



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO
DE JULIACA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:
FREDDY QUINA GOMEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**JULIACA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN EDUCACIÓN

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE
JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:
FREDDY QUINA GÓMEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN
APROBADA POR

PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTÓBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0367-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-004459 presentado por el (a) Mgtr: **QUINA GOMEZ FREDDY**, con número de DNI. **02426684** y con número de matrícula **131350056** del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgtr: **QUINA GOMEZ FREDDY** con número de DNI.**02426684** asignado (a) con número de matrícula **131350056**, del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 10 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Elaborado por el (la) Mgtr: **QUINA GOMEZ FREDDY**, reconocer como Jurados y Asesor a los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Jurado	:	Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	martes 23 de setiembre del 2025
Hora	:	02:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 208 CC N°03 - 2do Piso EPG - UANCV-J

Cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado con el grado de **DOCTOR** aprobado en la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
INSPECTOR (e)



"NESTOR CACERES VELASQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N°0403 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 05394, de fecha 25 de abril del 2024, presentado por el (la) Mgr. **FREDDY QUINA GOMEZ** con DNI N° **02426684**, código de matrícula **131350056**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63**, para optar el grado de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555 2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a los lineamientos de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1043-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 21 de Noviembre del 2023, se nomina al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro : **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**
Segundo Miembro : **Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA**
Asesor : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

Que, con registro N° 5621, de fecha 24 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "1" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de Doctorado y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** para obtener el grado académico de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
[Firma]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

0403-2024 (01)
ARCHIVO EPG-2023 (02)
INTERESADO (01)
WCC/AN



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1413-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **010421**, Presentado por el (a) **Mgr. FREDDY QUINA GOMEZ**, con número de DNI **02426684** y con Código de matrícula N.° **131350056**, quien solicita cambio del segundo miembro del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P&3**, Para optar el Grado Académico de **DOCTOR** en **EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Mgr. FREDDY QUINA GOMEZ**, quien solicita el cambio del segundo miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **0403-2024-USA-EPG/UANCV**, de fecha **02 de mayo del 2024**, en el que se le asignó como segundo miembro a la **Dra. Norma Elena Flores Viza**, la misma que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 24 de Abril del 2024, registrado en el Folio N° 5621 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (a) **Mgr. FREDDY QUINA GOMEZ**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Segundo Miembro	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **DOCTOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Ce: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCD@UANCV



"NESTOR CACERES VELASQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N°0403 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 05394, de fecha 25 de abril del 2024, presentado por el (ia) Mgr. **FREDDY QUINA GOMEZ** con DNI N° **02426684**, código de matrícula **131350056**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63**, para optar el grado de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1043-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 21 de Noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro : **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**
Segundo Miembro : **Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA**
Asesor : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

Que, con registro N° 5621, de fecha 24 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "f" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del estatuto universitario.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de Doctorado y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULACA, 2023** para obtener el grado académico de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Escuela de Posgrado
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (p)

17/04/2024 (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LW/CO/140



12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios – UANCV

Título	
Motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70550 del distrito de Juliaca, 2023	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	FREDDY QUINA GOMEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Números de documento de identidad.	02426684
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9325-8419
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Números de documento de identidad.	42886955
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento de identidad	DNI
Números de documento de identidad.	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Números de documento de identidad.	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9157-6280
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Números de documento de identidad.	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de la investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P63
Grupo de investigación	No aplica



Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación.	<p>Dirección: Institución Educativa Primaria N° 70550 País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Urbanización: Villa hermosa del Misti Latitud y longitud -15.486455350059869, -70.12144662177317 https://maps.app.goo.gl/br1W5cRgSgdxkodWA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación.	Agosto 2023 a diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.03.01 -Librería.	Ciencias de la educación. https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.0 Educación general: Comprende capacitación, pedagogía. https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00


 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 ESCUELA DE INVESTIGACIÓN - EPG
 Mami Mamani Mamani
 DIRECTOR



DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FREDDY QUINA GÓMEZ, identificado con DNI
Nro 02426684 en mi condición de egresados de:

- Escuela profesional,
- Programa de segunda especialidad,
- Programa de maestría y doctorado

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Informo que he elaborado la tesis trabajo de investigación trabajo académico denominado:

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

Asesorado por: DR. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema genuino,

Declaro que, el presente trabajo de investigación fue elaborado por el suscrito y no existe plagio alguno, es genuino y no es copia de otras investigaciones (tesis, revistas, textos o similares) de personas naturales o jurídicas ante instituciones académicas, profesionales de investigación en el país o fuera de ella.

Dejo constancia que las citas de autores han sido plenamente identificadas en el presente trabajo de investigación, ya sea de fuentes escritos, digitales o internet.

Así mismo, ratifico que soy consciente del contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales.

La presente declaración da lugar a la responsabilidad del autor, en consecuencia; a asumo plenamente dicha tarea frente a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez o la administración pública la responsabilidad que derive por el trabajo el presente trabajo.

Juliaca, 30 de octubre del 2025.


Firma del asesor


Firma del estudiante



Huellas



DEDICATORIA

Dedico a los grandes maestros de la universidad por compartir su sapiencia, también a nuestro altísimo por la oportunidad de darme gozo en mi corazón.

A mis progenitores quienes con enorme sigilo cuidan mis pasos, a mi familia faro de la bahía fuerza incontenible que respalda mi decisión.

A mis tres tesoros, guía incondicional que me alienta en todo momento con fe y esperanza constituyéndose maestros de verdad.



AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno a mis padres por dejar la obra maestra de su vida, con los mejores principios que todo se puede alcanzar con un poco de paciencia, dejando atrás los desdenes de la vida persiguiendo los objetivos planteados. Agradezco también a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por la oportunidad de formarme profesionalmente y los llevaré por siempre en mi corazón.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ABREVIATURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
JUK'ACHATA	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Pregunta general	8
1.2.2. Preguntas específicas.	9
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA O TECNOLÓGICA.	9
1.4. OBJETIVOS.....	11
1.4.1. Objetivo general.....	11
1.4.2. Objetivos específicos.....	11
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.6.1. Delimitaciones: Temporal, Espacial y Social	13



- 1.7. HIPÓTESIS..... 15
 - 1.7.1. Hipótesis general 15
 - 1.7.2. Hipótesis específico 15
- 1.8. VARIABLE E INDICADORES 15
 - 1.8.1. Conceptualización de variables. 15
- 1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... 17
 - 2.1.1. A nivel internacional..... 17
 - 2.1.2. A nivel nacional..... 19
 - 2.1.3. A nivel regional o local..... 22
- 2.2. BASES TEÓRICAS 24
 - 2.2.1. Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable independientes. 24
 - 2.2.2. Ciclo Motivacional..... 31
 - 2.2.3. Los enemigos de la motivación..... 31
 - 2.2.4. Tipos de motivación..... 33
 - 2.2.5. Importancia de la motivación. 34
 - 2.2.6. La actitud y la motivación. 35
 - 2.2.7. Teorías sobre la motivación..... 36
 - 2.2.8. Principios fundamentales de la teoría..... 42
 - 2.2.9. Tipos de reforzadores..... 43
 - 2.2.10. La neurobiología de la motivación 43
 - 2.2.11. Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas..... 46



- 2.2.12. Teorías de desempeño laboral. 56
- 2.2.13. Evaluación de desempeño laboral..... 59
- 2.2.14. Métodos para la evaluación de los empleados 59
- 2.2.15. Formas de evaluar el desempeño. 59
- 2.2.16. Beneficios de la evaluación del desempeño 60
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 61

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 64
- 3.2. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN 64
- 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 65
- 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 65
- 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 66
- 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 66
 - 3.6.1. Población..... 66
 - 3.6.2. Muestra..... 67
- 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 67
 - 3.7.1. Técnicas de la investigación 67
 - 3.7.2. Instrumentos de la investigación 67
- 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 68
 - 3.8.1. Validación de los instrumentos 68
 - 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 68
- 3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.... 69



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS. 70

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 76

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... 78

CONCLUSIONES 81

RECOMENDACIONES 83

REFERENCIAS..... 84

ANEXOS 96



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	67
Tabla 2 Nivel de motivación de los docentes.....	70
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral de los docentes.	71
Tabla 4 Correlación de la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en docentes.	72
Tabla 5 Correlación de la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral en docentes.	72
Tabla 6 Correlación de la dimensión motivación trascendente y el desempeño laboral en docentes.	73
Tabla 7 Confiabilidad del Instrumento: escala de motivación.	73
Tabla 8 Validez del instrumento: escala de motivación.	73
Tabla 9 Prueba de normalidad del instrumento: escala de motivación	74
Tabla 10 Confiabilidad del Instrumento: escala de desempeño laboral.	75
Tabla 11 Validez del instrumento: escala de desempeño laboral.....	75
Tabla 12 Prueba de normalidad del instrumento: escala de desempeño laboral	76
Tabla 13 Correlación de la motivación y el desempeño laboral en docentes.	76



ABREVIATURAS

IEP	Institución Educativa Primaria
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
DREP	Dirección Regional de Educación
EMLA	Evaluación Muestral de Logros de Aprendizaje
ECE	Evaluación Censal de Estudiantes.
PYMES	Pequeña y Mediana Empresas
ETRAL	Empresa dedicado a la fabricación de carrocerías y remolques de vehículos motorizados.
UNA	Universidad Nacional del Altiplano.
SPSS	Sistema de paquete estadístico para las ciencias sociales.
PAT	Plan Anual de Trabajo.
SICRECE	Sistema de consulta de resultados de evaluación.



RESUMEN

Esta investigación se enfoca en la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70550 del distrito de Juliaca, un porcentaje alto de docentes adolece de fuerza interna, que constriñe el ejercicio de funciones a nivel de aula, afectando derechos de terceros, es decir, la voluntad interna de los mentores marca diferencia y los motivos exógenos propulsa el trabajo pedagógico, esta investigación es tipo básico de enfoque cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental, en tal sentido el fenómeno de estudio tiene importancia capital con efectos trascendentales y positivos; importantes investigaciones señalan las áreas susceptibles en la propulsión interna de la persona, cuyo motor principal es la actitud, turbo que impulsa la actividad humana, combustión para las mitocondrias internas del trabajador.

