

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22774, PUEBLO NUEVO-
CHINCHA, 2022”.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EDUCATIVA.**

AUTORAS:

LIZ HUAROTO GUERRA

ROSA MARÍA SÁNCHEZ SARAVIA

ASESOR

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

**LINEA DE INVESTIGACION: BASICA
Callao, 2024**

PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS - LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22774, PUEBLO NUEVO- CHINCHA, 2022.pdf (D166027395)
Submitted	5/5/2023 7:03:00 PM
Submitted by	posgrado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	13%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL INVESTIGACIÓN 2022- MHG.pdf Document INFORME FINAL INVESTIGACIÓN 2022- MHG.pdf (D155060683) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE EVELIN HUAYTA Y MARIA SARAVIA.docx Document TESIS DE EVELIN HUAYTA Y MARIA SARAVIA.docx (D165296650) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	27
SA	Universidad Nacional del Callao / ilovepdf_merged (2) (1)_removed.pdf Document ilovepdf_merged (2) (1)_removed.pdf (D155286118) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS AQUIJE - CUZCANO.pdf Document TESIS AQUIJE - CUZCANO.pdf (D165416396) Submitted by: fca.investigacion@unac.edu.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	4
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA1 - TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D150070255) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	6
SA	Universidad Nacional del Callao / 02.11.22. Julio Tarazona Tesis final (1) (1).pdf Document 02.11.22. Julio Tarazona Tesis final (1) (1).pdf (D157401675) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Universidad Nacional del Callao / PROYECTO DE TESIS BACHILLERES CLEMENTE- FLORIAN Y HUAMAN.pdf Document PROYECTO DE TESIS BACHILLERES CLEMENTE- FLORIAN Y HUAMAN.pdf (D157470030) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	3
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?isAllowe... Fetched: 5/5/2023 7:04:00 PM	1
W	URL: https://www.redalyc.org/pdf/1692/169239786009.pdf Fetched: 5/5/2023 7:04:00 PM	1
W	URL: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15513269005 Fetched: 5/5/2023 7:04:00 PM	1



INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**TÍTULO: “LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 22774, PUEBLO NUEVO- CHINCHA, 2022”.**

AUTORAS:

BACH. LIZ HUAROTO GUERRA

BACH. ROSA MARÍA SÁNCHEZ SARA VIA

**ASESOR: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY CÓDIGO ORCID: 0000-
0003-0063-8787 - D.N.I. N°06045183**

LUGAR DE EJECUCIÓN: I.E. N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha

UNIDADES DE ANÁLISIS: docentes I.E. N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

TEMA OCDE: 5. Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración



Liz Huaroto Guerra



FIRMA Y SELLO
Dr. Madisen Huarcaya Godoy
Asesor designado por la UPG FCA



Rosa María Sánchez Saravia

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACION

Jurado:

PRESIDENTE : DR. DURAN HERRERA VICTOR HUGO

SECRETARIO : DR. NIEVES BARRETO CONSTANTINO MIGUEL

VOCAL : DR. ALEJOS IPANAQUE RUFINO

VOCAL : MG. ALDANA TREJO FLORCITA HERMOJA

ASESOR : DR. HUARCAYA GODOY MADISON

N° Libro: 01

N° Folio: 122

N° de Acta de Sustentación: 020-2024- UPG- FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de Sustentación de Tesis: 05 de agosto del 2024

RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO: N° 130-2024-CD-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA

A Dios por darnos la fuerza a seguir adelante a pesar de las adversidades de este mundo, a nuestras parientes que son el motivo de nuestras vidas y a los docentes por inculcarnos sus experiencias a lo largo de todo del proceso de aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

Nuestro mayor agradecimiento a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS.....	9
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos	18
1.4. justificación de la investigación.....	18
1.5. Delimitantes de la investigación.....	19
1.5. 2.. Temporal.	20
1.5.3. Espacial.....	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.2. Desempeño laboral	30
2.3. Marco conceptual	32
2.4. Definición de términos básicosConocimiento del puesto:	32
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	34
3.1. Hipótesis	34
3.2. Definición conceptual de las variables	34
3.2.2. Vy. Desempeño laboral	34
3.2.1. Operacionalización de las variables	35
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	36
4.1. Tipo y diseño de la investigación	36
4.1.2. Diseño de la investigación	36
4.2. Método de investigación	37
4.3. Población y muestra	37
4.4. Lugar de estudio.....	39
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	39
4.5.2. Instrumentos	39
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	39
V. RESULTADOS.....	41
5.1. Resultados descriptivosVariable: Motivación	41
5.2. Resultados inferencialesHipótesis general	45
Estadística de prueba	45

VI. DISCUSION DE RESULTADOS	49
6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados	49
6.2. Contrataciones de los resultados con otros estudios similares	49
63. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	53
VII. CONCLUSIONES.....	54
VIII. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
Anexo 2: Instrumentos Cuestionario: Motivación	63
Cuestionario Desempeño laboral.....	65
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos.....	67

INDICE DE TABLAS

		Pag
Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables	23
Tabla 2	Distribución de frecuencias de motivación en la IE N° 22774 P N- Chincha.	29
Tabla 3	Distribución de frecuencias de las dimensiones de motivación	30
Tabla 4	Distribución de frecuencias: desempeño laboral en la IE N° 22774 P N- Chincha.	31
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral	32
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman: motivación y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022	33
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman: Creencias y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022	34
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman: Motivos y valor y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022	35
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman: Afectivo y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022	36

INDICE DE FIGURAS

		Pag
Figura 1	Niveles de Motivación	29
Figura 2	Niveles de las dimensiones de motivación	30
Figura 3	Niveles de desempeño laboral	31
Figura 4	Niveles de las dimensiones de desempeño laboral	32

RESUMEN

La presente investigación titulada: La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Motivación y Desempeño Laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional fue considerada no experimental; de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 147 estudiantes en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., 2022 y la muestra fue de 107 estudiantes de la institución educativa. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa que Motivación y desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., 2022 ($r_s = 0,948$, $p = 0,000 < 0,05$)

Palabras claves: Creencias, Motivación, Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present investigation entitled: Motivation and Work Performance in the Educational Institution No. 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, had as a general objective to determine the relationship that exists between motivation and work performance in the educational institution No. 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables Motivation and Work Performance. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level was considered non-experimental; non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. The population of the research that will be developed will be constituted by 147 students in the educational institution No. 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., 2022 and the sample was 107 students of the educational institution. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through Cronbach's Alpha reliability statistic.

The result shows that Motivation and job performance are highly correlated in the educational institution No. 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., 2022 ($r_s = .948$, $p = .000 < 0.05$)

Keywords: Beliefs, Motivation, Work Performance

INTRODUCCIÓN

La actual situación de pos pandemia (covid 19) ha incidido los paradigmas humanos, entre ellos los educativos concebidos como los procesos de enseñanza y aprendizaje que se venían ejecutando en escenarios presenciales y ahora obliga a que se desarrollen desde escenarios virtuales o remoto en casa, por ende, cambia las formas de instrucción pedagógica y la manera de entender y aprender. en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha. Si bien es cierto, que una buena motivación y óptimas condiciones del desempeño laboral. Es de resaltar que el docente debe acompañar el aprendizaje en conjugación con la información y los medios que ofrece internet, pues la tecnología por sí sola no guía y se hace fundamental el ejercicio docente (Viñals & Cuenca, 2016). Asimismo, las Tic han permeado todos los campos de la sociedad, pero en lo que atañe a educación obliga a reinventarse con el desarrollo e implementación de nuevas metodologías pedagógicas (Campos, Ramos, et al. 2020).

Pues en los ambientes educativos presenciales tradicionales el docente tenía una amplia disposición y hacía un seguimiento pleno del desarrollo de las temáticas y de los progresos de los estudiantes, en cambio en la formación remoto en casa actualmente vigente obliga a los estudiantes a que asuman nuevas rutinas dada la abrupta transición de escenarios y la desadaptación que deriva en aras de cumplir con su proceso educativo. Además, el súbito cambio es asumido académicamente por la IE N° 22774, Pueblo Nuevo Chincha con distintos insumos, lo cual genera alteraciones en todo el proceso de enseñanza como en el acompañamiento, la realimentación y otras dinámicas docentes; esto afecta las actividades, el desempeño y el aprendizaje entre los estudiantes.

Igualmente, esta investigación se organiza y desarrolla a partir de una revisión de antecedentes investigativos sobre motivación en contextos académicos, seguido de determinar el vacío teórico, que se proponen, el sustento teórico entre ellos investigaciones ya realizadas sobre el tema, la metodología propuesta para alcanzar los objetivos, los resultados derivados de las fases metodológicas, el análisis, las conclusiones y los referentes. Además, se estaría ampliando la exploración en los campos del aprendizaje humano a aspectos psicológicos del estudiante, evitando que se siga restringiendo a lo

cognitivo e involucre esa parte psicológica y emocional del sujeto, generándose así una contribución con la teoría existente sobre el tema.

El poder conlleva responsabilidades obligantes en las personas que lo ejercen y tienen autoridad. Luego, la reflexión sobre los valores y quehacer del docente, en su desempeño laboral es imperativa; una alta y relevante exigencia como persona ética y profesional frente a losocial.; como maestro profesional reflexivo de la enseñanza, al ejercer con responsabilidad la enseñanza y la claridad en los objetivos, pues en los ambientes educativos presenciales tradicionales el docente tenía una amplia disposición y hacía un seguimiento pleno del desarrollo de las temáticas y de los progresos de los estudiantes, en cambio en la formación remoto en casa actualmente vigente obliga a los estudiantes a que asuman nuevas rutinas dada la abrupta transición de escenarios y la desadaptación que deriva en aras de cumplir con su proceso educativo. hacia el cambio o la transformación. Asimismo, existen varias teorías sobre motivación, pero las más relevantes en el contexto académico son la teoría conductual de la motivación, el planteamiento humanista de la motivación, la teoría cognoscitiva de la motivación, el aprendizaje social de la motivación y por último la motivación de logro. Estas son revisadas y adicionalmente se exploran y relacionan las teorías sobre aprendizaje, escuela y educación, educación en el siglo XXI entre otras, constituyéndose en categorías importantes para la investigación

El presente estudio se desarrolla en ocho capítulos; en primer capítulo planteamiento del problema que comprende descripción de la realidad problemática, Formulación del problema, Objetivos, Justificación y Limitantes de la investigación. El segundo capítulo: marco teórico que trata Antecedentes: Internacionales y Nacionales, bases teóricas, conceptual, y Definición de términos básicos. El tercer capítulo hipótesis y variables desarrollando Hipótesis: General y específicas, Definición conceptual de variables y Operacionalización de variables. El cuarto capítulo diseño metodológico que comprende Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y muestra, Lugar de estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo cronograma de actividades. El sexto capítulo referencias y el séptimo Anexos

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, son varios los contextos en la vida humana desde los cuales se ha abordado la motivación, siendo uno de ellos el ámbito educativo direccionado hacia los procesos de enseñanza y aprendizaje, buscando comprender qué es lo que mueve a los estudiantes a querer aprender. Además (Ospina, 2006), determina a la motivación como uno de los elementos más importantes para que se dé el aprendizaje y la ausencia de la misma dificultará la asimilación de nuevos saberes.

En esta misma dirección (Bambirra, 2017), afirma que la motivación del docente y la del estudiante se encuentran relacionadas e interactúan continuamente. Igualmente, en el transcurso de la historia de la educación el concepto de motivación se ha venido repitiendo y a la vez se ha tornado prioritario en la consecución de efectos positivos en cualquier actividad incluida los idiomas (Espinar y Ortega, 2015).

Además, el aprendizaje académico obedece a variados factores, entre ellos los cognitivo, los psicológico y los biológico entre otros; igualmente cuanto se analiza el aprendizaje exitoso Järvenoja (2010), señala la motivación como elemento fundamental en el proceso constructivo de aprendizaje autorregulado. También, “Motivar a los estudiantes a aprender es una función esencial, de hecho, una responsabilidad, de Educación” (Wong, 2010, p.72). Por otro lado, en Colombia como en buena parte del mundo la educación y las distintas prácticas de formación académica se desarrollaban en escenarios presenciales en escuelas y colegios, ahora bien, todo ha cambiado como consecuencia de la pandemia, por tanto, tales prácticas y dinámicas deben ser desarrolladas de forma remoto en casa y a través de las distintas tecnologías existentes tanto para las instituciones como para docentes y estudiantes.

Por otro lado, en Perú como en buena parte del mundo la educación y las distintas prácticas de formación académica se desarrollaban en escenarios presenciales en escuelas y colegios, ahora bien, todo ha cambiado como consecuencia de la pandemia, por tanto, tales prácticas y dinámicas deben ser desarrolladas de forma remoto en casa y a través de las distintas tecnologías

existentes tanto para las instituciones como para docentes y estudiantes. Por ende, cambian los panoramas escolares, haciendo que se afronten con tecnología y con las capacidades y recursos que cada quien tenga para subsanar la necesidad de alfabetizarse, en consecuencia esto trae variaciones en los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje, además del desequilibrio emocional y cognitivo, pues para algunos le será benéfica y positiva la experiencia, como para otros las cosas se complican como resultado de la inexperiencia o de la limitación de recursos para responder al proceso; portanto, afecta la motivación en los procesos académicos

En la I E N° 22774, pueblo nuevo- Chincha, no escapa a tales cambios, por ende, se pretende conocer los factores de motivación y desempeño laboral en los nuevos escenarios de enseñanza y aprendizaje consecuencia de los tiempos de pos pandemia (covid 19). Pues en los escenarios presenciales había amplia disposición docente para enfrentar dudas, ampliar explicaciones o corregir dificultades en contenidos y procesos; en cambio en el escenario remoto en casa obliga a que los estudiantes asuman nuevas responsabilidades y rutinas marcadas por la demanda de mayor compromiso con su formación, disciplina, auto control, aprendizaje autónomo y más dominio de las tecnologías.

Por tanto, en este nuevo escenario y las actividades que lo acompañan se recurre a guías, cuestionarios, transcripciones y estudio de contenidos, con variaciones en el acompañamiento, la realimentación y el tiempo por parte de los docentes, lo cual afectaría el cumplimiento con las actividades escolares, el desempeño académico y el aprendizaje; además de las valoraciones que puedan hacer los docentes sobre el trabajo de los estudiantes; pues podría para algunos existir limitación de recursos tecnológicos, asimismo de las capacidades individuales necesarias, lo cual afectaría la motivación entre los estudiantes. Por ende, al contemplar y analizar tal situación se puede intuir que podría existir dificultades relacionadas con la motivación de los estudiantes con respecto a los contenidos que se desarrollan en las actuales prácticas de enseñanza; pues la mutación en los escenarios alteraría los aprendizajes, las experiencias significativas, formas de trabajo individual y cooperativo como también las capacidades y habilidades de los estudiantes en la institución

Pues en los escenarios presenciales había amplia disposición docente

para enfrentar dudas, ampliar explicaciones o corregir dificultades en contenidos y procesos; en cambio en el escenario remoto en casa obliga a que los estudiantes asuman nuevas responsabilidades y rutinas marcadas por la demanda de mayor compromiso con su formación, disciplina, auto control, aprendizaje autónomo y más dominio de las tecnologías. Por tanto, en este nuevo escenario y las actividades que lo acompañan se recurre a guías, cuestionarios, transcripciones y estudio de contenidos, con variaciones en el acompañamiento, la realimentación y el tiempo por parte de los docentes, lo cual afectaría el cumplimiento con las actividades escolares, el desempeño académico y el aprendizaje; además de las valoraciones que puedan hacer los docentes sobre el trabajo de los estudiantes; pues podría para algunos existir limitación de recursos tecnológicos, asimismo de las capacidades individuales necesarias, lo cual afectaría la motivación entre los estudiantes.

Por ende, cambian los panoramas escolares, haciendo que se afronten con tecnología y con las capacidades y recursos que cada quien tenga para subsanar la necesidad de alfabetizarse, en consecuencia esto trae variaciones, además del desequilibrio emocional y cognitivo, pues para algunos le será benéfica y positiva la experiencia, como para otros las cosas se complican como resultado de la inexperiencia o de la limitación de recursos para responder al proceso; por tanto, afecta la motivación en los procesos académicos

Por estas razones es necesario investigar la problemática e identificar los factores de motivación y de desempeño laboral en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, describiendo así tal situación académica gestada a través de escenarios remoto en casa y derivada de la pandemia (covid 19) y así aportar al conocimiento existente sobre el tema. Por lo anterior, se plantea la siguiente pregunta

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral (DL) en la institución educativa N° 22774 ¿Pueblo Nuevo- ¿Chincha, 2022?

1.2.2 Problemas específicos (PE): PE1 ¿Qué relación existe entre creencias y DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha?, PE2 ¿Qué relación existe entre motivos y el valor con el DL en la institución educativa N°

22774 Pueblo Nuevo- Chíncha? y PE3 ¿Qué relación existe entre lo afectivo y DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre motivación y DL en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha, 2022,

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinarla la relación que existe entre creencias y DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha,

OE2: Determinarla la relación que existe entre motivos y el valor con el DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha

OE3 Determinarla la relación que existe entre lo afectivo y DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha.

1.4. justificación de la investigación

justificación teórica En la misma dirección anota que el docente debe incentivar la motivación interna del sujeto desde múltiples aspectos en aras promover el interés y el gusto por aprender en el estudiante, contemplan a la motivación como un elemento esencial que genera deleite y conquista en el aprendizaje de cualquier tópico. Asimismo, variadas investigaciones corroboran que la motivación autónoma (intrínseca, extrínseca) facilitan la persistencia, adherencia y favorece el trabajo efectivo en procesos que involucran método, información y creatividad . En todo aprendizaje y en particular en el aprendizaje escolar el docente propone una serie de actividades en aras de generar saberes en el estudiante, esto como producto de la experiencia de recrear un conocimiento, por tanto, al ser la motivación aquello orienta y conduce las acciones de los sujetos hacia los objetivos en la educación y otras áreas sería pertinente entre los estudiantes en este nuevo escenario de enseñanza, igualmente permitirá que los docentes centren sus esfuerzos pedagógicos en aquellas, razones, rutinas y estrategias que presentan mayor incidencia entre los estudiantes, generando así ambientes que motiven la intención de aprender y de aprovechar el saber que se expone en clase, involucrando capacidades, habilidades y recursos que ellos poseen. Del mismo modo la **Justificación práctica** del presente estudio explora la conducción la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha, como participa en el gobierno y muestra su desempeño, y en última instancia como se

refleja en el desempeño laboral, identificar y explorar en detalle las dimensiones de las motivación posibilitará proponer mejoras en el, también se contemplan a la motivación como un elemento esencial que genera deleite y conquista en el aprendizaje de cualquier tópico. Asimismo, variadas investigaciones corroboran que la motivación autónoma (intrínseca, extrínseca) facilitan la persistencia, adherencia y favorece el trabajo efectivo en procesos que involucran método, información y creatividad. Al igual que la **Justificación metodológica**, el desempeño laboral permanente buscando potenciar y aprovechar el talento de los docentes. Ahora bien, todo actuar pedagógico persigue la consecución de un aprendizaje significativo por lo cual, al ser la motivación esa variable que conecta y articula el componente cognitivo con otros componentes (lo afectivo, lo social y lo académico), se querrá aprovechar su existencia en procura de mejorar el ejercicio académico. igualmente permitirá que los docentes centren sus esfuerzos pedagógicos en aquellas, razones, rutinas y estrategias que presentan mayor incidencia entre los estudiantes, generando así ambientes que motiven la intención de aprender y de aprovechar el saber que se expone en clase, involucrando capacidades, habilidades y recursos que ellos poseen. Además, se estaría ampliando la exploración en los campos del aprendizaje humano a aspectos psicológicos del estudiante, evitando que se siga restringiendo a lo cognitivo e involucre esa parte psicológica y emocional del sujeto, generándose así una contribución con la teoría existente sobre el tema. Hoy cuando la educación continua su transformación y las herramientas ya no son suficientes y eficaces para interesar al estudiante a ilustrarse en la escuela, es necesario continuar investigando en aras de que los mismos encuentren sentido a la escuela y a lo que aprenden en ella. Por lo cual, al indagar la desmotivación en el aprendizaje de los estudiantes se contribuye con este propósito.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórico

Además, de explorar los campos del aprendizaje humano a aspectos motivación y DL se ha tenido dificultades en obtener información sobre el tema de investigación y afrontando restricciones para indagar, tesis revistas y artículos científicos que nos permita darle la relevancia científica a nuestro estudio de investigación.

1.5. 2.. Temporal.

El estudio de investigación es válido durante el año 2022.

1.5.3. Espacial.

La investigación se ha llevado a cabo en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

El ejercicio de revisión bibliográfica relacionado al tema de investigación, logró conseguir aportes de otros procesos que describen la evaluación del desempeño docente. Los trabajos son abundantes y facilitan la orientación de la investigación. Las conclusiones señalan al desempeño docente. Así que, numerosos estudios confirman una aproximación la encontraremos en referentes de investigaciones que sugieren ser, unapreocupación tanto de investigadores, como también, de una sociedad demandante de profesionales en la educación con mayor formación integral; es así que, se presentará un grupo destacado de ellas en orden cronológico, cercano o complementario como lassiguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López Zavala (2019), se interesa por la: “Motivación y Ética Profesional en la Educación Superior”. Con la investigación busca llegar a conclusiones que, ayuden a conocer un campo temático e identificar una problemática que cruza todo el espacio de la universidad pública en México: la ética en la formación universitaria. El comportamiento se modifica como consecuencia del incentivo o de la represalia, pero este último no asegura que el trabajo se haga bien o que el sujeto quiera cambiar su conducta, solo se puede estar aprendiendo a evadir la sanción, por tanto, se estaría formando el comportamiento y a la vez enseñando. Y de la idea de la naturaleza humana que conciben al hombre en su psicología como un ser capaz de asimilar y acumular asociaciones. La motivación instaura vínculos entre el sujeto y el contexto en el que se desarrolla mediado por estímulos que a la vez suprimen la subjetividad en sus expresiones de voluntad, idea o reflexión. Es clara la correspondencia que existe entre, la calidad formativa del docente y su ética profesional, aspectos que aportan a la educación y a su calidad. Elementos que se hacen presentes en el manejo de pruebas, encuestas y entrevistas que se utilizaron en la presente investigación, para ser estudiados y operacionalizados en las categorías e indicadores que merecen una real y justa interpretación.

Luego, Bohórquez et al. (2020), se interesa por la: “Ética Profesional en

la Educación Superior”. Con la investigación busca llegar a conclusiones que, ayuden a conocer un campo temático e identificar una problemática que cruza todo el espacio de la universidad pública en México: la ética en la formación universitaria. la seguridad, la pertenencia y la autoestima y en la medida que estas se satisfacen la motivación disminuye; las necesidades de ser o superiores son los logro intelectual, apreciación estética y auto realización y aunque se satisfagan no disminuye la motivación, sino que se acrecienta en aras de encontrar mayor satisfacción, solo cuando las necesidades inferiores se satisfacen se puede generar las necesidades superiores desarrollando complacencia en el individuo, por tanto el ordenen de las necesidades serían fisiológicas (alimento, abrigo, descanso); seguridad que afirman la supervivencia y evitan el riesgo, amor y pertenencia para percibir aceptación y pertenencia en el grupo, estima para albergar dignidad y prestigio y autorrealización del sujeto que desencadena autonomía, autocontrol e independencia.. La investigación también arroja datos importantes en el análisis sobre la ética profesional del docente, respecto a la formación continuada (instrucción estratégica); en la cual se presenta y evidencia altos niveles de resistencia o apertura al mejoramiento y cambio de paradigmas. Poco se acepta y se percibe como cierta alteración; es decir, docentes que mantienen el *statu quo* o paradigma en su ejercicio docente, con mínimos ajustes, por la seguridad de permanecer con aquello que se domina y cierta agitación en sus sentimientos o estado de ánimo

En una perspectiva diferente, pero también de interés, Pérez (2021) investigaron sobre: “ La motivación y el liderazgo transformador”. unas tareas mecánicas, rutinarias y confinadas al aula. Se anima ahora al trabajo de asistencia, intervención y compromiso crítico y social con distintas Instituciones y sus respectivas comunidades educativas. es consciente tanto de su existencia como de su pertinencia, al relacionarse en su proceso. surge como respuesta al postulado de que la motivación que genera el ambiente (incentivos, presiones) que socava o disminuye la motivación del sujeto en las actividades; la teoría integra dos aspectos del humanismo, una donde los individuos están motivados en conservar un buen nivel de estimulación y otra en donde los sujetos muestran necesidad de competencia y autodeterminación, además se menciona que la motivación intrínseca se estimula cuando el sujeto encuentra actividades que le

permiten satisfacer la necesidad de competir y de autodeterminación. Además, aducen que el sujeto a través de la internalización convierte objetivos del ambiente en objetivos intrínsecos, lo cual se explica desde la necesidad de relacionarse socialmente y a través de la competencia y autodeterminación en las personas. También desde la motivación interna las personas quieren continuamente tener autodeterminación y control sobre su comportamiento, lo cual estimula su necesidad de competencia. Lo que resulta en la percepción de niveles aún poco satisfactorios o plenamente pertinentes para el sentir del colectivo docente en la región.