La pretensión de la presente investigación es determinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca, la investigación cuantitativa permite interpretar que, el 75.5% alcanza el nivel medio y el nivel bajo el 24.5%, y la relación con la segunda variable es del 81.1% y el punto más bajo es el 18.9%. Cabe precisar el predominio de las dimensiones del nivel intermedio con 56.6% y alcanza el 75.5% respetivamente. En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se aprecia supremacía del nivel medio con 66.1% y 75.5%.

En suma, la presente investigación aporta certezas para diseñar políticas internas que impele la motivación y el bienestar profesional, teniendo un radio de alcance considerable con los actores educativos de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca.

Palabras claves: motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca, desempeño, desempeño laboral.



ABSTRACT

This research focuses on the motivation and job performance of teachers at Primary School 70550 in the district of Juliaca, a high percentage of teachers lack internal strength, which constrains the exercise of functions at the classroom level, affecting the rights of third parties, that is, the internal will of the mentors makes a difference and exogenous motives propel pedagogical work, this research is a basic type of quantitative, correlational approach and non-experimental design, in this sense the phenomenon of study is of capital importance with transcendental and positive effects; important investigations point out the susceptible areas in the internal propulsion of the person, whose main engine is the attitude, turbo that drives human activity, combustion for the internal mitochondria of the worker.

The purpose of this research is to determine the correlation between motivation and teachers' job performance at IEP No. 70550 in the Juliaca district. Quantitative research suggests that 75.5% of teachers reach the intermediate level and 24.5% reach the low level, while the relationship with the second variable is 81.1%, with the lowest point being 18.9%. It is worth noting the predominance of the intermediate level dimensions, with 56.6% and 75.5% respectively. Regarding the job performance dimensions, the predominance of the intermediate level is observed, with 66.1% and 75.5%. In summary, this research provides insights for designing internal policies that foster professional motivation and well-being, reaching out to the educational stakeholders of Primary School No. 70550 in the Juliaca district.

Keywords: motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation, performance, job performance.



JUK'ACHATA

Aka yatxatawixa uñakipatawa ch'amanchawi ukhamaraki irnaqawi lurawi yatichirinakaru Escuela Primaria 70550 distrito de Juliaca uksana, mä jach'a porcentaje yatichirinakaxa janiwa manqhana ch'amanipkiti, ukaxa jark'iwa ejercicio de funciones a nivel de aula, afectan los derechos kimsiri jaqinakaru, ukaxa sañ muniwa, voluntad interna de los mentores ukaxa mayjt'ayi ukhamaraki motivos exógenos propulsa trabajo pedagógico, aka yatxatawixa mä tipo básico de cuantitativo, enfoque correlacional ukatxa diseño no experimental, aka amuyunxa fenómeno de estudio ukaxa capital importancia ukaniwa efectos transcendentales ukhamaraki positivos ukanakampi; wakiskir yatxatawinakax uñacht'ayiwa áreas susceptibles ukanaka propulsión interna jaqina, khititix motor principal ukax actitud, turbo ukax jaqin actividad ukaruw irpxaruwayi, combustión ukax mitocondrias internas uka irnaqiritaki.

Aka yatxatawi amtawixa, ch'amanchawimpi ukhamaraki yatichirinakan irnaqawipampi IEP No 70550 distrito Juliaca uksana. Yatxatawi cuantitativa uñacht'ayiwa 75,5% yatichirinakaxa nivel intermedio uksaruwa puripxi, 24,5% ukjawa nivel bajo uksaru puripxi, ukatxa payiri variable ukampiwa chikañchasipxi 81,1%, ukatxa juk ampi jisk a puntuxa 18,9% ukjawa. Ukhamaraki, dimensiones de nivel intermedio ukanakan predominanciapaxa, 56,6% ukhamaraki 75,5% ukjawa. Dimensiones de rendimiento de trabajo tuqitxa, nivel intermedio uksanxa predominio uñakipatawa, 66,1% ukhamaraki 75,5% ukjawa.

Mä juk'a arumpixa, aka yatxatawixa uñacht'ayiwa amuyt'awinaka lurañataki políticas internas ukaxa ch'amañchiwa motivación profesional ukhamaraki suma jakañataki, puriñapataki yatichawi tuqita yatxatirinaka Escuela Primaria No 70550 distrito Juliaca uksana.

Jisk'a arunaka: ch'amanchawi, ch'amanchawi extrínseca, ch'amanchawi intrínseca, lurawi, irnaqawi lurawi



INTRODUCCIÓN

Conocer a la institución educativa es un desafío, porque está constituido por un conjunto de agentes cuyas estructuras organizativas están de acuerdo a las normas vigentes, cuyos líderes son conocedores de la didáctica y la pedagogía, deriva para comprender el comportamiento de sus integrantes, conocer sus propósitos y las motivaciones que tienen para alcanzar objetivos institucionales, en este trance urge conocer su desempeño en el trabajo, tiene muchas aristas por su composición multivariado lo cual incita realizar estudios minuciosos para responder y conocer la correspondencia entre las variables planteadas en el presente trabajo.

La motivación es un factor a tomar en cuenta en el desempeño de los docentes, ya que influye directamente en el compromiso de gestión, la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el trabajo. En el contexto de la Institución Educativa Primaria N° 70550 de Juliaca, resulta esencial analizar los tópicos planteados sean endógenos o exógenos porque deja secuelas en el desempeño funcional y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes.

Los tiempos actuales exigen respuestas nuevas e innovadoras debido a la influencias de múltiples factores, por ello algunas instituciones se adelantaron en implementar estrategias de motivación con profesionales entendidos en la materia, robusteciendo el estado psicológico del trabajador, de tal modo mitigar enfermedades psicosomáticas que afectan el desempeño laboral, mediante este proceso se establecen herramientas psicológicas que permiten conocer los factores exógenos que afectan la motivación de la persona en el ámbito laboral, constituye una búsqueda incansable de restablecer el entusiasmo para responder con mayor productividad en el



trabajo. Al respecto Puig A. revela que la persona ilusionada, motivada rinde mucho más que, cuando esta agobiada en problemas, según la neurociencia afectiva las enfermedades psicosomáticas deterioran el cerebro y pierden poblaciones enteras de neuronas, por eso es importante que el ser humano este motivado, ilusionado para que responda de manera óptima.

En el ámbito educativo, los docentes enfrentan desafíos como la sobrecarga laboral, condiciones de trabajo limitadas y la falta de reconocimiento, lo que puede afectar su motivación. Por ello, esta investigación busca identificar las principales variables que influyen en la motivación y su relación con el desempeño laboral en dicha institución. El estudio se justifica por la necesidad de proponer estrategias que mejoren el clima organizacional y, consecuentemente, la calidad de la enseñanza.

Álvarez (2016) en la ciudad de Colombia realizó una investigación sobre la motivación y su relación con el desempeño laboral, encontrando importantes hallazgos entre las variables planteados, concluye que, los factores de motivación basados en valores mejoran el desempeño del personal.

En el Perú la motivación y el desempeño laboral fue motivo de estudio en distintos espacios, Tello (2019) demostró con su investigación que existe una relación inseparable entre la causa y el efecto del personal administrativo en la Universidad Nacional del Centro, en tal sentido la investigación ratifica que los motivos intrínsecos es más fuerte que los exógenos, el primero nace de adentro como combustible inagotable que sofoca el cansancio, mientras que el segundo es pasajero y languidece en el tiempo.



La investigación motivo de estudio es de tipo básico, de enfoque cuantitativo cuyo método empleado en su desarrollo es el hipotético deductivo de diseño no experimental y de nivel correlacional pilares fundamentales en el desarrollo de la investigación.

Cabe precisar que la presente investigación tiene 4 capítulos, el primer capítulo detalla la exposición de la situación problemática como la formulación de la misma, se encuentra la justificación, la formulación de los objetivos, las hipótesis, la importancia de la investigación y la operacionalización de las variables. El segundo capítulo alberga los antecedentes de estudios internacionales, nacionales y regionales y las bases teóricas de acuerdo con las variables planteados. En el tercer capítulo se encuentra el enfoque, el método, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información, la validez y confiabilidad de los instrumentos y el diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se encuentra detallado la presentación, análisis e interpretación de los datos, proceso de la prueba de hipótesis y la discusión de resultados y en la parte final se encuentra las conclusiones, recomendaciones referencias y anexo.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El epicentro de la sociedad sin duda es la educación, el logro de competencias de las área de lectura y resolución de problemas se cuestionan de manera periódica, el arquitecto de la obra es el docente, este proceso cruza intrincados laberintos de la escuela, compleja organización multifactorial, en ese espacio la oficina de medición de la calidad de los aprendizajes (UMC), toma pulso a los estudiantes de manera anual con resultados estancados, al parecer hay una valla infranqueable que los estudiantes no pueden atravesar con facilidad, los órganos intermedios como la UGEL y la DREP cuestionan el trabajo en aula, claro está hay varios nudos críticos impide obtener buenos resultados, la mira del presente trabajo de investigación es clarificar uno de los puntos la motivación que lleva el mentor ¿Este fenómeno influirá en los resultados de los estudiantes?, ¿Quién debe tener la motivación el docente o el discente?, ¿Se podrá elevar los resultados obtenidos hasta el momento?