También Alles (2019), realizaron otra investigación bien pertinente al presente estudio doctoral; "DL y ética docente a partir de la motivación". Una Investigación de acción participación que, pretende dar respuesta a cuestionamientos cercanos al interés del docente: Las reuniones, talleres, encuestas y entrevistas generaron conclusiones que parecen obvias, pero relevantes para toda comunidad educativa y en especial, para el interés ante el compromiso del docente. Para optimizar el perfil profesional, la práctica diaria y llevar a realizar debates pedagógicos con el liderazgo y dinámica del investigador en cada equipo. Al tiempo que se compromete, convoca a un grupo para ser equipo de trabajo cohesionado por el interés de potenciar su labor docente, desde un área del conocimiento tan fundamental al momento de pensar en la formación más humana y de empoderamiento de la cultura humana. Nuestra apreciación personal los autores se proyectan desde la motivación interna ya que se cree que los sujetos poseen esa necesidad de investigar, conocer y entender el medio para solucionar las dificultades y generar satisfacción; esta teoría de la motivación tiene como influencias importantes las creencias, atribuciones del éxito o del fracaso y expectativas.

Finalmente, Arelmí Beltramé (2017) con su investigación: "Motivación y su relación con el desempeño en la educación" e indica que, reflexionar sobre la ética y la praxis docente de manera cualitativa y consciente, es determinante para el mejoramiento educativo y profesional que requiere mayor responsabilidad y obligatoriedad. El análisis sobre el estudio y variables, valida estudios previos y teóricos de otros investigadores, que han dado trascendencia al tema ético como un camino eficaz y pertinente en el quehacer docente, frente

a la pérdida de valores en la ardua tarea educativa.. La investigación en general y las reflexiones particulares, nos lleva a considerar el uso de instrumentos que respetando la ética profesional docente, no sean invasivos y sean facilitadores en la autoevaluación; una herramienta previa más objetiva y preparatoria a la evaluación institucional, que facilite el análisis y el nivel de calidad en el desempeño del docente y su correspondencia con su ser profesional ético y visualizar de primera mano sus fortalezas y debilidades en su ejercicio profesional. No está restringido solo a la aplicación individual, puede ser de uso colectivo, partiendo de un enfoque centrado en desarrollo de hábitos de autoanálisis en el contexto de la Evaluación Institucional. Es un intento de mejorar la organización y sus procesos relacionados en la Gestión de Calidad Educativa conforme al PEI (Proyecto Educativo Institucional), hacia la mejora del servicio y el reconocimiento social cuando hace una oferta digna y de calidad a la comunidad educativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

También Torres y Lajo (2018), desarrollan la investigación denominada “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima” Con ella, buscaban obtener una descripción de cómo percibe el docente su ética profesional y cómo se relaciona con su desempeño laboral. Tema trascendente, cuando se van perdiendo tantos valores. Anima a retomar los valores en el aula, para que el estudiante que egresa, sea una persona más comprometida con su medio. Prueba aplicada a 304 docentes, muestra con datos estadísticos, Se proyectan desde la motivación interna ya que se cree que los sujetos poseen esa necesidad de investigar, conocer y entender el medio para solucionar las dificultades y generar satisfacción; esta teoría de la motivación tiene como influencias importantes las creencias, atribuciones del éxito o del fracaso y expectativas. El estudio reafirma el hecho de correspondencia entre las variables que fortalecen y promueven el compromiso y la calidad educativa.

También Galvez (2022), en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima” Con ella, buscaban obtener una descripción de cómo percibe el docente su motivación profesional y cómo se relaciona con su desempeño laboral. Tema trascendente,

cuando se van perdiendo tantos valores. Anima a retomar los valores en el aula, para que el estudiante que egresa, sea una persona más comprometida con su medio. Prueba aplicada a 304 docentes, muestra con datos estadísticos, que la motivación está relacionada significativamente al desempeño laboral del docente. El método fue el descriptivo y las conclusiones, revelan que son pruebas con validez y confiabilidad. También se aduce que las atribuciones o explicaciones causales que hace el sujeto entorno a los logros o resultados, determinan que haya dedicación en los logros futuros, constituyéndose en una creencia motivacional importante Surge de fusionar principios de la teoría conductual y la cognoscitiva y rescata derivaciones de la conducta (interés) y las valoraciones que hace el sujeto, por ende, concibe la motivación como las expectativas para alcanzar una meta y el valor que el sujeto les concede. Los principios base de la teoría son el reforzamiento interno y externo y está influida por el valor de las metas y las expectativas de alcanzarla . El estudio reafirma el hecho de correspondencia entre las variables que fortalecen y promueven el compromiso y la calidad educativa.

En una perspectiva diferente, pero también de interés, Márquez y Meléndez (2018) investigaron sobre: “El liderazgo transformador y desempeño laboral”. Obra que proponen dos tipos de metas para el ámbito académico, la primera se denomina meta de maestría, la cual pretende un aprendizaje profundo por tanto el estudiante se involucra desde su motivación intrínseca invirtiendo compromiso y procesos cognitivos en aras de aprender La segunda son las metas de desempeño que se proyectan desde la motivación extrínseca, por tanto, afronta la actividad académica si esta implica un esfuerzo sencillo y si las tareas son complejas querrá evitarlas y ante cualquier obstáculo en el desarrollo de la misma tendrá reacciones negativas, además en este tipo de meta siempre se persigue un beneficio, unas tareas mecánicas, rutinarias y confinadas al aula. Se anima ahora al trabajo de asistencia, intervención y compromisocrítico y social con distintas Instituciones y sus respectivas comunidades educativas

También Norabuena (2018), realizaron otra investigación bien pertinente al presente estudio doctoral; motivación y desempeño laboral el objetivo y la importancia que existe en cada actividad y, además es fundamental que ellos fijen unas metas, unas expectativas y unos niveles elevados y positivos frente a

ese saber, también es esencial permitir el error y usarlos de manera positiva, igualmente más que premiar los logros hay que celebrarlos. En lo pertinente a la motivación los retos deben confeccionarse según características del sujeto y valorar el resultado de la tarea exaltando sus aciertos y realimentar en las fallencias y además generar responsabilidades y compromiso en el escolar. En lo que corresponde a atribuciones causales en el estudiante se debe fomentar las atribuciones al trabajo continuo para superar los desaciertos y mostrándoles que ellos como los demás pueden. Ahora bien, al evaluar los avances del educando deben hacerse con respecto a sí mismo antes que evaluarlo con respecto a sus pares, lo cual es positivo para cultivar mayores éxitos.

También se motiva presentando el contenido de distintas formas (auditiva, visual, cenestésica) y además hacerles sentir a los estudiantes que controlan la situación permitiéndoles que escojan, lo cual consiente que ellos descubran y lleguen a su propio estilo de aprendizaje. Por último, las buenas relaciones con los estudiantes son importantes y hacerles notar que se quiere estar ahí y que ellos son significativos para el docente fortalece su buen desempeño, entonces es fundamental conectar la motivación de los estudiantes por medio de la empatía, de entender sus intereses e incentivando su curiosidad.. Las reuniones, talleres, encuestas y entrevistas generaron conclusiones que parecen obvias, pero relevantes para toda comunidad educativa y en especial, para el interés ante el compromiso del buen desempeño laboral del docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

El interrogante principal en aras de enriquecer la investigación es ¿Que es la motivación? (Carrillo, Padilla, et al. 2009, p.21). Además “Todos venimos al mundo con una curiosidad natural y una motivación para aprender” (Souders, 2020, p.2).

Asimismo, la motivación en el sujeto es aquello que promueve el esfuerzo y la perseverancia ante las dificultades lo cual permite conseguir las metas y tener éxito (Tohidi & 28 Jabbari, 20 12).

La evolución histórica de la motivación se resume así, desde 1920 a 1960 el tema de la motivación se relacionó con la investigación experimental en aspectos particulares como la conducta motora, el instinto, el impulso y buscaba

determinar qué es lo que lleva a un organismo a recobrar el equilibrio, basándose en factores externos o del ambiente que determinan la motivación como el esfuerzo. Pasada la década de 1960 surgen nuevas teorías tales como experiencias conscientes, el interés por la motivación de rendimiento y su importancia. Después de 1970 y hasta el momento las teorías cognitivas siguen vigentes, pues contienen elementos del constructivismo tales como el auto concepto, que a su vez se define como el epicentro de la motivación (Naranjo, 2009). En este mismo sentido Woolfolk (1999), agrega que el tema de las teorías sobre motivación es extenso y complejo e integra varias teorías, unas derivadas de la experimentación con animales y otras resultantes de investigaciones cursadas con humanos, además de otras aportadas por la psicología clínica, por tanto las más importantes son: la teoría conductual de la motivación, el planteamiento humanista de la motivación, la teoría cognoscitiva de la motivación y la aproximación del aprendizaje social a la motivación. Además, se integra la teoría de la motivación de logro

Teoría Conductual de la Motivación Esta teoría es de importancia en el ambiente educativo ya que permite entender la conducta y el rendimiento entre los estudiantes y a la vez ayuda a establecer estrategias motivacionales en el contexto (Naranjo, 2009).

Planteamiento Humanista de la Motivación Deriva de principios y reforzadores intrínsecos como las necesidades de autoestima, autorrealización y autodeterminación, sus representantes parten del concepto de que los sujetos se motivan por ese pedido interno e innato de desplegar su potencial, en consecuencia, el humanismo cultiva elementos internos tales como la recompensa, autoestima, autonomía y autorregulación; los teóricos destacados en esta corriente son Maslow y Deci (Woolfolk ,1999).

Del Aprendizaje Social a la Motivación Surge de fusionar principios de la teoría conductual y la cognoscitiva y rescata derivaciones de la conducta (interés) y las valoraciones que hace el sujeto, por ende, concibe la motivación como las expectativas para alcanzar una meta y el valor que el sujeto les concede. Los principios base de la teoría son el reforzamiento interno y externo y está influida por el valor de las metas y las expectativas de alcanzarla, su representante Bandura (Woolfolk ,1999).

Desde la perspectiva de Flores y Gómez (2010) esta teoría sobre motivación se determina como una regla que busca la excelencia en la realización de una tarea y en el caso académico se ha establecido las calificaciones para esto hay distintas investigaciones que convergen en determinar los factores en los que se afirma la motivación por el aprendizaje, en consecuencia, el primero son las metas que persigue y que determinan los beneficios que trae el asimilar un saber, lo cual involucra motivación intrínseca o extrínseca. El segundo son los efectos y consecuencias negativas que trae esforzarse para aprender un conocimiento al igual que las derivaciones de no lograrlo que resulta en costo en el aprendizaje. La segunda son las metas de desempeño que se proyectan desde la motivación extrínseca, por tanto, afronta la actividad académica si esta implica un esfuerzo sencillo y si las tareas son complejas querrá evitarlas y ante cualquier obstáculo en el desarrollo de la misma tendrá reacciones negativas, además en este tipo de meta siempre se persigue un beneficio (citado en Flores y Gómez, 2010).

Tipos de Motivación De acuerdo a Usán y Salavera (2018), en los individuos existen tres tipos de motivación, intrínseca, extrínseca y motivación, las cuales se regulan de forma interna o externa al sujeto

Motivación intrínseca Se relaciona con el deleite y la satisfacción personal que deriva la ejecución de una actividad; ahora bien, este constructo motivacional involucra varias dimensiones en las que se distinguen la motivación intrínseca hacia las experiencias estimulantes que hace referencia a cuando el individuo hace parte de una actividad con la intención de percibir diversión y estimulación consecuencia de la ejecución positiva de la acción. Motivación intrínseca hacia el conocimiento se relaciona con la intención de percibir nuevos saberes y experiencias; la última dimensión es la motivación intrínseca hacia el logro que se distingue por la intención y el afán de materializar las metas u objetivos individuales del sujeto (Usán y Salavera, 2018).

Motivación Extrínseca Hace referencia al valor y significado que adquiere la conducta en aras de conseguir una meta o un fin, involucrando varios tipos de motivación según el nivel de autodeterminación así, motivación extrínseca externa relacionada con la consecución de premios o estímulos, pero también con evadir castigos o represalias por la ejecución de una tarea; motivación extrínseca identificada en esta el sujeto involucra un valor individual en su

conducta en aras de efectuar la tarea por la importancia y la conveniencia que tiene para la persona; motivación extrínseca introyectada tiene que ver con la realización de una actividad en aras de cultivar el ego y evadir la culpa (Usán & Salavera, 2018).

En la motivación extrínseca la ejecución de una tarea es entendida por el individuo como una forma de alcanzar un fin y en ella se diferencian cuatro clases de regulación, externa (estímulos o represalias) introyectada (evitar ansiedad, aumentar autoestima), identificada (se elige una actividad para cumplir con un fin externo), integrada (las necesidades y valores del sujeto son afines con el proceder socialmente esperado) (Stover et al, 2014).

Motivación y Educación

De a De Caso Fuertes (2014), la motivación se relaciona con el aprendizaje y el rendimiento, por lo cual se debe investigar sobre el tema. Parece ser que los sujetos van modificando su motivación intrínseca que se trae al nacer mutando a motivación extrínseca conforme van cursando los grados escolares, por tanto, investigar sobre el tema es importante y además mejorar la motivación hacia la adquisición de saberes debe ser un propósito mayor en el ámbito académico.

Entonces es necesario colaborar para que ellos evidencien el objetivo y la importancia que existe en cada actividad y, además es fundamental que ellos fijen unas metas, unas expectativas y unos niveles elevados y positivos frente a ese saber, también es esencial permitir el error y usarlos de manera positiva, igualmente más que premiar los logros hay que celebrarlos.

En lo pertinente a la autoestima los retos deben confeccionarse según características del sujeto y valorar el resultado de la tarea exaltando sus aciertos y realimentar en las falencias y además generar responsabilidades y compromiso en el escolar. En lo que corresponde a atribuciones causales en el estudiante se debe fomentar las atribuciones al trabajo continuo para superar los desaciertos y mostrándoles que ellos como los demás pueden (Torres Gómez, 2019).

Ahora bien, al evaluar los avances del educando deben hacerse con respecto a sí mismo antes que evaluarlo con respecto a sus pares, lo cual es positivo para cultivar mayores éxitos. También se motiva presentando el contenido de distintas formas (auditiva, visual, cenestésica) y además hacerles

sentir a los estudiantes que controlan la situación permitiéndoles que escojan, lo cual consiente que ellos descubran y lleguen a su propio estilo de aprendizaje. Por último, las buenas relaciones con los estudiantes son importantes y hacerles notar que se quiere estar ahí y que ellos son significativos para el docente, entonces es fundamental conectar la motivación de los estudiantes por medio de la empatía, de entender sus intereses e incentivando su curiosidad.

Dimensiones de motivación

Gestión de las creencias, agrega que el tema de las teorías sobre motivación es extenso y complejo e integra varias teorías, unas derivadas de la experimentación con resultantes de investigaciones cursadas con humanos, además de otras aportadas por la psicología clínica, por tanto las más importantes son: la teoría conductual de la motivación, el planteamiento humanista de la motivación, la teoría cognoscitiva de la motivación y la aproximación del aprendizaje social a la motivación.

Gestión de los motivos y el valor. El comportamiento se modifica como consecuencia del incentivo o de la represalia, pero este último no asegura que el trabajo se haga bien o que el sujeto quiera cambiar su conducta, solo se puede estar aprendiendo a evadir la sanción, por tanto, se estaría formando el comportamiento y a la vez enseñando. El conductismo parte del positivismo y de la idea de la naturaleza humana que conciben al hombre en su psicología como un ser capaz de asimilar y acumular asociaciones. El conductismo instaura vínculos entre el sujeto y el contexto en el que se desarrolla mediado por estímulos que a la vez suprimen la subjetividad en sus expresiones de voluntad, idea o reflexión

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral, según Fishman (2019), Estar al frente de un grupo de trabajo no solo requiere de conocimientos y habilidades, sino de saber afrontar nuevos retos y tomar decisiones, considerando todas las cualidades mencionadas de un liderazgo Por otro lado, también podemos persuadir que en las organizaciones el desempeño laboral se ve perjudicado a falta de un líder

El Logro del desempeño laboral es indispensable que los colaboradores logren cohesionar sus actividades y habilidades para permitir lograr la flexibilidad en los procesos, luego estas actividades solo son posibles si se logra una verdadera integración mediante la comunicación, influencia, una adecuada

estructura de los objetivos organizacionales, la aceptación del cambio y un campo muy amplio donde se estudia los comportamientos y los resultados de una determinada empresa, para un buen desempeño laboral influye mucho la motivación por ello mencionaremos las teorías que se desarrolla en la empresa.

Es pertinente aclarar que, Chiavenato. (2011) manifiesta, que la evaluación del desempeño es para saber cómo actúan las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades. El desempeño laboral es el producto de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano, esto es inherente a la actividad de los líderes dentro de las empresas u organizaciones, en el entorno empresarial han generado que las organizaciones tengan la capacidad de generar un aprendizaje organizacional continuo. Se evidencia que el desempeño laboral debe ser eficiente y eficaz, lo que se logrará con un líder que sea competitivo y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que lidera

Los líderes empresariales actuales enfrentan una serie de problemas a diario como: poca capacidad de influir positivamente ya que debe ser perseverante, saber escuchar las críticas que ayuda a mejorar el clima laboral, reconocer errores y saber rectificarlos a tiempo, la falta de comunicación con los colaboradores de la empresa, deficiente trabajo en equipo y el desconocimiento de los factores externos, actualización constante ya que las empresas tratan de mantenerse competentes en el ámbito empresarial. Tobar (2010)

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Las competencias del individuo

Según Vygotsky (1996) Entonces es necesario colaborar para que ellos evidencien el objetivo y la importancia que existe en cada actividad y, además es fundamental que ellos fijen unas metas, unas expectativas y unos niveles elevados y positivos frente a ese saber, también es esencial permitir el error y usarlos de manera positiva, igualmente más que premiar los logros hay que celebrarlos. En lo pertinente a las competencias los retos deben confeccionarse según características del sujeto y valorar el resultado de la tarea exaltando sus aciertos y realimentar en las fallencias y además generar responsabilidades y

compromiso en el escolar. En lo que corresponde a atribuciones causales en el estudiante se debe fomentar las atribuciones al trabajo continuo para superar los desaciertos y mostrándoles que ellos como los demás pueden

Dimensión 2: Las competencias para el puesto

A partir de la codificación selectiva efectuada sobre la transcripción de las entrevistas y teniendo en cuenta la red semántica elaborada; se puede establecer que los docentes se han planteados algunos desafíos tales como: aprender, mejorar el puesto académico y tener mayor dominio de las tecnologías. Sobre el mismo aspecto. Los docentes agregan, que los desafíos que se pudieron haber trazados a través de sus competencias, mantener el nivel de aprobación e sus evaluaciones; sobre el mismo aspecto algunos docentes aclaran que la mayoría buscan es aprobar su acenso Vygotsky (1996)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Motivación

La motivación en el sujeto es aquello que promueve el esfuerzo y la perseverancia ante las dificultades lo cual permite conseguir las metas y tener éxito (Tohidi & 28 Jabbari, 20 12).”.

Creencias

Motivos y el valor

Afectiva

2.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato. (2011) manifiesta, que la evalúa del desempeño es para saber cómo actúa las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades

Las competencias del individuo

Las competencias para el puesto

2.4. Definición de términos básicos

Conocimiento del puesto:

Según Tecsihua (2018) tener conocimiento y experiencia para asumir el cargo que le otorga y alcanzar un desempeño exitoso, asimismo, tener interés de

aprender de nuevas cosas y compartir el conocimiento con nuestros compañeros y colegas ya sea dentro o fuera de la organización

Habilidades: Según Chiavenato (2011) define que las habilidades son cualidades, iniciativas, talentos, capacidades que muestra una persona dentro de una organización para así poder desempeñar adecuadamente y con facilidad. Asimismo, aporta en el cumplimiento de las metas o logros que tienen la empresa.

Iniciativa:

Según Alles (2000), la iniciativa es la cualidad inherente de aquel que da inicio a algo, como capacidad de una persona para actuar proactivamente frente a una situación ya sea interna y externa en la empresa. También se puede decir, es el individuo que realiza algún trabajo sin esperar a que te la pidan para poder efectuar.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha, 2022, planteando como **3.2.1.**

Hipótesis específicas (HE):

HE1 Las creencias se relaciona significativamente con el DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha,

HE2: Los motivos y el valor se relaciona significativamente con el DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha y

HE3: Lo afectivo se relaciona significativamente con el DL en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha.

3.2. Definición conceptual de las variables

3.2.1. VX: Motivación

La motivación en el sujeto es aquello que promueve el esfuerzo y la perseverancia ante las dificultades lo cual permite conseguir las metas y tener éxito (Tohidi & 28 Jabbari, 20 12).”.

3.2.2. Vy. Desempeño laboral

Chiavenato. (2011) manifiesta, que la evalúa del desempeño es para saber cómo actúa las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICA/ INSTRUMENTO
Motivación	La motivación en el sujeto es aquello que promueve el esfuerzo y la perseverancia ante las dificultades lo cual permite conseguir las metas y tener éxito (Tohidi & 28 Jabbari, 20 12).".	Motivación se descompone en 3 dimensiones: creencias, motivos y el valor y afectiva, con sus indicadores y 25 ítems cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles alta, media y baja.	Creencias	Recordar Convencer Recordar Pensar Me animo Conseguir Dificultad	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Motivos y valor	Esfuerzo Decepción Importante Intentar Recordar Orgullo Esfuerzo		
			Afectiva	Me propongo Comento Preocupación Presión Necesidad Preocupación		
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2018) el desempeño laboral se basa en la actitud de cada persona dentro de su trabajo, en el cual podemos evaluar el desempeño que se ejecuta en las tareas mediante el comportamiento, habilidades, competencias y resultados de cada individuo que desempeña.	Desempeño laboral se descompone en 2 dimensiones: Competencias del individuo y Competencias del puesto con sus respectivos indicadores y 20 ítems cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles alto, regular y bajo	Competencias del individuo	Cumplimiento en el trabajo Calidad en el trabajo Responsabilidad en el trabajo	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Competencias del puesto	Condiciones favorables Comunicación asertiva Estabilidad Laboral		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica en este aspecto, permitió describir en detalle y percibir valiosos elementos, donde cada docente de una u otra forma aporta para encontrar la pertinencia de preguntas y orientaciones que facilitan su ejercicio docente y la autorreflexión para su formación personal e integral. Pese a muchos elementos subjetivos o emotivos por su implicación, gusto o inclinación a los aspectos que se construyen y se registran en los ítems de los instrumentos de autoevaluación, reportan y evidencian la importancia que puede tener para la comunidad educativa; en primer lugar, para los maestros que puedan juzgar de forma justa y veraz su ser y quehacer Salinas (2016).