En el Perú cada año más de 22 mil IIEE a nivel nacional participan en la Evaluación Nacional de Logros de Aprendizaje, implementada por el MINEDU. Esta evaluación, involucra a más de 600,000 estudiantes en diferentes regiones del Perú, ENLA evalúa los logros de aprendizaje en dos áreas, lectura y matemática en estudiantes de 2do, 4tos y 6tos grados de educación primaria. Los responsables de los órganos intermedios (UGEL y DREP), el director recibe los encargos de analizar y enfatizar las competencias evaluadas y asume el compromiso de aumentar el porcentaje de estudiantes que se encuentran en proceso, inicio y previo al inicio, sin embargo, a nivel de aula se encuentran un rosario de fenómenos, los mismos que requieren estudio minucioso.

Revisando el estado de arte del trabajo y de la persona, es importante puntualizar que el ser humano necesita glucosa para generar movimiento, en la misma medida encontrar la llave de la emoción interna tiene varias aristas, cuyo destello ilumina las tempestades más oscuras, la piedra angular de todo progreso, esta situación está en todos los campos, constituye la fuente divina para una jornada exitosa. En esa dirección avanza el maestro buscando el tesoro más preciado la motivación, es una tarea complicada, encontrar el punto y elevar el interés a su máxima expresión de sus dirigidos, tiene dos vertientes que confluyen pocas veces y producen aprendizajes extraordinarios, el primero corresponde al mentor y el segundo al aprendiz y cada uno de ellos tienen matices particulares.

Uno de los tópicos complicados y relevantes a la vez es la motivación, los actores educativos buscan asiduamente la combinación perfecta para abrir el cofre que cautiva la atención del aprendiz, busca el



momento oportuno para desarrollar la tarea educativa; camino escabroso, pero, decisivo en el proceso de aprendizaje, por eso es importante ubicar la llave del éxito y abrir el limbo del constructo. Las mentes más preclaras señalan que el desempeño escolar depende en gran medida del grado de motivación, entonces el aprendizaje tiene una relación estrecha y directa con la motivación, si el mentor olvida este detalle, el aprendizaje corre el riesgo de perderse en el espacio y tiempo, entonces, sin la debida motivación el aprendizaje es fofo. Bertín (2014)

La motivación es la energía que viene desde adentro cuando se pretende alcanzar una meta, un objetivo; el aprendizaje depende del interesado, es importante añadir las primeras experiencias en casa, para efectuar las tareas tiene que haber una motivación especial que impulse a realizar determinada acciones, activando el centro del placer, palanca primordial que potencia la corteza prefrontal y ayuda a discernir la información, entre tanto la motivación extrínseca llega de afuera, es un estímulo de escasa duración no se sostiene en el tiempo. Rojas, (2023).

Mantener la alegría es importante para traspasar energía al semejante, entonces, estamos frente a las neuronas espejo que permite traspasar brío en el ámbito familiar y laboral, se encuentra en el sistema nervioso central, en la zona del lóbulo frontal y parietal, vale decir, que las neuronas especulares cumplen la función principal en los procesos de aprendizaje, estas neuronas tienen la capacidad de copiar la acción, entonces toma protagonismo en el campo académico porque ayuda a reestructurar el proceder de una persona. Lacoboni (2001).



Bandura (1977), revolucionó la psicología al demostrar que el aprendizaje no solo es por experiencia directa, sino también social y cognitivo. Su teoría es fundamental en educación, terapia y comunicación. El autor propone que el aprendizaje ocurre a través de la observación, la imitación y el modelado en un contexto social, sin necesidad de refuerzo directo. El proceso del aprendizaje observacional es como sigue: atención: (prestar atención al modelo), retención (memorizar lo observado), reproducción (tener la capacidad física y cognitiva para imitar) y motivación (Tener incentivo refuerzo social).

En la vida todo es movimiento, la persona tiene motivos para moverse, la acción es natural, diversos estudios señalan áreas susceptibles para la propulsión de la persona quien busca satisfacer su necesidad permanentemente, creando y aumentando impulsos necesarios poniendo en marcha la actitud; sin duda el motor de la motivación nace de factores internos, vale decir, es un impulso que viene de adentro que inyecta energía, entonces, la propulsión endógena es turbo que potencia la acción, sin duda existe vínculo estrecho entre la motivación y el sistema cognitivo, queda claro que, sin razón ni causa no hay motivación tampoco hay aprendizaje.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) así como la Organización Internacional del Trabajo cuidan la implementación de los derechos necesarios para un ambiente propicio para los trabajadores, en tal sentido, Tojeiro A. (1978), expresa: "El primero que tiene que ir feliz a la escuela es el maestro", para contagiar el virus de la felicidad a los niños. Sin



regocijo ni motivación, el aprendizaje es fofo reflotar es el secreto mejor guardado; constituye una estrategia esencial, que permite llegar a los estudiantes sorteando sin importar dificultades. Espot & Nubiola manifiesta: "Un profesor sin pasión presenta la información de forma poco atrayente se aburre y aburre soberanamente a sus alumnos" esto significa obligarse uno mismo, en sacar lo mejor de cada estudiante, significa querer de verdad y eso va unido al dominio curricular y garantiza la grandeza de los estudiantes.

A nivel nacional, el factor motivacional pasa desapercibido, muchas organizaciones no tienen plan motivacional implementado, el poco interés del talento humano en mantener buen ambiente organizacional y laboral, la falta de información y comunicación, la calidad de trabajo decadente y la falta de compromiso con la organización son signos evidentes de una falta de motivación. Es importante precisar que, el ser humano por naturaleza es emocional, la alegría es parte de ella solo falta reflotar para alcanzar la satisfacción personal, depende de la salud física y de la interacción con el contexto, pero, con un ingrediente principal la emoción, llave que abre la puerta del aprendizaje y contagia las ganas de trabajar. Al respecto Ferreiro P. (2024) dice: "Si no te divierte enseñando, dedícate a otra cosa" es una ecografía que retrata de cuerpo entero nuestro actuar, cabe preguntar ¿nuestro trabajo es por pasión o solo de cumplimiento?, entonces enseñar no solo es explicar un tema o cumplir un plan de estudio, enseñar es un acto de profunda transformación, estar frente a los alumnos es la oportunidad maravillosa de encender lámparas y cambiar el rumbo de la vida, es un privilegio compartir con emoción genuina, sentir la satisfacción de ver al estudiante por primera vez gozoso, enseñar significa conectar, transmitir



energía, curiosidad, entusiasmo, no solo urge aprender conocimientos, necesitan sentir y disfrutar ambas partes, la educación aburrida mata aprendizajes, pero, un docente con pasión lo revive, los alumnos requieren de docentes activos que les inspire, que demuestren aprender es mucho más que conocimiento pero nunca vacío, entonces la enseñanza es un acto de amor, por eso exige entrega, paciencia y alegría, cabe recalcar amor sin alegría se vuelve rutina y la rutina en educación es una condena.

En el ámbito institucional, la motivación en la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca, provincia de San Román, un terreno donde se hace trabajo de hormiga, al parecer no es lo suficiente, entonces urge buscar factores que influyen directamente en el logro de competencias, en esta búsqueda el órgano intermedio ejerce presión para mejorar los resultados, los organismos intermedios azuza con reportes e informes, la cultura de confianza y motivación se distancia, los mentores se retiran de prisa a la hora de salida y llegan a la misma velocidad en la hora de ingreso, tal vez falta cultura organizacional, la planificación curricular es esquivo, quizás pasamos por alto los planteamientos de Ausubel (aprendizaje significativo), los materiales educativos no es suficiente, el conglomerado de problemas en el campo educativo necesita desmenuzar para mitigar el logro de competencia, nadar contra la corriente no es fácil, descubrir los detalles constituye un desafío, confluir propósitos de una multitud de escolares es más que complicado, sin embargo, los maestros tiene la difícil tarea de abrir las mentes de los aprendices, emocionar y emocionarse uno mismo, encontrar el hilo conductor de la carrera, a diario debe fluir a borbones la emoción, ingrediente fundamental en el proceso de aprendizaje, si esta brisa alcanza al mentor el



niño despierta curiosidad, reboza el constructo, el interés fluye y vuela la imaginación, ese matiz es la que abre las ventanas de la atención del cerebro, entra en funcionamiento la maquinaria de los procesos mentales, en ese marco urge el ingenio y la imaginación, para estimular al cerebro y abrir circuitos neuronales que codifican la curiosidad en diferentes áreas partes del encéfalo craneano, entonces la emoción es determinante en el proceso de aprendizaje.

Los actores educativos van por el mismo camino, el cerebro pasa por tres puertas, la primera cuando se genera el deseo en el cerebro límbico y activa a la amígdala el órgano más pequeño se excita y libera dopamina, que conecta al cerebro límbico con el prefrontal, de inmediato se abre la segunda puerta de acción que, impulsa realizar funciones ejecutivas de automotivación y autocontrol emocional que, sistematiza los impulsos neuronales, luego se abre la tercera puerta de retorno al sistema límbico, este proceso genera el proceso de aprendizaje constructivo, es selectivo en su elección y si es adverso a su interés, debilita el autoconcepto, de ahí la importancia de trabajar las emociones positivas y agradables para alcanzar una motivación debida. Lázaro (2020).

Sin duda la motivación es la piedra angular en el proceso de aprendizaje, el maestro en el nivel preescolar y primaria cambia el "cableado cerebral" entonces el maestro tiene la responsabilidad de mediar aprendizajes que, transforma la estructura mental del ser humano, cambia en el interior los procesos químicos, electromagnéticos de los estudiantes. Mora F. (2019).

Entonces, sin duda la motivación tiene un profundo significado, "el maestro es núcleo de la célula" donde la sinfonía se engarza con el actuar externo,



significa que, el docente capta la atención del niño, para ello debe usar la comunicación para verbal y no verbal y explicar el desarrollo de la clase de manera amena, su rostro debe reflejar agrado y acompaña en todo el proceso.