4.1.2. Diseño de la investigación

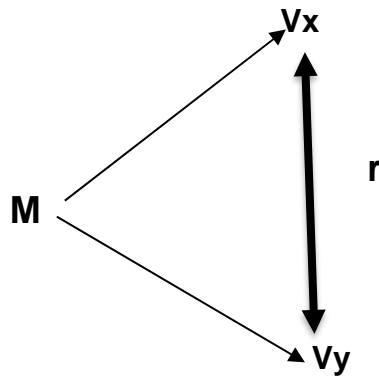
Es no experimental, toda vez que busca propiciar un cambio social o transformar la realidad educativa en las I.E invitadas; que los docentes participantes tomen mayor conciencia del papel importante en la transformación en sus prácticas, valores y sentimientos en temas relacionados con el desempeño ético laboral docente. Por tanto, implica la total colaboración de los maestros en la detección de necesidades relacionadas al tema de interés, de las modificaciones posibles en sus estructuras y compromiso para implementar los resultados del estudio Hernández, et al. (2014).

Nivel de estudio

Nivel correlacional Es por tanto que a repensar su tarea de transformación para encontrar de nuevo el sentido de su tarea y misión más humana para sí mismo y luego dar tanto a los demás. Son valores que no se pueden relacionar tanto, con el éxito económico o con el ejercicio de hallar la asociación corelación entre las variables de estudio (Iraossi, 2011).

A continuación, se demuestra el nivel de correlación

:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Motivación

Vy: Desempeño laboral

r: Representa la relación que existe entre Vx y Vy.

4.2. Método de investigación

Se empleó el hipotético deductivo, en consecuencia y dados los resultados que se exponen se obtienen por el contraste de hipótesis deduciendo que los objetivos planteados en la investigación se cumplen, en las actuales circunstancias poco motiva y si desmotiva a la mayoría y a lo cual se le suma el que estén trabajando que en buena parte no motiva Asimismo, la valoración que hacen los estudiantes del cumplimiento del objetivo de aprendizaje es completo dejando ver la eficiencia del proceso de prueba de hipótesis Según Sánchez y Reyes (2015).

4.3. Población y muestra

4.3.1. La población

Bernal (2010), señala que la población de esta investigación de diseño de Investigación-no experimental, en el cual presenta un estudio principalmente con profesionales docentes, que cuentan con características similares por ubicación, nivel socio económico y régimen estatal, cada una de ellas, se rige o direcciona con un PEI (Proyecto Educativo Institucional) coherente con las políticas estatales que tiene el Ministerio de Educación Nacional; sus docentes están

vinculados al mismo sistema estatal o sector oficial en el nivel de secundaria y direccionan en ellas la mayor parte de las áreas obligatorias y fundamentales que indica la Ley General de Educación constituida por 147 estudiantes en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., 2022.

4.3.2. Muestra

Es así que, se cuenta con una muestra no probabilística, es decir que, se cuenta con la elección de unidades de muestreo conforme con las características de la investigación y los propósitos del investigador (Hernández-Sampieri *et al*, 2013), de una toma de decisiones conforme al planteamiento del estudio.

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 107 estudiantes de la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha. Al respecto, Hernández, et al. (2014

En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 147$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5 * 147) / (0.5*0,5 (147 -1) + (1. 96^2 * 0.5*0.5) = 106.62$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 107

4.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico simple, por sorteo, para lo cual se elabora una relación de los integrantes de la población y por sorteo se obtiene los integrantes de la muestra bajo criterios de los integrantes de la población tienen la misma probabilidad de integrar la muestra de estudio. Martínez (2012).

Criterios de inclusión

Por ser estudiante en institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha

Por tener conocimiento sobre el tema.

Por contar con estudios 4to y 5to de secundaria.

Criterios de exclusión

Por no ser estudiante en institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha

Por no tener conocimientos sobre el tema de investigación.

No realizar actividades y operaciones en institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha

4.4. Lugar de estudio

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La encuesta fue la técnica Una vez se extrae la información se pasa al análisis de fiabilidad. Una etapa de trabajo de aproximación a la realidad e intereses de los docentes con información necesaria, para categorizar y analizar. Los ítems de investigación sugieren compromisos y validez de la Propuesta, Carrasco (2006)

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario labor docente. Su evaluación parcial y final debe partir de criterios discutidos y negociados entre los docentes que han participado en la investigación. Pruebas escritas y orales: Las herramientas e instrumentos diseñados y la posibilidad de compartir experiencias valiosas o exitosas, que apuntan al mejoramiento de la calidad educativa presente en cada I.E, pero centrada más en la voluntad de cambio de cada docente involucrado, Carrasco (2006)

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Los datos obtenidos al aplicar los instrumentos a las dos variables de estudio: motivación y desempeño laboral representada en tablas con frecuencias y porcentajes y el análisis inferencia con la técnica estadística. Ahora bien En síntesis y de forma general los principales hallazgos derivados de la investigación es que se avistan por los datos obtenidos; además, las capacidades potencializadas de los docentes para sensibilizar en la obtención de datos. Por otro lado, se reconoce en la participación de la motivación interna

y externa al sujeto, también priman las dificultades entre los estudiantes como la falta de explicación del docente y los problemas con el internet, igualmente el aprendizaje percibido es mínimo y por último la parte de amistad y de emociones está afectada entre los protagonistas del proceso de recolección de los datos. Asimismo, los factores que son relevantes para incrementar la motivación y el desempeño laboral en la educación remoto por pandemia se reconocen los desafíos que se han propuesto los docentes, las capacidades que se han obligado a potenciar o desarrollar, el apoyo familiar, las relaciones próximas con los pares y la empatía y la socialización que impulse el docente a clasificar, describir y explicar los datos obtenidos y guárdalos en Excel para su procesamiento por medio del SPSS V. 25

V. RESULTADOS

Los resultados se presentan en correspondencia con los objetivos planteados en la investigación, en el desarrollo de los propósitos: el estudio descriptivo, comparativo y reflexivo que tienen los docentes de Institución educativa institución N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha., para involucrar la motivación en su desempeño laboral y de complejas y múltiples facetas de la dimensión humana; las inteligencias múltiples y las prácticas reflexivas para ampliar su propio crecimiento personal y su desempeño docente; igualmente, resalta las experiencias significativas en las prácticas docentes desde la perspectiva ética y finalmente, propone la inclusión de procedimientos que puedan enriquecer sus programas de evaluación y desarrollo de la Calidad Educativa en las Institución Educativa de estudio.

5.1. Resultados descriptivos

Variable: Motivación

Tabla 2

Distribución de frecuencias de motivación en la IE N° 22774 P N- Chincha.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	15	14,0
Medio	57	53,3
Alto	35	32,7
Total	107	100,0

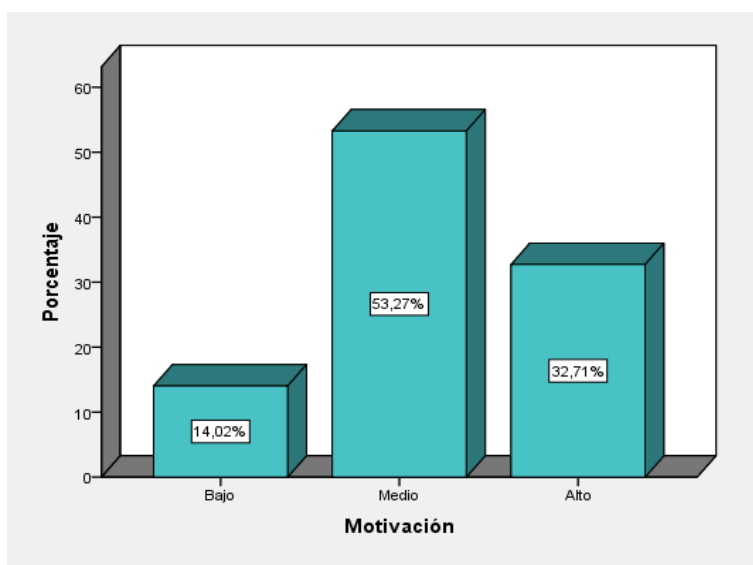


Figura 1: Niveles de Motivación

Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la tabla 2 y la figura 1, un 15(14,0%) consideran a Motivación como en el nivel bajo, mientras que el 57(53,3%) el nivel medio y finalmente para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Motivación se encuentran en un nivel medio

Dimensiones de Motivación

Tabla 3

Distribución de frecuencias de dimensiones de motivación

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Creencias	Bajo	13	12,1%
	Medio	58	54,2%
	Alto	36	33,6%
Motivos y valor	Bajo	13	12,1%
	Medio	55	51,4%
	Alto	39	36,4%
Afectiva	Bajo	13	12,1%
	Medio	58	54,2%
	Alto	36	33,6%

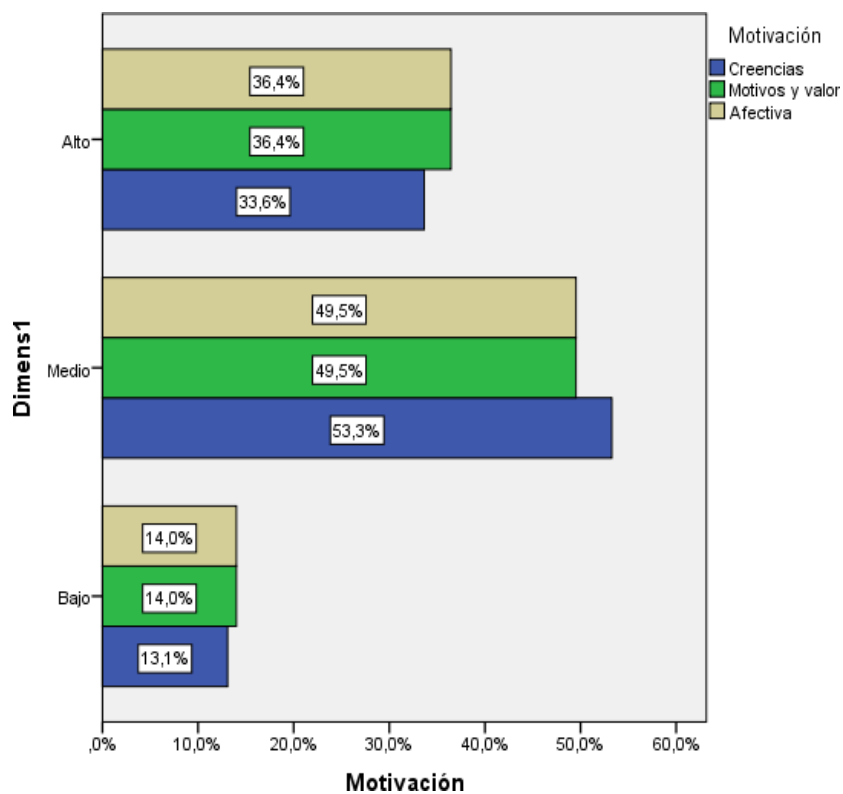


Figura 2: Niveles de las dimensiones de motivación

En los datos obtenidos y presentados en la tabla 3 y la figura 2, en la dimensión Creencias, un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 58(54,2%) el nivel medio y finalmente para el 36(33,6%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Motivos y valor un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 55(51,4%) el nivel medio y finalmente para el 39(36,4%) de los encuestados como en el nivel alto; y por último en la dimensión Afectiva un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 58(54,2%) el nivel medio y finalmente para el 36(33,6%) de los encuestados como en el nivel alto

5.1.3. Variable Desempeño laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencias: desempeño laboral en la IE N° 22774 P N-Chincha.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	16	15,0
Regular	56	52,3
Bueno	35	32,7
Total	107	100,0