Aldana H. (2018)

Describiendo el contexto y haciendo alto en el diario trajinar, observamos a nuestros congéneres lleva en su morral el estrés, la ansiedad y la depresión, extraviaron la alegría, espantan el buen humor antes de llegar al recinto, andan zombis con la cabeza gacha, extraviados en el tiempo, un buen porcentaje quebrados en su salud, van cargando la cruz, arrastrando la pena, haciendo estragos con la pasividad de los mentores, crece la indolencia hacia los dirigidos. Rojas M. (2021), en medio de tanto barullo surge preguntas ¿Dónde queda la motivación?, ¿En qué dirección va el desempeño?, ¿Habrá alguna relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa 70550 del distrito de Juliaca? El maestro necesita energía para generar confianza y apego, porque trabaja con seres susceptibles y necesita tener la mejor vitalidad, alcanzar la felicidad y contagiar la alegría, generando oxitocina para responder las exigencias diarias, fluye la química, la bioquímica en su real extensión, vital para entablar relaciones con los estudiantes, permite despejar las ondas turbulentas de trajinar y lidiar situaciones heterogenias, dejando atrás la toxicidad de las personas, buscando agentes positivas cuya reacción genera empatía, confianza y altruismo. Rojas (2021).

1.2.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?



1.2.2. Preguntas específicas.

¿Cómo es el nivel de motivación extrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?

¿Cómo será el nivel motivación intrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?

¿Cómo estará el nivel de la relación entre la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA O TECNOLÓGICA.

Hasta el inicio de la investigación no se encontró estudios referentes sobre las variables planteadas, porque constituye un fenómeno que merece estudiar, desglosar mediante datos reales e interpretar la información y tomar las medidas necesarias y mejorar el fenómeno de estudio, adicionalmente es la base teórica para otros investigadores.

Entonces desde el punto de vista teórico permite atiborrar vacíos de información. Es decir, contribuye conocimientos sobre las variables planteadas, en ese marco permite diseñar estrategias más pertinentes y mitigar el problema de manera inmediata, cabe recalcar "El entusiasmo del profesor en las actividades diarias tiene un impacto significativo en el incremento de los niveles de motivación de los alumnos...". (International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD).



En los últimos años, distintas áreas de trabajo son afectados por fenómenos externos, por eso las necesidades se multiplican, se corroe la voluntad, se magulla la actitud personal, se expande como una semilla de mostaza en la población económicamente activa, el campo educativo no es la excepción, porque la motivación es el tesoro máspreciado en el aprendizaje, cuyo impacto es de gran magnitud, corrobora a esta premisa el historial de resultados de la ECE – ENLA, los datos estadísticos son implacables, son razones fundamentales que motiva realizar la presente investigación, donde del mentor desmotivado está en la nada, duro desazón para los usuarios, esta realidad conoce a pie juntilla las autoridades educativas, el proceder de los mentores se encuentra atada a una cadena de inercia, la progresión de los aprendizajes es soslayado a un segundo plano, toma la delantera la actividad personal y extracurricular, es decir, el trabajo académico es esquivo, cuando el personaje principal no se engarza en la tarea académica, son motivos para recabar basta información y saber cuánto afecta la actitud y la predisposición de los docentes frente a sus alumnos.

Además, desde el punto de vista práctico esta investigación proporciona datos estadísticos interesantes, que permite prevenir consecuencias y dar recomendaciones para tomar acciones de mejora en el desempeño docente, es preciso puntualizar que, “Un docente feliz puede crear alumnos sonrientes. Un docente apasionado tiene más probabilidad de crear alumnos motivados”.

Para desarrollar la actividad educativa es bueno desglosar dos elementos sumamente importantes, la mecha y el detonante, es decir, la fuerza endógena y exógeno que constituye como el valor agregado de la



persona, el primero es un magnífico orador que habla a bajos decibeles y apenas se oye y lleva a los vaivenes de la vida generando energía para terminar la jornada de manera exitosa, estar motivados nos permite crear hábitos, dejar atrás la zona de confort, nos permite mantener el interés por mucho tiempo. En este marco, los datos estadísticos exteriorizan cifras demoledoras para realizar capacitaciones en el campo educativo y abrir nuevos bríos, los ganadores siempre será la población escolar. Por otro lado, el factor exógeno corrobora en el desempeño personal, se percibe el espacio de trabajo y tiene varias aristas que compone el clima laboral, entonces, la motivación es la palanca que impulsa obrar exitosamente y cumplir la tarea encomendada, esta investigación va en esa línea, al igual que en otros campos del quehacer diario, la motivación permite crear hábitos, incrementar la capacidad y habilidad de mejorar el desempeño personal y contribuir al propósito trazado.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Establecer la relación entre la dimensión motivación extrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

Comprobar la relación entre la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.



Determinar la relación entre la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es de vital importancia porque permite conocer datos importantes de la primera variable y al mismo tiempo devela la realidad de la segunda variable en el talento humano, el estudio se delimita en fecha cierta, en un espacio y tiempo como delimitación geográfica y tiene también un alcance social la población de docentes de la institución motivo de estudio.

El fenómeno desglosado tiene impacto directo, permite estructurar el conglomerado de fuerzas que reúne la motivación ayuda, cumplir, metas y objetivos personales e institucionales, en tal sentido permite realizar una reingeniería en el aspecto personal a través la inercia de movimiento, escuchar música, dormir a tiempo, beber agua y una buena alimentación, es decir, ensalzar la salud personal que permite administrar energía y responder con una fuerza inagotable en todas las áreas de la vida emocional, social y mental lo cual contribuye al mejor rendimiento laboral y eso precisamente persigue la presente investigación.

El ser humano a lo largo de la vida recepciona todo tipo influencias, muchos son adversos al propósito, ahí recobra la importancia de la paz interior, revitaliza una misión significativa de mejora interna que genera energía para cumplir objetivos, encontrar motivos suficientes y lograr resultados concretos en proyectos específicos evitando en todo momento saturar la agenda personal con situaciones de poca trascendencia, más bien



enfocar la mayor parte de la atención alcanzar metas planteadas, ajustar el alza y el guion y apuntar al objetivo institucional; así mismo la voluntad, la pasión genera energía positiva, contribuye en la dirección correcta, no cae mal una frase inspiradora en la habitación que sirva de motivación, eso desarrolla el ímpetu por aprender, es una búsqueda permanente que canaliza el diario trajinar, alimenta el conocimiento y la sabiduría por aprender son acciones prácticos relevantes que refuerza la motivación intrínseca, una fuerza descomunal que engulle las energías negativas en el espacio y tiempo laboral, sin duda ejercita la fuerza de voluntad para obtener lo que se pretende alcanzar a mediano y largo plazo, son inversiones significativa de recursos emocionales y mentales contra las tentaciones; establecer una rutina para romper la inercia y tomar el rumbo hasta encontrar la motivación suficiente, dejando atrás la toxicidad que debilita el obrar personal, conocer el terreno laboral es sumamente importante, principalmente el talento humano que labora en la institución, son impulsos que motiva investigar ¿Cuán proactivos son en la institución?, ¿Qué porcentaje de inercia y pereza laboral se aloja en este espacio? Son motivos suficientes para realizar la presente investigación.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Delimitaciones: Temporal, Espacial y Social

Temporal

El presente trabajo de investigación inicia en el último trimestre del año 2023, corresponde precisamente a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Espacial



El espacio de acción de la presente investigación se ubica en el distrito de Juliaca, en el barrio Villa Hermosa del Misti, en la Institución Educativa Primaria N° 70550 enfocado en su talento humano.



Social

La población motivo de estudio, constituye el grupo de docentes contratados y nombrados que labora en la referida institución.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 70550, del distrito de Juliaca, 2023.

1.7.2. *Hipótesis específico*

Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación extrínseca con el desempeño laboral de la dimensión tareas individuales de los docentes de la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de la dimensión conductas de los docentes de la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de la dimensión rasgos de los docentes de la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.

1.8. VARIABLE E INDICADORES

1.8.1. *Conceptualización de variables.*

Variable 1: Motivación

La motivación es la combinación de factores exógenos y endógenos en el campo laboral, buscando la satisfacción personal y profesional. Chiavenato, (1999)

Variable 2: Desempeño laboral



El ejercicio laboral es el rendimiento individual o grupal en la ejecución de tareas en un determinado tiempo, con la finalidad de aportar al logro de objetivos. Stoner, (2023).

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Motivación	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplo con el horario establecido. - Realizo mis funciones laborales con responsabilidad. - Mantengo relación cordial con los actores educativos. - Asisto a capacitaciones. - Mantengo limpio mi ambiente de trabajo. 	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - trabajo por premios e incentivos 	Ni acuerdo y desacuerdo (3)
	Motivación trascendental	<ul style="list-style-type: none"> - Cuido el bienestar de mis estudiantes. - Realizo labor tutorial constantemente con los estudiantes. - Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros. - Corroboro con el clima laboral favorable. 	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5).
Desempeño laboral	Tarea individual	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas asignadas - Uso de recursos 	Nunca (1)
	Conductas	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros. - Soy amable y respetuoso. - Tiene iniciativa 	Casi nunca (2) A veces (3)
	Rasgos	<ul style="list-style-type: none"> - Soy asertivo en mi comunicación. - Practico la puntualidad - Asisto a la capacitación y actualización - Tengo actitud positiva frente a una actividad. 	Casi siempre (4) Siempre (5).



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

2.1.1. *A nivel internacional*

Grijalva (2021), realizó la investigación sobre la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis, este trabajo se encuentra registrado en la Universidad Técnica de Ambato, cuya pretensión fue establecer el influjo entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, la población estudiada fue de 42 trabajadores cuyo instrumento fue el cuestionario, concluyendo que, deben implantarse una evaluación periódica sobre la primera variable y tomar las previsiones de manera oportuna.

Meléndez (2022), se empeñó en analizar la correlación entre la motivación y el desempeño profesional en una empresa privada en la ciudad de Honduras. El trabajo en referencia se encuentra en el repositorio de la Universidad Tecnológica Centroamericana, investigación cuantitativa de tipo correlacional que se desarrolló con 30 colaboradores, arribando a la



conclusión que, existe alta correlación positiva entre ambas variables. Además, El análisis de la prueba de Pearson fulgura que los componentes de motivación son muchas.

Molano (2018). Empezó la investigación en la universidad de Buenos Aires Argentina trabajo de corte cuantitativo, no experimental, cuyo objetivo fue analizar si las estrategias de motivación y su influjo en el desempeño laboral en entidades bancarias de la ciudad de Colombia, tomó una población de 53 participantes arribando a la siguiente conclusión se encontró una relación significativa entre las variables y se puede desglosar que una correcta ejecución de un plan de beneficios y primas puede levantar la productividad e incremento para la compañía, acuñando mejores rentas y una eficiencia en el mercado.

Hoyos & Ocampo (2022). Ejecutó estudio documental en la localidad de Colombia, Cuyo objetivo es reconocer el impacto que crea la motivación en el desempeño profesional del talento humano en el sector comercial y salud en Iberoamérica, concluyendo que, la motivación intrínseca e extrínseca afectan significativamente el desempeño y la satisfacción personal de los trabajadores, por consiguiente la motivación debe de ser un pilar para la organización y la concreción de los objetivos institucionales y personales de cada colaborador, evidenciando de esta forma que, las empresas no dan la relevancia del caso y se centran solamente a satisfacer necesidades que solo cubre el factor salarial, ocasionando la inobservancia de las pretensiones y metas institucionales, provocando desazón en el trabajador.

Gonzales M., Michalik V., Simionato C. & Vacas R. (2020) desarrollaron una investigación sobre la motivación y el desempeño profesional en las



PYMES, cuyo trabajo se encuentra en la Universidad Nacional de Cuyo, realizaron un estudio exhaustivo llegando a la conclusión que, es importante contar con el área de recursos humanos que gestione e implemente técnicas y métodos para motivar al personal en un mundo de constante cambio.

Balcázar J. (2022) ejecutó una investigación sobre la motivación profesional, elemento clave para el ejercicio del talento humano, se trazó como meta evaluar la trascendencia de la motivación en la acción del trabajador, llegando a la conclusión que, el 88.46% de trabajadores responden que pueden mejorar si hay una buena motivación en su centro de trabajo, mientras que el 7.69% considera que mejoraría de manera regular, y solo el 3.85% comentó que mejoraría poco su desempeño de existir una buena motivación.

2.1.2. A nivel nacional

Pérez J. & Díaz M. (2023) realizó una investigación en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, cuyo objetivo fue demostrar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, es una investigación básica, no experimental cuyo enfoque es cuantitativo, se efectuó con una población de 82 trabajadores llegando a la siguiente conclusión que, se halló una relación positiva y significativa entre ambas variables se demostró la correlación con el coeficiente de Spearman de 0.830 ($p = 0.000$). Esto confirma que mayor nivel de motivación se asocia con mejor desempeño laboral, validando que la motivación es el factor clave en el rendimiento de los empleados.

Vásquez (2022), perteneciente a la Universidad de Lima, investigó sobre la correspondencia de la motivación laboral con el desempeño de funciones en la provincia del Callao, se empeñó en demostrar su objetivo planteado, la



investigación fue de carácter cuantitativo, en tal sentido se administró el cuestionario a sesenta colaboradores de la entidad, cuyo resultado obtenido refleja lo siguiente, el valor del chi cuadrado corresponde a 0.001; entonces, la hipótesis principal es positivo. Además, la relación según Spearman corresponde a 0.424 entonces está en su máxima expresión, esto significa que los actores de la institución del estatal están sumamente motivados en el desempeño de sus funciones.

Prado (2020) profesional de la Universidad Continental, su pretensión determinar la magnitud entre la actitud positiva y el desempeño profesional del personal del GORE de Huancayo, se hizo un trabajo de carácter cuantitativo de nivel correlacional, trabajo con una población de 30 trabajadores cuyo herramienta de recojo de datos fue él una batería de preguntas, arribando a la siguiente conclusión que, existe correlación entre ambas variables de motivación y desempeño de los trabajadores, hecho evidenciado con el coeficiente de Spearman cuyo resultado es corresponde a 0.668 y Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.005$).

Loayza L., Marujo M., Primo J. & Alanya E. (2021). Realizaron una investigación de carácter cuantitativo cuyo objetivo fue encontrar la correlación entre las variables, arribando a la siguiente conclusión, se determinó una correlación moderada entre ambas variables (Rho ,462 y p-valor 0,000)

Quispe J. (2022) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de una empresa, es una investigación correlacional de enfoque cuantitativo y el diseño de investigación no experimental trabajó con una



población de 1800 colaboradores, llegando a la siguiente conclusión que, la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominion Perú, se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.759 con un nivel de significancia del 0.000. Es decir, en la medida que la empresa gestione adecuadamente la motivación de sus colaboradores, estos tendrán un mejor nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones.

Bolaños S. (2023) investigación realizada en la universidad Nacional Agraria de la selva cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal investigador de las sedes regionales del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, cuya población fue de 50 trabajadores, arribando a las siguientes conclusiones que, el nivel de motivación del personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es de nivel medio en un 52% y de nivel alto en un 48%.

Mori L. & Pinedo D. (2023) realizó una investigación en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia regional de supervisión y control de obras del gobierno regional de Loreto, es una investigación de carácter descriptivo correlacional de tipo no experimental, trabajó con una población de 31 personas arribando a la siguiente conclusión que, existe una correlación de Rho de Spearman de 0.906, esto significa que hay una fuerte correlación positiva con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($\alpha 0.05$).



2.1.3. A nivel regional o local

Laura (2021), perteneciente a la Universidad Autónoma de Ica, realizó una investigación de carácter descriptivo para establecer la correlación entre la motivación y el ejercicio de funciones de los profesionales de un centro de salud en la ciudad de los vientos Juliaca, es una investigación descriptiva y se administró 47 instrumentos para recolectar datos con motivos de estudio, en ese marco se llegó a la siguiente conclusión que, se encontró estrecha relación entre la actitud positiva y el desempeño profesional en los trabajadores del centro de salud de Guadalupe, a buena cuenta el valor de p equivale a 0,003, eso significa que, es menor al $(0,05 > 0.003)$ de su nivel de significancia, el mismo que determina la correlación estrecha entre las variables planteados.

Zaga L. (2021) se empeñó en demostrar la correlación entre las variables planteados en este trabajo de investigación, se encuentra patentado en la Universidad Nacional del Altiplano, es una investigación cuantitativa de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo y correlacional, la población de estudio estaba compuesta de 364 personas, arribando a la siguiente conclusión que, la motivación laboral se relaciona directamente y con alto grado de significancia con el ejercicio docente en la institución educativa "María Auxiliadora" de la ciudad de Puno.

Choquepata (2022) realizó una investigación relacionada con el desempeño laboral, perteneciente a la Universidad Privada de San Carlos, cuyo objetivo fue establecer el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño de funciones de los funcionarios de la UGEL El Collao, es una investigación de corte cuantitativo, el tipo de investigación



es descriptiva – correlacional, la población de estudio es 53 administradores, arribando que, el clima laboral garantiza con eficacia en el desempeño de funciones de los trabajadores de la entidad en referencia.

Tambo J. (2024). Estudio realizado en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez cuyo objetivo fue identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de serenazgo de la municipalidad de san Román, es una investigación hipotético deductivo de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 100 personas arribando a la siguiente conclusión se encontró una relación positiva moderada el resultado se apoya en el coeficiente de Rho de Spearman de = 0.53 lo cual permite deducir que la relación es significativa entre ambas variables.

Condori E. (2022). Realizó una investigación cuantitativa en la Universidad Nacional de Juliaca, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción del contribuyente en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de San Román, es una investigación de tipo no experimental de corte transversal, el fenómeno fue estudiado con una población de 77,206 contribuyentes llegando a la siguiente conclusión que, existe una relación significativa positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción del contribuyente un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.674 confirmando el hipótesis planteado desde el inicio de la investigación.



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable independientes.*

2.2.1.1. Motivación

Abraham Maslow, la motivación surge de la satisfacción progresiva de necesidades humanas, el autor introdujo el concepto de meta motivación en individuos autorrealizados, quienes se guían por valores como la verdad, la justicia o la belleza, más que por carencias.

Carl Rogers, expresa que, todo organismo tiene una motivación innata para desarrollarse, crecer y alcanzar su máximo potencial. La motivación es un impulso natural hacia el crecimiento personal.

David McClelland, La motivación es un proceso dinámico guiado por la búsqueda de logro, afiliación o poder, según el perfil psicológico de cada persona.

Antonio Damasio, neurocientífico portugués expresa que la motivación es un proceso dinámico donde emociones, homeostasis (Estado de equilibrio entre todos los sistemas del cuerpo) y cognición se entrelazan para guiar acciones hacia la supervivencia y el florecimiento humano.

Chiavenato (2009). La motivación es un proceso psicológico que inicia, mantiene y dirige las acciones de una persona hacia un objetivo determinado. Es el resultado de la interacción entre las necesidades individuales y los incentivos ofrecidos por el entorno laboral.

Chóliz (2004), señala que, existe una similitud entre la motivación en psicología y en física movimiento. Dos términos tienen dos aristas: dirección e intensidad, cabe recalcar el movimiento no se percibe directamente, sino



una esencia en acción, de similar manera la motivación no se observa, sino una conducta motivada. Petri (1991) expresa que, la motivación desde una mirada instintiva es artificio, congénita y reactiva a incitaciones exógenos y endógenos, entre tanto la motivación desde la literatura se atribuye como nomotética, cognoscitiva, obtenida y reactiva en ambos estímulos.

González (2008), expresa que, la motivación es una complicada combinación de procesos mentales que perpetra la mediación interna de actuar de la persona, pues establece la dirección, el ímpetu y el sentido de proceder del ser humano.