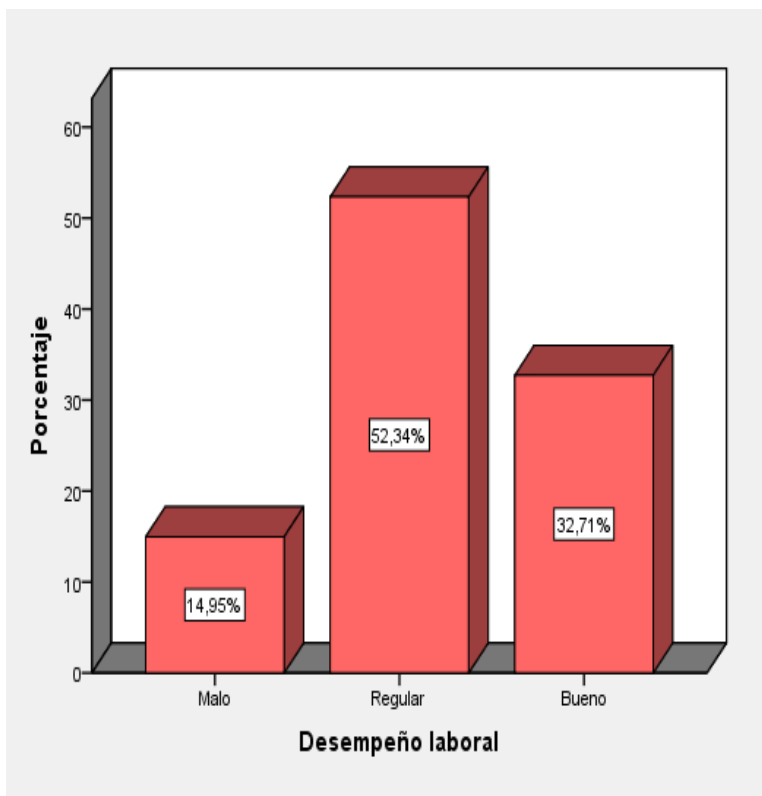


Figura 3: Niveles de desempeño laboral

Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la tabla 4 y la figura 3, un 16(15,0%) consideran a desempeño laboral como en el nivel malo, mientras que el 56(52,3%) el nivel regular y finalmente para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular

Dimensiones de desempeño laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Competencias del individuo	Malo	18	16,8%
	Regular	52	48,6%
	Bueno	37	34,6%
Competencias del puesto	Malo	15	14,0%
	Regular	59	55,1%
	Bueno	33	30,8%

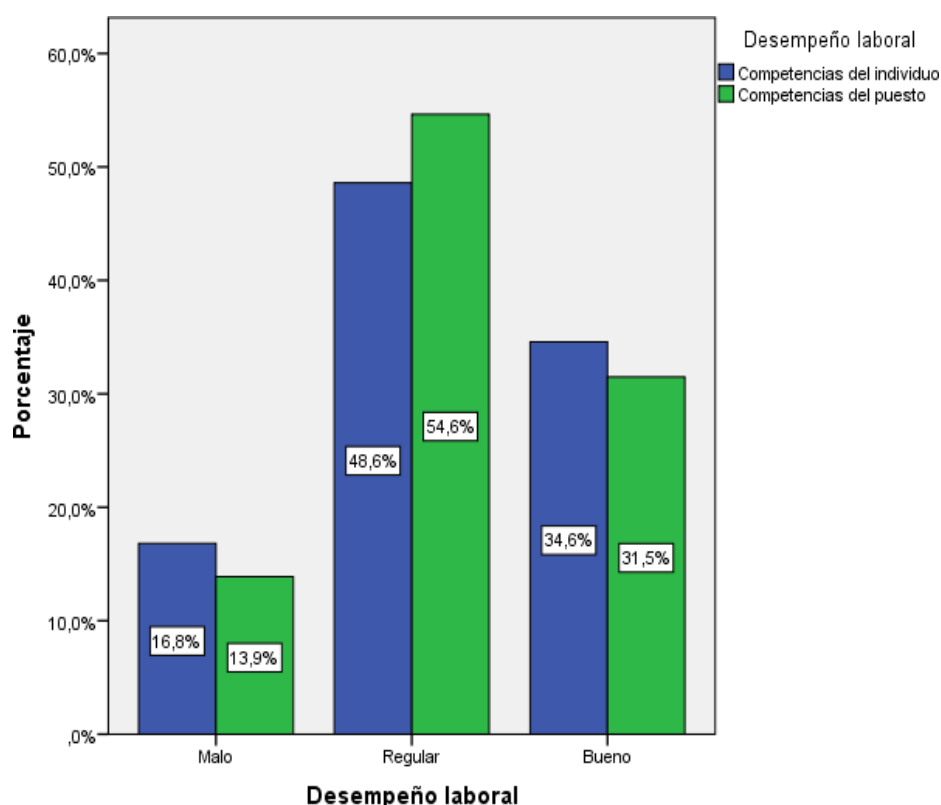


Figura 4: Niveles de las dimensiones de desempeño laboral

En los datos obtenidos y presentados en la tabla 5 y la figura 4, en la dimensión Competencias del individuo, un 18(16,8%) consideran el nivel malo, mientras

que el 52(48,6%) el nivel regular y finalmente para el 37(34,6%) de los encuestados como en el nivel bueno y por último en la dimensión Competencias del puesto un 15(14,0%) consideran el nivel malo, mientras que el 59(55,1%) el nivel regular y finalmente para el 33(30,8%) de los encuestados como en el nivel bueno

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022.

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022.

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación rho de Spearman por presentar las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman: motivación y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022

		Correlaciones	Desempeño	
			Motivación	laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Motivación y desempeño laboral están correlacionados muy altamente (rs=, 948, p= .000 < 0,05)

Sobre motivación se determina como una regla que buscar la excelencia en la realización de una tarea y en el caso académico se ha establecido las calificaciones para esto. “Las diferencias en la motivación de logro se explican a partir de las metas, ya que determinan la forma en que un estudiante se involucra en las actividades académicas y el valor que les concede” (Flores & Gómez, 2010, p.3). y relacionándolo con el desempeño laboral; el Logro del desempeño laboral es indispensable que los colaboradores logren cohesionar sus actividades y habilidades para permitir lograr la flexibilidad en los procesos, luego estas actividades solo son posibles si se logra una verdadera integración mediante la comunicación, influencia, una adecuada estructura de los objetivos organizacionales, la aceptación del cambio y un campo muy amplio donde se estudia los comportamientos y los resultados de una determinada empresa, para un buen desempeño laboral influye mucho la motivación por ello mencionaremos las teorías que se desarrolla en la empresa.

Hipótesis específica 1

Ho: Las creencias no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

H1: Las creencias se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman: Creencias y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022

		Correlaciones		Desempeño	
			Creencias		laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	1,000		,816**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	107		107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,816**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	107		107

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

Creencias y desempeño laboral están correlacionados muy altamente ($r_s = ,816$, $p = .000 < 0,05$)

También las creencias y desempeño laboral se motiva presentando el contenido de distintas formas (auditiva, visual, cenestésica) y además hacerles sentir a los

estudiantes que controlan la situación permitiéndoles que escojan, lo cual consiente que ellos descubran y lleguen a su propio estilo de aprendizaje se asocia con el desempeño laboral es el producto de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano, esto es inherente a la actividad de los líderes dentro de las empresas u organizaciones

Hipótesis específica 2

Ho: Los motivos y el valor no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha

H1: Los motivos y el valor se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman: Motivos y valor y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022

		Correlaciones	Motivos y valor	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivos y valor	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Los motivos y el valor están correlacionados fuertemente con el desempeño laboral ($r_s = ,736$, $p = ,000 < 0,05$)

Los motivos y el valor, referidos en el comportamiento se modifica como consecuencia del incentivo o de la represalia, pero este último no asegura que el trabajo se haga bien o que el sujeto quiera cambiar su conducta, solo se puede estar aprendiendo a evadir la sanción, por tanto, se estaría formando el comportamiento y a la vez enseñando. Los líderes empresariales actuales enfrentan una serie de problemas a diario como: poca capacidad de influir positivamente ya que debe ser perseverante, saber escuchar las críticas que

ayuda a mejorar el clima laboral, reconocer errores y saber rectificarlos a tiempo, la falta de comunicación con los colaboradores de la empresa

Hipótesis específica 3

Ho: Lo afectivo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

H1: Lo afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman: Afectivo y desempeño laboral en la IE N° 22774 PN - Chincha, 2022

		Correlaciones		Desempeño	
				Afectivo	laboral
Rho de Spearman	Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,840**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	107	107	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	107	107	

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

Lo Afectivo y desempeño laboral están correlacionados muy altamente ($r_s = ,840$, $p = .000 < 0,05$)

Lo afectivo se incluyen estrategias solo cuando las necesidades inferiores se satisfacen se puede generar las necesidades superiores desarrollando complacencia en el individuo, por tanto el ordenen de las necesidades serían fisiológicas (alimento, abrigo, descanso); seguridad que afirman la supervivencia y evitan el riesgo, amor y pertenencia para percibir aceptación y pertenencia en el grupo, estima para albergar dignidad y prestigio y autorrealización del sujeto que desencadena autonomía, autocontrol e independencia y estar al frente de un grupo de trabajo no solo requiere de conocimientos y habilidades, sino de saber afrontar nuevos retos y tomar decisiones, considerando todas las cualidades mencionadas de un liderazgo

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

En la búsqueda de responder al objetivo general de esta investigación, que es determinar la relación que existe entre Determinarla la relación que existe entre motivación y DL en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, se tiene a los resultados en la tabla 2 y la figura 1, un 15(14,0%) consideran a Motivación como en el nivel bajo, mientras que el 57(53,3%) el nivel medio y finalmente para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Motivación se encuentran en un nivel medio. Lo sustenta: La motivación en el sujeto es aquello que promueve el esfuerzo y la perseverancia ante las dificultades lo cual permite conseguir las metas y tener éxito (Tohidi & 28 Jabbari, 2012).” También en . tabla 3 y la figura 2, en la dimensión Creencias, un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 58(54,2%) el nivel medio y finalmente para el 36(33,6%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Motivos y valor un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 55(51,4%) el nivel medio y finalmente para el 39(36,4%) de los encuestados como alto; y por último en la dimensión Afectiva un 13(12,1%) consideran el nivel bajo, mientras que el 58(54,2%) el nivel medio y finalmente para el 36(33,6%) de los encuestados como en el nivel alto

6.2. Contrataciones de los resultados con otros estudios similares

Se evidencia en el desempeño laboral los datos obtenidos y presentados en la tabla 4 y la figura 3, un 16(15,0%) consideran a desempeño laboral como en el nivel malo, mientras que el 56(52,3%) el nivel regular y finalmente para el 35(32,7%) de los encuestados como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar que el DL se encuentra en un nivel regular; lo sustenta Chiavenato. (2011) manifiesta, que la evalúa del desempeño es para saber cómo actúa las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades

Así mismo los datos obtenidos para las dimensiones de DL, y presentados en la tabla 5 y la figura 4, en la dimensión Competencias del individuo, un 18(16,8%) consideran el nivel malo, mientras que el 52(48,6%) el nivel regular y finalmente para el 37(34,6%) de los encuestados como en el nivel bueno y por

último en la dimensión Competencias del puesto un 15(14,0%) consideran el nivel malo, mientras que el 59(55,1%) el nivel regular y finalmente para el 33(30,8%) de los encuestados como en el nivel bueno

El contraste de la HG, en la tabla 6 la Motivación y DL están correlacionados muy altamente ($r_s = .948$, $p = .000 < 0,05$). Se adhieren Gálvez (2022), en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima” Con ella, buscaban obtener una descripción de cómo percibe el docente su motivación profesional y cómo se relaciona con su desempeño laboral. Tema trascendente, cuando se van perdiendo tantos valores. Anima a retomar los valores en el aula, para que el estudiante que egresa, sea una persona más comprometida con su medio. Prueba aplicada a 304 docentes, muestra con datos estadísticos, que la motivación está relacionada significativamente al desempeño laboral del docente. El método fue el descriptivo y las conclusiones, revelan que son pruebas con validez y confiabilidad. El análisis muestra la existencia de relaciones significativas y positivas entre ética profesional y desempeño laboral de los docentes. El análisis de las diferencias, variada formación académica, género y edades respecto de la ética profesional docente, no genera diferencias estadísticas significativas. El estudio reafirma el hecho de correspondencia entre las variables que fortalecen y promueven el compromiso y la calidad educativa. La investigación en general y las reflexiones particulares, nos lleva a considerar el uso de instrumentos que respetando la ética profesional docente, no sean invasivos y sean facilitadores en la autoevaluación; una herramienta previa más objetiva y preparatoria a la evaluación institucional, que facilite el análisis y el nivel de calidad en el desempeño del docente y su correspondencia con su ser profesional ético y visualizar de primera mano sus fortalezas y debilidades en su ejercicio profesional. No está restringido solo a la aplicación individual, puede ser de uso colectivo, partiendo de un enfoque centrado en desarrollo de hábitos de autoanálisis en el contexto de la Evaluación Institucional. Es un intento de mejorar la organización y sus procesos relacionados en la Gestión de Calidad Educativa conforme al PEI (Proyecto Educativo Institucional), hacia la mejora del servicio y el reconocimiento social cuando hace una oferta digna y de calidad a la comunidad educativa Lo sustenta: Tohidi & 28 Jabbari (2012) & Chiavenato. (2011).