Los motivos parten de las necesidades, conscientes e inconscientes; las fisiológicas primordiales van adelante como de agua, aire, alimentos, sueño y refugio y muchos complementan como la autoestima, el estatus y la afiliación, varían en cuanto a su intensidad. Weihrich, Koontz, Cannice, Yfarraguerri, Nagore, & Herrero (2017).

Si el personal muestra apatía, desmotivación, reactividad, es porque el ambiente es toxico, este fenómeno infecta a los demás y es como neoplasia sin cura, por ello es importante la motivación, entonces urge conocer los indicadores, el personal debe estar ligado con los objetivos, es algo que la organización debe asegurar, entonces, la motivación es clave para lograr resultados, sin ella todo se hace pesado, no hay resultados espectaculares tampoco favorece el clima organizacional.

Es importante resaltar:

- ✓ Comunicar los indicadores y priorizar el monitoreo.
- ✓ Realizar reconocimiento a los trabajadores.
- ✓ Enviar tips de motivación y un detalle en el escritorio.



- ✓ competir entre diferentes áreas.
- ✓ Evaluar de manera progresivo.

Es importante tomar en cuenta los procesos mentales cognitivo, afectivo y conativo, este último tiene estrecha relación con la conducta. Lo conativos, la motivación y la voluntad, mueve a la persona para obtener una meta en la medida que satisfaga una necesidad.

Entonces, la motivación inicia con la carencia fisiológica y psicológica, es una necesidad que activa un comportamiento orientado hacia un objetivo, entonces el nivel de motivación de una persona depende en gran medida de la estrecha relación entre la necesidad y la función que cumple, ahí se condensa la mejor motivación.

2.2.1.2. Los elementos de la motivación

Son los factores fundamentales que intervienen en el proceso motivacional, puede ser en el ámbito personal, laboral o educativo. Existen diferentes teorías sobre la motivación, algunos elementos comunes son:

- a) Necesidades, deseos o carencias que impulsa a la persona a actuar, enfatiza Maslow en su teoría de necesidades y la teoría de Herzberg considera la base de la motivación.
- b) Deseos y Metas, las aspiraciones personales que guían el comportamiento humano y las metas deben ser claras, desafiantes y alcanzables para mantener la motivación.
- c) Incentivos, son los estímulos externos (recompensas) que motivan a actuar de cierta manera.



- d) Emociones y Actitudes, se refiere al estado emocional (entusiasmo, miedo, frustración) y una actitud positiva refuerza la motivación intrínseca.
- e) Confianza en uno mismo, es la creencia en la propia capacidad para lograr un objetivo (teoría de Bandura) y la mayor autoeficacia, mayor persistencia ante los desafíos.
- f) Contexto Ambiental, intervienen los factores externos que afectan a la persona o una cultura organizacional que facilitan u obstaculizan la motivación.
- g) Retroalimentación, la información sobre el desempeño ayuda a ajustar esfuerzos y mantener la motivación.
- h) Motivación intrínseca y la extrínseca, la primera surge del interés personal o satisfacción interna y la segunda depende de una recompensa.

2.2.1.3. Dimensiones de la motivación

Muchas teorías registran aspectos claves para entender la dimensión de la motivación.

a) Dimensión intrínseca y extrínseca

- ✓ Motivación intrínseca: Surge del interior de la persona, propicia el disfrute y satisfacción personal.
- ✓ Motivación extrínseca: Proviene de del mundo exterior como recompensas, reconocimientos está presente un mediador.

b) Dimensión de Autodeterminación.

Según Wehmeyer (1999), Es la capacidad para tomar decisiones libres y responsables, es el ejercicio de control sobre las propias acciones y



persiguiendo metas significativas acordes a sus valores, preferencias e intereses. La autodeterminación incluye:

- ✓ Autoconocimiento: es el reconocimiento de las propias habilidades, limitaciones y deseos.
- ✓ Toma de decisiones: es la capacidad para elegir entre varias opciones basados en preferencias personales.
- ✓ Autorregulación: es la introspección personal, gestionar las emociones de manera más efectiva.
- ✓ Empoderamiento y autonomía: es creer en la propia capacidad para influir en el contexto.
- ✓ Autoeficacia: es generar confianza hasta lograr objetivos a través de acciones propias personales.
- ✓ Metas personales: Establecer y perseguir objetivos claros y precisos enmarcado en sus propios valores.

c) Dimensión Temporal de Philip Zimbardo.

Se refiere que, el tiempo influye en la conducta motivada, considerando aspectos como objetivos a corto o largo plazo, procrastinación, perspectiva futura y la conexión entre acciones presentes y recompensas futuras. Esta dimensión está respaldada por la Teoría de la perspectiva temporal de Philip Zimbardo, quien propone que las personas tienen diferentes orientaciones temporales (pasado, presente o futuro), lo que afecta su motivación. Así mismo la teoría de la autorregulación (Bandura, Locke y Latham) quienes destacan la importancia de establecer metas claras y plazos temporales para mantener la motivación.

**d) Dimensión de Dirección de Gray – Deci y Ryan (1982)**

Esta dimensión es respaldada por teorías que analizan el talento humano se orienta hacia metas (positivas/negativas) y cómo influye en su conducta, emoción y cognición. Puede ser de activación conductual, relacionado con la búsqueda de recompensa y el sistema de inhibición conductual que evita todo. Esta dimensión es respalda por la Teoría de la Autodeterminación de Deci & Ryan, ellos distinguen entre motivación intrínseca y extrínseca, también considera la dirección de la regulación.

e) Dimensión de Consistencia de Stacy J. Adams

Esta dimensión considera que, las personas buscan equilibrio en sus interacciones laborales. Las organizaciones deben gestionar las recompensas de manera justa y transparente para evitar percepciones de inequidad que afecten la motivación y el desempeño. Según Adams, la consistencia se refiere a la necesidad de equilibrio entre los insumos (aportes) y los resultados (recompensas) sean proporcionales, es decir, las personas buscan coherencia entre su esfuerzo y lo que reciben en comparación con los demás.

f) Dimensión fisiológica y la dimensión psicológica.

La dimensión fisiológica es defendida por teorías basadas en la biología y los impulsos corporales, mientras la dimensión psicológica es abordada por enfoques cognitivos, humanistas y sociales. Ambas perspectivas se complementan para entender la motivación en su totalidad. La dimensión fisiológica, se centra en las bases biológicas de la motivación, como los impulsos internos, las necesidades corporales y los mecanismos cerebrales. Algunos defensores son:



- ✓ William James y Carl Lange, esta teoría vincula las emociones y la motivación con respuestas fisiológicas.
- ✓ Walter Cannon y Philip Bard, es su teoría enfatiza el papel del sistema nervioso en la motivación y la emoción.
- ✓ Clark Hull, con su teoría del impulso argumenta que la motivación surge de necesidades fisiológicas (hambre o la sed) que generan un estado de tensión que el organismo.
- ✓ Jaak Panksepp, en su trabajo sobre los sistemas emocionales del cerebro, expresan que las estructuras como el hipotálamo, el sistema límbico y los neurotransmisores influyen en la motivación.

La dimensión psicológica de la motivación, esta dimensión se enfoca en los factores cognitivos, emocionales y sociales, sus defensores son:

- ✓ Abraham Maslow, con su Pirámide de Necesidades, destacó que la motivación humana va desde lo fisiológico hasta lo psicológico y (autorrealización).
- ✓ Frederick Herzberg, con su Teoría de los dos factores, diferencia los motivadores intrínsecos (logro, reconocimiento) e higiénicos (condiciones laborales).
- ✓ Albert Bandura, con su teoría de Autoeficacia, sostiene la creencia en la propia capacidad es clave para la motivación.
- ✓ Edward Deci y Richard Ryan: con la teoría de la autodeterminación, defienden que la motivación intrínseca (por placer o interés) y extrínseca (por recompensas) dependen de necesidades psicológicas como autonomía, competencia y relación.



2.2.2. Ciclo Motivacional

La motivación inicia cuando hay carencia fisiológica que afecta el estado emocional.

- ✓ El estado interior del sujeto está convulsionado porque falta algo el desequilibrio cautiva, el motivo es una representación mental y cuando se hace realidad se convierte en meta, que materializa la representación mental.
- ✓ La conducta motivada, es despliegue de estrategias personales, son conductas planificadas, pensadas y decididas.
- ✓ La reducción del estado motivante es el equilibrio que encuentra la persona más conocida como homeostasis.

2.2.3. Los enemigos de la motivación.

- ✓ El juicio, es el lado oscuro, irracional y negativo es el arma letal de la motivación, es el detonante mortal que debilita la energía interna de la persona. El juicio tiene el poder de paralizar los impulsos endógenos, se mete en las profundidades del inconsciente y mora ahí toda la vida, y queda como insumo que fluye de manera permanente en los momentos más cruciales de la vida, Dicho de otro modo, el juicio, es la crítica destructiva, que tiene el objetivo de minar a la persona de manera perenne. Perret R. (2016).
- ✓ Incertidumbre frente a la recompensa, el otro enemigo de la motivación es la inseguridad de obtener reconocimientos finalizando la tarea. Si no hay la plena seguridad de obtener la recompensa prometida se duda de invertir recursos como tiempo y esfuerzo y eso va en desmedro de los objetivos. Perret R. (2016).



- ✓ No visualizar claramente las metas y los beneficios, es importante tener claro las metas y los beneficios, si hay incertidumbre en los objetivos no hay una real motivación, por eso es de capital importancia recalcar las metas y los beneficios, muchos están cómodos en su zona de confort, no encuentran ninguna motivación en el trabajo solo van por compromiso. Perret R. (2016).
- ✓ Metas y recompensas a largo plazo, por naturaleza el ser humano busca recompensas a corto plazo, es uno de los puntos clave que socaba la motivación del talento humano, en los tiempos actuales estamos propensos a resultados inmediatos y somos intolerantes a la evolución natural. Perret R. (2016).
- ✓ Percepción de incapacidad, es otro enemigo de la motivación, la autopercepción de incapacidad de que "no puedo" cambiar al sentido contrario de que "sí puedo", para que la motivación encuentre cabida en la persona. Perret R. (2016).
- ✓ Las tentaciones, en el camino siempre habrá acicates que desvían el propósito, las cuales nos desvían el rumbo, una buena motivación encamina al propósito deseado. Perret R. (2016).
- ✓ Mala alimentación, es otro enemigo de la motivación, muchos creen que alimentarse es comer en su debida oportunidad, una cosa es llenar el estómago y otra muy diferente nutrirnos. Una mala nutrición no sólo provoca debilitamiento y mal humor, sino una gran desmotivación, cuando el cuerpo no tiene los nutrientes necesarios no puede planear, pensar, soñar ni trabajar. Perret R. (2016).



- ✓ La costumbre, Si de manera rutinaria se repite las cosas el cerebro no genera dopamina ni adrenalina, por lo que el cerebro se adormece, por eso es importante los desafíos y riesgos, una de las claves para retener el talento y mantener motivados a los subordinados plantear nuevos retos y nuevas actividades, de lo contrario la costumbre aprisiona con las tenazas de la rutina. Perret R. (2016).

2.2.4. Tipos de motivación

2.2.4.1. Motivación intrínseca

Deci y Ryan (1985), expresa que, la motivación intrínseca es la forma más genuina de motivación humana, unida al crecimiento personal y al bienestar psicológico, puntualiza la importancia de diseñar entornos educativos, laborales, sociales que alimenten fuerzas internas en lugar de minar con excesos controles.

La motivación intrínseca, es una inclinación natural de las personas en buscar actividades placenteras desafiantes o satisfactorias por sí mismas, sin depender de recompensas externas. Es la fuerza que nos impulsa a actuar por el mero gozo de hacerlo, por curiosidad o por un sentido de crecimiento personal.

La motivación intrínseca, sucede en el interior de la persona de manera voluntaria, cuya base en nuestro deseo natural de usar nuestras fuerzas internas para direccionar nuestra vida, buscando mejorar nuestro ser y nuestra vocación. Entonces, la motivación, es la energía que radica en la mente de una persona y que le impulsa a realizar esfuerzos para lograr una meta o satisfacer la necesidad y se puede dilucidar de la siguiente manera:



- ✓ Tensión por una necesidad o carencia, las carencias provocan incomodidad en la persona, libera ataduras que buscan mitigar o alejar esa tensión.
- ✓ Generación de impulsos, la persona elige el itinerario de acción genera energía para obtener el resultado deseado.
- ✓ Satisfacción o insatisfacción personal, si la persona alcanza satisfacción entonces tendrá éxito, de lo contrario se frustra y se estresa.

2.2.4.2. Motivación extrínseca

Skinner B. (1953), La motivación extrínseca es impulsada por factores externos, como recompensas, castigos o presiones sociales, vale decir, la motivación extrínseca está sujeto al condicionamiento operante, las acciones se repiten si son reforzadas (premios) y se extinguen si son castigadas.

La motivación extrínseca, proviene del exterior, es extraña, se basa en recompensas positivas o negativas fuera de control, este tipo de motivación entra en acción en tareas mecánicas, rutinarias o repetitivas, es decir, aquellas que regularmente se ejecutan en el hemisferio izquierdo, no requieren de creatividad, aquí se encuentra los incentivos económicos, bonos, premios o comisiones, y las motivaciones negativas como el castigo y la falta de aprobación.

2.2.5. Importancia de la motivación.

Es el ejercicio de acción de la persona, depende en gran medida de su nivel de motivación, sin embargo, es multifactorial y actúa de manera simultánea, además y condicionan el desempeño de la persona, la motivación es la médula central del comportamiento, uno de los mayores desafíos de los



individuos radica en sentirse motivados o sea en sentirse íntimamente decididos, confiados y comprometidos alcanzar los objetivos establecidos.

La competitividad exige reunir varios componentes como estrategias, tecnología y una cultura organizacional, sin duda del capital humano, que impulsa el despegue descomunal, ese capital humano posea conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, es decir, poseen competencias y talentos naturales o desarrollados y genera efectos que deben estar sumergidos en el contexto laboral, basado en un boceto estrictamente ordenado y en una cultura interactiva, colaborativa y democrática; satisfacer las necesidades genera una fase de gratificación y emoción positiva en la persona, de lo contrario genera conflictos internos conduce al estado negativo de depresión y genera comportamientos defensivos a través de actitudes como el ausentismo o evasión de responsabilidades. Sellan M. (2016)

Aquí entra a tallar la automotivación como la habilidad que tiene una persona de hacer algo sin necesidad de ser influenciado, es poderoso y superior que la motivación extrínseca, muy difícil de adquirir, puede ser estimulada, alimentada y mantenida hasta que sea parte de nuestra identidad, la automotivación impulsa a los individuos a lograr sus propias metas, a satisfacer sus necesidades e induce alcanzar su bienestar personal. Sellan M. (2016)

2.2.6. La actitud y la motivación.

En la vida, cambiar de actitud requiere esfuerzo y planificación para conseguir los objetivos, la actitud inicia del hecho de decir no, para cambiar es imprescindible sentirnos plácidos en la ejecución de la actividad, nos permite reconocer nuestros pensamientos negativos, este último afecta



nuestra actitud, auto analizarnos es mejor para descubrir estos pensamientos y erradicar inmediatamente, la actitud es todo, es enfocarse en los aspectos positivos, es importante redimir en primer lugar que, está vinculado con la motivación, inteligencia y estabilidad emocional; en segundo lugar, la aptitud influencia a la actitud, conocimiento y técnica y sobre todo influye las acciones profesionales, su comportamiento y a su vez determina los resultados, hacer ejercicio físico a campo abierto, libera endorfinas que aumenta los niveles de motivación y eso contribuye a mejorar la actitud en la vida, la meditación, la reflexión, reduce los niveles de estrés, es importante encontrar actividades que genere disfrute como leer, salir de paseo, rodearnos de personas positivas porque tiene impacto extraordinario y significativo, constituye una fuente de energía, entonces, la actitud es la predisposición de la persona para participar en una actividad, por eso, la actitud está conectada estrechamente con la motivación, dicho de otro modo, la motivación y la actitud son las fuentes de energía que nos impulsa hacia nuestros objetivos. Minera L. (2009).

2.2.7. Teorías sobre la motivación.

2.2.7.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Abraham Maslow (1943) plantea esta teoría, la persona tiene una serie de necesidades, en base a ello nos comportamos, esas necesidades Maslow determinó en forma de piramidal y lo jerarquizó de manera ascendente, primero satisfacer las necesidades básicas y luego llegar a las necesidades de orden superior.

El origen de estas necesidades es orgánico, el cuerpo pide alimento, agua, sueño, etc. Estas necesidades surgen de la mente, nacen de la



interacción con la sociedad, muchos son aprendidos como la necesidad de ser amado, la necesidad de poder, la necesidad de autodeterminación, etc.

Las categorías de las necesidades son como sigue:

- a) En primer orden, se encuentra en la parte básica de la pirámide, corresponde a las necesidades orgánicas, las personas se mueven cuando son cubiertos las necesidades fisiológicas, como respirar, alimentarse, beber o descansar.
- b) Segundo orden, están las necesidades de seguridad, ahí se encuentra la protección física, tener un hogar resguardado, un trabajo estable, protegernos de enfermedades y otros.
- c) Tercer orden, las personas necesitamos tener relaciones entre personas, amistades, pareja, compañeros de trabajo, es decir, la necesidad de vivir en comunidad.
- d) Cuarto orden, está la necesidad de estima, de valorarme como persona y, por otra parte, así como el reconocimiento que aprecien mi trabajo.
- e) Quinto orden, la autorrealización, es el crecimiento personal, es potenciar y desarrollar la creatividad, y la capacidad para resolver problemas.

2.2.7.2. Teoría de las necesidades adquiridas.

En el año 1961 David McClelland y Atkinson, tomaron los test de Murray y utilizó en el contexto laboral, con la finalidad de observar la motivación de las personas, qué motiva para tener determinado comportamiento, estar satisfecho en el trabajo es alcanzar la necesidad del éxito, satisfacer la carencia de autoridad y la necesidad de admisión.

1. Primera categoría, necesidad de logro como reto personal, pretende ser cada vez mejor, pasa a segundo plano la remuneración, el salario o los



- premios, sino buscan adquirir nuevas habilidades, pretende lo extraordinario, se empeñan adquirir nuevos desafíos, prefieren trabajar solos, en suma, el talento humano con alta necesidad de éxito necesita lograr todo, aprender y desarrollarse plenamente en su vida.
2. segunda categoría, necesidad de poder, hablar de poder es alcanzar el control emocional de la persona, disfrutar de los frutos de su trabajo, por otro lado, el grado de dominio que ejerce sobre sus semejantes, estos agentes son competitivos, disfrutan ganar debates, competiciones y retos, son personas que cuidan su prestigio dentro del equipo, prioriza la influencia sobre otras personas, disfrutan de las tareas dentro del equipo de trabajo o que lideren proyectos hasta conseguir los objetivos.
 3. Tercera categoría, la necesidad de afiliación, el talento humano con alta necesidad de pertenencia, disfruta cuando trabaja en equipos, aprecian y comparten situaciones, anécdotas y vivencias, es importante marcar distancia emocional porque, evitan riñas, malos tratos, malos entendidos, busca la integración total del grupo, busca reconocimiento y aprecio en la interacción organizacional.