En la HE1, en la tabla 7 se encontró que las Creencias y DL están correlacionados muy altamente ($r_s = .816$, $p = .000 < 0,05$). Se adhieren Torres y Lajo (2018), desarrollan la investigación denominada “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima” Con ella, buscaban obtener una descripción de cómo percibe el docente su ética profesional y cómo se relaciona con su desempeño laboral. Tema trascendente, cuando se van perdiendo tantos valores. Anima a retomar los valores en el aula, para que el estudiante que egresa, sea una persona más comprometida con su medio. Prueba aplicada a 304 docentes, muestra con datos estadísticos, que la ética profesional está relacionada significativamente al desempeño laboral del docente. El método fue el descriptivo y las conclusiones, revelan que son pruebas con validez y confiabilidad. El análisis muestra la existencia de relaciones significativas y positivas entre ética profesional y desempeño laboral de los docentes. El análisis de las diferencias, variada formación académica, género y edades respecto de la ética profesional docente, no genera diferencias estadísticas significativas. El estudio reafirma el hecho de correspondencia entre las variables que fortalecen y promueven el compromiso y la calidad educativa. Tomar conciencia de los propios ritmos de aprendizaje, del desempeño y la vivencia ética en lo laboral, ofrece más garantía que decretar una promoción automática para un docente; tampoco contratar al mejor experto para realizar un video o de mejorar ingresos sacrificando la calidad educativa. Se trata de amar y valorar su propio ejercicio y práctica educativa y que consecuentemente las Instituciones valoren y revisen estas evidencias motivando luego con la justa promoción por logros más reales e integrales. Lo sustenta: Tohidi & Jabbari (2012) & Chiavenato. (2011)

En la HE 2 en la tabla 8, se evidencia que Motivos y valor y DL están correlacionados muy altamente ($r_s = .736$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: López Zavala (2013), se interesa por la: “Motivación y Ética Profesional en la Educación Superior”. Con la investigación busca llegar a conclusiones que, ayuden a conocer un campo temático e identificar una problemática que cruza todo el espacio de la universidad pública en México: la ética en la formación universitaria. Los estudios en este campo llevados a cabo en una amplia franja de universidades, indican que sigue siendo una asignatura pendiente, más aún cuando las señales, surgen en los espacios laborales y sociales donde actúan

los profesionales dan cuenta de la existencia de corrupción, descuido del medio ambiente, exclusión escolar, desnutrición infantil, pobreza en la mayoría de la población, legislación protectora de grandes capitales, entre otros hechos éticamente cuestionables; problemas que no se explican por factores relacionados con competencias técnicas sino, fundamentalmente, por la escasa ética en los ámbitos políticos donde toman decisiones personas que mayormente cuentan con título universitario. . Cada quien será el mejor juez de su desempeño y le posibilita explorar o enriquecer con modelos que ayuden a la autorreflexión, que fomenta el cambio o mejoras en su ser profesional. Para auto evaluar se requiere de una cultura motivada y accionada por parte de todos los actores educativos, de reconocer su riqueza y beneficio personal e institucional. El costo de esta reducción ha sido muy alto porque, ha convertido al discurso y la práctica evaluativa en algo tan técnico, tan ambiciosamente objetivo que los sujetos de carne y hueso terminan evaporándose. Por otra parte, la evaluación ha sido considerada una estrategia de vigilancia del trabajo del profesorado, más que una estrategia para la mejora de la gestión educativa y pedagógica. .Lo sustenta: Tohidi & 28 Jabbari (2012) & Chiavenato. (2011)

En el contraste de la HE 3 en la tabla 9, los resultados orientan que Lo Afectivo y DL están correlacionados muy altamente ($r_s = .840$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de También Alles (2019), realizaron otra investigación bien pertinente al presente estudio doctoral; es la “Práctica docente versus ética docente. Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la motivación”. Una Investigación de acción participación que, pretende dar respuesta a cuestionamientos cercanos al interés del docente: Las reuniones, talleres, encuestas y entrevistas generaron conclusiones que parecen obvias, pero relevantes para toda comunidad educativa y en especial, para el interés ante el compromiso del docente. para optimizar el perfil profesional, la práctica diaria y llevar a realizar debates pedagógicos con el liderazgo y dinámica del investigador en cada equipo. Al tiempo que se compromete, convoca a un grupo para ser equipo de trabajo cohesionado por el interés de potenciar su labor docente, desde un área del conocimiento tan fundamental al momento de pensar en la formación más humana y de empoderamiento de la cultura humana

63. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

unas tareas mecánicas, rutinarias y confinadas al aula. Se anima ahora al trabajo de asistencia, intervención y compromiso crítico y social con distintas Instituciones y sus respectivas comunidades educativas. El ejercicio docente, respeta la dignidad del estudiante en el trato y en el trabajo justo; es competente en conocimientos, ayudando al proceso de aprendizaje, preocupado por su entorno; con pensamiento crítico frente a las informaciones, cuida sus maneras y expresiones; entrena en la solución de conflictos y dilemas en muchas decisiones que tomará, más que de tipo técnico, son éticas; lo que transmitirá al grupo a través del llamado curriculum oculto, mayor seguridad. También lo contrario, como el maltrato psicológico o moral en donde el docente quede impune y otras cosas, podría destrozar la vida del alumno y deformar la finalidad de la profesión o los principios éticos que rigen su ser profesional y su desempeño laboral. Pensar sistemáticamente sobre las experiencias personales y profesionales, ayuda a tomar consciencia para comprender y replantear la manera en que se va construyendo la identidad profesional y el modo de llevar a la práctica la enseñanza, con mayor rigor y destacado desempeño. Es ver y atreverse al mismo tiempo a ofrecer un aporte significativo de cambio, tanto en su pensar, como en el hacer; cambios que inician en la misma realidad personal. Lo sustenta: Tohidi & Jabbari (2012) & Chiavenato. (2011)

VII. CONCLUSIONES

Primera. La Motivación y DL están correlacionados muy altamente en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, ($r_s = .948$, $p = .000 < 0,05$).

Segunda: Las creencias y DL están correlacionados muy altamente en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, ($r_s = .816$, $p = .000 < 0,05$).

Tercera: Motivos y el valor con el DL están correlacionados altamente en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, ($r_s = .736$, $p = .000 < 0,05$).

Cuarta: Lo afectivo y DL están correlacionados muy altamente en la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022, ($r_s = .840$, $p = .000 < 0,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022; dar a conocer a sus docentes sobre la importancia de los resultados de la investigación desarrollada sobre Motivación y desempeño laboral

Segunda Se recomienda al director de la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022; desarrollar capacitaciones para motivar a sus docentes en creencias y desempeño laboral

Cuarta: Se recomienda al director de la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022; desarrollar capacitaciones a sus docentes en Motivos y el valor del desempeño laboral

Quinta: Se recomienda al director de la IE N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha, 2022; desarrollar capacitaciones para motivar a sus docentes en : Lo afectivo y desempeño laboral

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. A. (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Alles, M. (2017) desempeño laboral y ética por competencias (3era edición): Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°. México: Ediciones Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-porCompetencias-de-360%C2%BA->
- Arelmí Beltramé, Tito (2018) Ética profesional y su relación con el desempeño docente en instituciones públicas de Juliaca. *Revista Científica "Investigación Andina"* Universidad Andina. Vol. 16 N.º 2. Juliaca-Perú. Pp. 97 – 110
- Armas, M. (2019). Hacer fluir el aprendizaje. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, (2), 1- 2019. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349860126029/html/index.htm>
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Bambirra, R. (2017). Motivational dynamics in English classes at a Brazilian public school. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 17, 219-246.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Campos, M; Ramos, M., & Moreno, A. (2020). Realidad virtual y motivación en el contexto educativo: Estudio bibliométrico de los últimos veinte años de Scopus. *Alteridad*, 15, (1), 47-60. [https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.Cárcamo, D. C. \(2021\).](https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.Cárcamo, D. C. (2021).) <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3136/FCA-D-CARMAD-2021.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición
- Carrillo, M; Padilla, J; Rosero, T; & Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 4, (2), 20-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill
- De Casos, A. (2014). Pautas para el estudio de la motivación académica. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6, (1), 213-220. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851790025.pdf>
- Díaz, V. (2009). *Metodología formal de la investigación científica (2ª ed)*, México: Limusa
- Donayre, M. A. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes [Tesis de grado, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Espinar, R; & Ortega, J. (2015). Motivation: The Road to Successful Learning Profile Issues in Teachers'. *Professional Development*, 17, (2), 125-136. <https://www.redalyc.org/pdf/1692/169239786009.pdf>
- Fischman, D. (2019) *El líder transformador 1 Editorial Planeta*. Lima, Perú.
- Flores, R; & Gómez, J. (2010). Un estudio sobre la motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 12, (1), 1- 21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15513269005>
- Gálvez, H. (2022). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cutervo, 2021 [Tesis de grado, Maestra en Gestión Pública]*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=G%C3%A1lvarez+P%C3%A9rez%2C+Edita+Lucelina>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana
- Järvenoja, H. (2010). Socially shared regulation of motivation and emotions in collaborative learning Faculty of Education. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514263309.pdf>
- López Z., R. (2013). Ética Profesional en la educación superior. *Rev. Perfiles Educativos*. Vol. 35. No. 142. ISUE-UNAM. México. Pp.10.

- Márquez, M. J., y Meléndez, C. J. (2018). El liderazgo transformador y desempeño laboral de los trabajadores de Distribuidora Gallo SAC en el distrito de Trujillo 2016 [Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4297>
- Martínez, C. (2012). Estadística y muestreo (13^{ra} Edición). Ecoe ediciones.
- Maslow, A. (1999). Motivation and Personality Harper and Row. Nueva York.
- Muñoz, A; Ramírez, M; & Gaviria, S. (2020). Strategies to Enhance or Maintain Motivation in Learning a Foreign Language Profile Issues in Teachers` Professional Development, 22, (1), 175-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169262261012>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Red de Revistas Científicas de América Latina, 33, (2), 153-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Norabuena, C. N. (2018). Motivación Y Desempeño Laboral En La Empresa Constructora T&S, Huaraz 2018 [Tesis de grado, licenciado en administración]. Universidad San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10684/Tesis_60082.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. Revista Ciencias de la Salud, (4), 158- 160. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56209917>
- Pérez, F. M. (2021). La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de La Municipalidad Distrital De Pocollay, Año 2020 [tesis de grado, ingeniero comercial]. https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20_500.12969/2051
- Ramírez, A. (2005). Reseña de "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo" de Frida Díaz Barriga Arceo y Gerardo Hernández Rojas. Tiempo de Educar, 6, (12), 397- 403. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31161208.pdf>
- Salinas, P (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Los Andes Mérida. Venezuela.
- Sampieri, R. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana

- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Stover, J; Uriel, F; De La Iglesia, G; Freiberg, H; & Fernandez, M. (2014). Rendimiento académico, estrategias de aprendizaje y motivación en alumnos de Escuela media de Buenos Aires. *Perspectiva en Psicología* 11, (2), 10-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113960>
- Tecsihua, J. (2018) *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú*. Callao 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobar, E. (2010). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes*. 1era. Edición. Colombia: Ecoe, ediciones.
- Tohidi, H; & Jabbari, M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (31), 820-824. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811030771>
- Torres, G. (2019). *Desarrollo del niño en edad escolar* (3ª reimpresión). editor Universidad Santo Tomás: ediciones USTA
- Torres, Manuel y Lajo, Rosario (2018). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *Revista IIPSI. Facultad de psicología*. Lima. Vol. 14 - N.º 1. PP. 79 – 93.
- Vigotsky, L. S. (1996). *Pensamiento y lenguaje*. Madrid: Aprendizaje Visor.
- Viñals, A; & Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30, (2), 103-114. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>
- Woolfolk, A, (1999). *Psicología educativa* (7ª edición), Prentice Hall Hispanoamérica, S.A. (Original work published 1998)
- Wong, R. (2010). Carrot or stick? An investigation into motivation orientations in learning English among Hong Kong Chinese students. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 10, (1), 71-87. <https://www.redalyc.org/pdf/3398/339829612005.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: “LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22774, PUEBLO NUEVO- CHINCHA, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Variable independiente	Nivel de investigación
<p>¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774? ¿Pueblo Nuevo- Chincha,2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Qué relación existe entre creencias y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha?</p> <p>PE2: ¿ Qué relación existe entre motivos y el valor con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha?</p> <p>PE3: ¿ Qué relación existe entre lo afectivo y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo-</p>	<p>Determinarla la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha, 2022</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinarla la relación que existe entre creencias y desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha</p> <p>OE2: Determinarla la relación que existe entre motivos y el valor con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha</p> <p>OE3: Determinarla la relación que existe entre lo afectivo y desempeño laboral en la institución educativa</p>	<p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha, 2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Las creencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha</p> <p>HE2: Los motivos y el valor se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha</p> <p>HE3: Lo afectivo se relaciona significativamente con</p>	<p>VI: Motivación</p>	<p>VI: Motivación</p>	<p>Correlacional fue considerada no experimental</p>
			<p>DIMENSIONES</p>		<p>Diseño de investigación</p>
			<p>Creencias</p>	<p>Recordar Convencer Recordar Pensar Me animo Conseguir Dificultad</p>	<p>Es no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal</p>
			<p>Motivos y valor</p>	<p>Esfuerzo Decepción Importante Intentar Recordar Orgullo</p>	<p>Método de Investigación</p>
			<p>Afectiva</p>	<p>Me propongo Comento Preocupación Presión Necesidad Preocupación</p>	<p>Hipotético deductivo</p>
			<p>Variable dependiente</p>	<p>Variable dependiente</p>	<p>Población</p>
<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>147 estudiantes en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chíncha., 2022.</p>			

Chincha?	N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha	el desempeño laboral en la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha	DIMENSIONES		Muestra
			Competencias del individuo	Cumplimiento en el trabajo Calidad en el trabajo Responsabilidad en el trabajo	107 estudiantes de la institución educativa N° 22774 Pueblo Nuevo- Chincha...
			Competencias del puesto	Condiciones favorables Comunicación asertiva Estabilidad Laboral	Técnica
					Encuesta
					Instrumento
		Cuestionario			

Anexo 2: Instrumentos
Cuestionario: Motivación

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la motivación. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Creencias		1	2	3	4	5
1	Me recuerdo que en ocasiones en las que he tenido que enfrentarme a tareas o asignaturas difíciles, finalmente no han resultado serlo tanto					
2	Me convengo de que los contratiempos en las tareas no se deben a que no sea un estudiante capaz, sino a que no lo estoy haciendo correctamente					
3	Me recuerdo a mí mismo que soy capaz de esforzarme lo suficiente para tener éxito en la asignatura a pesar de las dificultades					
4	Pienso en situaciones similares del pasado en las que tuve éxito a pesar de las dificultades.					
5	Me animo a seguir trabajando diciéndome lo mucho que he avanzado desde que comencé.					
6	Me motivo a mí mismo dándome ánimos.					
7	Me motivo a mí mismo diciéndome que conseguiré terminar la tarea					
8	Pienso que las dificultades que me están desanimando se deben a que no he planteado la tarea adecuadamente.					
DIMENSIÓN 2: Motivos y el valor						
9	Hago un esfuerzo por relacionar lo que estoy aprendiendo con mi vida					
10	Pienso que decepcionaré a los demás (padres, amigos...) si fracaso en mis estudios.					
11	Me recuerdo lo importante que es para mí tener uno de los mejores expedientes de mi promoción					
12	. Intento relacionar el material de estudio o la tarea con algo que me guste hacer o que encuentre interesante					

13	Me recuerdo lo importante que es sacar buenas notas en los exámenes y/ o trabajos.					
14	Pienso en lo orgullosos que se sentirán los demás (familia, amigos...) si voy bien en los estudios.					
15	Pienso en el esfuerzo que está haciendo mi familia para que yo pueda estar en la Universidad.					
16	Me digo a mí mismo que debo seguir trabajando si quiero destacar en mis estudios					
DIMENSIÓN 3 Afectiva						
17	Me propongo hacer la tarea para demostrar a los demás lo competente que so					
18	Comento con mis compañeros su grado de preparación de un trabajo y/ o examen para obligarme a estudiar					
19	Me digo a mí mismo que no es necesario preocuparse por las dificultades que pueda estar encontrándome, que más tarde seguramente veré las cosas más claras.					
20	Me presiono pensando que mis compañeros llevarán los trabajos o exámenes mejor preparados que yo y así me obligo a seguir trabajando.					
21	. Para hacerme ver la necesidad de seguir estudiando, pienso en lo que otros compañeros estarán haciendo.					
22	Trato de no preocuparme excesivamente por si cometo errores porque así logro estudiar más tranquilo y relajado.					
23	Intento no preocuparme por el resultado y pensar positivamente si lo que estoy haciendo es realmente importante para mí.					
24	Procuro no ponerme nervioso limitándome a pensar en lo que estoy haciendo y no en cómo me saldrá					

Cuestionario Desempeño laboral

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberán ser contestadas de acuerdo a su criterio marcando con un aspa (X) el recuadro de la opción que usted crea conveniente. Valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO		1	2	3	4	5
1	Trata con el debido respeto y consideración a los colaboradores de la Institución Educativa.					
2	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.					
3	Vela que se encuentre limpia y ordenada su área de trabajo.					
4	Respeto las ideas y el trabajo de sus colegas.					
5	Evita que los colegas y otros causen deterioros en la Institución Educativa.					
6	Inicia y termina sus labores puntualmente.					
7	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más tiempo de lo necesario.					
8	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.					
9	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado.					
10	Se compromete a trabajar más para no cumplir posteriormente.					
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS DEL PUESTO						
11	Está dispuesto a prestar su colaboración con sus colegas.					
12	Participa en la elaboración de los metas de trabajo Educativa.					

13	Esta dispuesto(a) a prestar su participación en la Institución Educativa.					
14	Integras en las comisiones de trabajo y colaboras con los directivos para el logro de los objetivos de la Institución Educativa.					
15	Colaboras con el mantenimiento y la disciplina de la Institución Educativa.					
16	Aportas con iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.					
17	Tomas la iniciativa para realizar actividades.					
18	Fomentas la participación en el control y seguridad de los bienes de la Institución Educativa.					
19	Tomas iniciativas para realizar capacitaciones en bien de los colegas.					
20	Se capacita constantemente.					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Abner Chávez Leandro				Docente Universitario UNAC, UCV				Motivación				Bohórquez (2020)										
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90%
		PROMEDIO																	90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación											X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/07/22		22469265								962970907												
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto				Teléfono												

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DATOS GENERALES:


Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Abner Chávez Leandro	Docente Universitario UNAC, UCV	Desempeño laboral	Alles (2017),

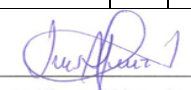
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
Coloque X el porcentaje, según intervalo

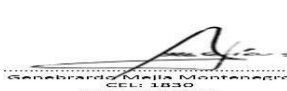
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escaletas,dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90%


		PROMEDIO																	90%
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su Aplicación																	X
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																	
		Se adjuntan o procede su aplicación																	

05/07/22	22469265		962970907
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Motivación					Bohórquez (2020)							
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
																		PROMEDIO	90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/07/22					08012101										964638264							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Desempeño laboral					Alles (2017),							
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENT E 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X 90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X 90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X 90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X 90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
																		PROMEDIO	90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación															X					
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/07/22					10352960					 Luis Alberto Núñez Lira					952984562							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Motivación					Bohórquez (2020)							
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																						
Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENT E 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escaletas,dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90 %	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %		
																		PROMEDIO	90 %			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/07/22					09797698					 <small>Genebrardo Mejía Montenegro CEL: 983 3830 DNI: 99797698</small>					965638263							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Desempeño laboral					Alles (2017),							
Título del estudio: "La Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 22774, Pueblo Nuevo- Chincha, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																						
Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90 %
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90 %
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90 %
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90 %
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90 %
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90 %
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90 %
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90 %
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90 %
PROMEDIO																			90 %			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación													X							
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/07/22					09797698					 <small>GENEBRARDO MEJÍA MONTENEGRO C.E.L. 1836 D.N.I.: 99797698</small>					965638263							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

Anexo 4 Base de datos de las variables

Base datos motivación																								
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
17	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3
28	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4
29	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3
31	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
32	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3
33	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
35	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3
41	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
43	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
46	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
47	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5
48	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4
49	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
50	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4

51	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
52	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4
53	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3
54	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5
55	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5
57	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
58	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2
59	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5
60	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2
61	2	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
62	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3
63	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4
64	1	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5
65	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3
66	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
67	1	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3
68	2	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5
69	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
70	1	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4
71	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3
72	1	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5
73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
74	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
75	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
76	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
77	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
78	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5
79	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4
80	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
81	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4
82	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
83	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4
84	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3
85	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
86	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5
87	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5
88	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
89	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3
90	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5
91	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
92	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
93	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
94	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
95	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
96	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5
97	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4
98	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4
99	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4
100	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
101	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4
102	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3
103	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5
104	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3
105	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5
106	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5
107	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2

Base datos: desempeño laboral																				
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	lt11	it12	it13	it14	it55	it16	it17	lt18	it19	it20
1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
10	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
11	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
12	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
13	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
14	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
16	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
17	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2
18	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
19	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2
20	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3
23	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3
25	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
26	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
28	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
29	1	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2
30	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2
31	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2
32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2
33	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
34	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
37	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3
38	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3
39	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3
40	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
41	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2
42	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3

49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
50	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
51	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3
52	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
53	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
54	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
55	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
56	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
57	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
58	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
59	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3
60	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	3
61	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2
62	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
63	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
64	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
65	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
66	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3
67	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2
68	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
69	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
70	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2
71	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2
72	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2
73	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2
74	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
75	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
76	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
77	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
78	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
79	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
80	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
81	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
82	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
83	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
84	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
85	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
86	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
87	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
88	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
89	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
90	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3
91	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
92	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2
93	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
94	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
95	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3
96	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
97	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3
98	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
99	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
100	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
101	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
102	1	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2
103	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2
104	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2
105	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2
106	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
107	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3

Anexo 5: Captura resultados inferenciales

Hipotesis general

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00002 VAR00014
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Hipótesis específica 1 y 2

The screenshot displays two SPSS output windows for non-parametric correlations. Both windows show the following command sequence:

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00014
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Output 1: Correlaciones no paramétricas (Crecencias vs Desempeño laboral)

			Crecencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Crecencias	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Output 2: Correlaciones no paramétricas (Motivos y valor vs Desempeño laboral)

			Motivos y valor	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivos y valor	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Hipótesis específica 3

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Afectiva	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Afectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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



Liz Huaroto Guerra


Rosa María Sánchez Saravia