2.2.7.3. Teoría de los dos factores.

La teoría de Frederick Herzberg (1959) conocido como la teoría de la motivación e higiene, subraya que los factores internos de la persona se relaciona con éxtasis personal, entre tanto que los factores externos se asocian con la insatisfacción funcional, entre tanto, los factores intrínsecos como sensación de logro, reconocimiento en el trabajo, progresar dentro de la organización y crecimiento personal, este tipo de factores motivadores hacen que un trabajador se sienta satisfecho con su trabajo, mientras existen



otros factores extrínsecos que puede desencadenar un alto nivel de insatisfacción en el subordinado, como la supervisión sobre su trabajo, las políticas de la empresa, la relación directa con el jefe, las condiciones laborales del centro de trabajo, el salario genera insatisfacción, la relación con sus compañeros de trabajo, el existir personal se relación con sus congéneres, vale decir, con las personas que le reportan a este trabajador, el status y la sensación de seguridad, estos factores externos desencadenan un nivel de insatisfacción, lamentable en el colaborador.

2.2.7.4. Teoría de la equidad y justicia organizacional

En el año 1963 Adams, plantea su teoría de equidad, las personas se motivan o se desmotivan en función de su percepción de justicia e injusticia. Este autor expresa que, las personas se motivaban cuando hay equilibrio entre dos partes, tiene dos aristas el esfuerzo que pone el trabajador y la retribución que obtiene a cambio, el primero corresponde al esfuerzo, horas extras, el segundo el reconocimiento con vacaciones, flexibilidad en la vida laboral, incentivos económicos, eso equilibra la balanza.

Estas comparaciones son las siguientes:

1. Inequidad positiva: se obtiene en mayor proporción cuando se realiza un paralelo, describiendo técnicamente.
2. Equidad: se iguala entre el aporte y la recompensa.
3. Inequidad negativa: cuando se logra menos de lo que se aporta.

El paralelo establecido se clasifica en: a) es el mismo sujeto dentro la organización. b) el sujeto que actúa en otra organización. c) referido a las personas de apoyo dentro de la empresa. d) es realizar la comparación con otra entidad distinta a lo conocido.



2.2.7.5. La teoría de las expectativas

Víctor Vroom, (1964), aborda que la motivación es crear un entorno que satisface necesidades y permite alcanzar objetivos con energía cinética. Añade que la motivación no es un rasgo personal, sino nace de la interacción grupal y la situación, por eso varía la motivación de una persona a otra, incluso una misma persona tiene momentos altos y bajos en su motivación.

Vroom establece tres factores de motivación: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia estos tres componentes se relacionan, la fuerza motivacional es igual a expectativa, la instrumentalidad por valencia; la expectativa es la convicción que posee la persona de que el esfuerzo con que trabaja produce efectos deseados, las perspectivas depende de la voluntad interna de la persona. La instrumentalidad se refiere a la relación rendimiento y recompensa económica y espiritual, los resultados instrumentales se relaciona directamente con el resultado. la valencia, es la asociación de resultados que el individuo asigna, es decir, este valor equivale a la optimización del rendimiento, una valencia negativa diezma dicha pretensión.

La teoría de las expectativas, se centra en el proceso de motivación en el entorno de una organización, la motivación se mueve en base a su expectativa. Entonces la importancia de la relación desempeño recompensa es el grado que el individuo potencia su desempeño a un nivel determinado lo cual conducirá al logro de resultados, mientras la relación recompensa meta son primas organizacionales que satisfacen metas o necesidades personales y cuan atractivas son las recompensas para el trabajador, el esfuerzo el desempeño y la creatividad son resultados de primer orden, por lo tanto el elogio, estímulo salarial, ascensos, prestación de seguros son consecuencias



de segundo orden, y esto lleva a un resultado positivo, cada parte arroja resultados óptimos formándose una cadena circular.

2.2.7.6. Teoría del establecimiento de metas.

Edwin Locke, publicó su teoría en 1968, teoría que propone el establecimiento de metas como medio para alcanzar un desempeño positivo, metas que deben cumplir con características específicas para guiar al individuo y concluir con la tarea de manera exitosa, estas metas auto establecidos pueden cuantificar el esfuerzo y los recursos necesarios, estas metas invita a la necesidad de autosatisfacción, este resultado influye en el ejercicio de funciones y la mejora de estrategias que permite efectuar con los requisitos que exige la eficacia, el control de procesos se vuelve menos exigente cuando las metas han sido definidas claramente por el propio trabajador, se valora el nivel de cumplimiento de acuerdo a la expectativa establecida, en esta teoría se enfoca en el logro en la recompensa y eso define el compromiso hacia metas más difíciles.

El autor propone trabajar por metas, es pilar fundamental de la motivación en el trabajo, en ese marco, las metas señalan precisión en la ejecución para atravesar las vallas más difíciles, las personas se motivan para alcanzar su propósito.

- ✓ Las metas difíciles capturan nuestra atención y retiran las distracciones.
- ✓ Las metas difíciles energizan, necesita despliegue de esfuerzos para alcanzar.
- ✓ Forja la persistencia para lograr.
- ✓ Permite descubrir estrategias y auxilia para realizar el trabajo de forma eficaz.



Establecer metas mejora la acción personal del trabajador y por lo tanto genera compromiso con la empresa, los objetivos generales se traducen en otros más alcanzables en un período de tiempo determinado, la retroalimentación permanente trasluce que se alcanzó y que falta aún, entonces la retroalimentación es un motivador poderoso que se genera externamente.

2.2.8. Principios fundamentales de la teoría

- ✓ La claridad, las metas deben ser específicos para evitar desviar el propósito a alcanzar.
- ✓ Establecer retos, entre más difícil sea el objetivo, mayor satisfacción, es una fuerza motivadora que impulsa cumplir con creatividad y dinamismo.
- ✓ El compromiso, el sujeto en cuestión debe elegir por sí mismo una meta, instantáneamente la persona traza retos, tiende a tener más energía y ganas de poder cumplir, esto no sucede cuando se le impone.
- ✓ La retroalimentación, el reconocimiento por logros o por esfuerzos de manera automática, para ello se puntualiza los siguientes pasos.
- ✓ establecer metas y expectativas de lo que nosotros queremos realizar.
- ✓ Precisar lo específico.
- ✓ Proceso presencial y personal de nuestro trabajo.
- ✓ Realizar periódicamente la retroalimentación.
- ✓ Sistematizar la retroalimentación.

En suma, la motivación es el proceso por el cual, el esfuerzo de una persona se energiza, mantiene y orienta hacia logros de una meta, además es un estado interno que salta, dirige y mantiene la conducta. Sin duda, el



objetivo de la teoría es evitar pensar en las metas como un todo, sino dividir como objetivos individuales.

2.2.8.1. Teoría del reforzamiento.

Esta propuesta fue patentada por Burrhus Frederic Skinner, es un planteamiento conductual que argumenta que los refuerzos condicionan el comportamiento del sujeto, se basa en vigorizar o penalizar la acción, por lo tanto, puede multiplicarse o desaparecer la conducta de manera permanente.

Esta teoría tiene tres elementos fundamentales llamados contingencia, estímulo discriminativo, respuesta y consecuencia, si se relacionan entre sí tendremos condicionamiento.

2.2.9. Tipos de reforzadores

Burrhus Frederic Skinner, plante 2 reforzadores:

- a) Reforzadores positivos, es la que genera una satisfacción personal y beneficiosa, los reforzadores positivos busca generar respuestas que beneficie ambas partes, es decir, aumenta la probabilidad de repetir la acción dejando una estela de satisfacción.
- b) Reforzadores negativos, no consisten en administrar reforzadores positivos o negativos, más bien busca incrementar la cantidad de respuesta, mediante la exclusión de aquellos reforzadores negativos.

2.2.10. La neurobiología de la motivación

Sung-il Kim científicos y neurobiólogo de la universidad de Corea señala que, algunas regiones del cerebro se activan cuando existe una motivación. La corteza orbitofrontal es la zona responsable de los juicios de valor que formulamos y por ende la toma de decisiones. Los científicos saben que cada logro es un valor distinto y subjetivo para cada persona, la prefrontal



es una zona que ayuda al ser humano en la ponderación de las opciones que tiene frente a sí mismo. La motivación depende del juicio y valoración que se hace subjetivamente de cada actividad. Entonces es un proceso de estimación de opciones que puede tardar desde milisegundos hasta meses. Si el cerebro considera valioso un objetivo, decidirá invertir tiempo y recursos para lograrlo. La corteza prefrontal dorsolateral se vincula a las decisiones ejecutivas y al control cognitivo, su activación nos permite entender que cuando hay motivación se logra objetivos, después de haber sido valorado por el striatum ventral y por la corteza orbitofrontal, estas áreas permiten mantener nuestra atención fija en el objetivo, La motivación implica atención en la meta y adopción de las acciones necesarias para llegar a ella de una manera decidida y enfocada. Sentirte motivado te permite mantener tu atención centrada en las actividades para el logro de los objetivos deseados. Esto ayuda a entender el porqué de la distracción de un niño en las clases, no está motivado para sostener la atención por largo tiempo, tal vez el maestro no lo hace con buena dinámica o lo hace muy complejo, quizás perdió la credibilidad en uno mismo como autoridad. La dopamina es un neurotransmisor producido en el área tegmental ventral, el cual es liberado en el núcleo accumbens, en ese proceso se activa el sistema mesolímbico dopamínico, encargado de la anticipación de la recompensa y el aprendizaje, administrar correctamente los estímulos, es fundamental ser cuidadosos cuando sustituimos una recompensa (chocolate) por otra (cumplir la tarea), en este caso el cerebro asocia la descarga de dopamina con el "chocolate", y no con "el deber", por lo que la adicción se vuelva hacia el estímulo.



Perret R. (2016) el cerebro busca la liberación placentera de la dopamina al lograr los objetivos, lo que provoca una mayor motivación, mientras más importante sea para el cerebro la recompensa, más dopamina se liberará para disfrutar. La amígdala cerebral normalmente se la asocia con el miedo o con estímulos negativos, pero es un área que participa en la motivación, se infiere que en cada momento de definición y búsqueda de un objetivo existe el miedo a no lograrlo, lo cual predice la activación de la amígdala y permite creer que esta nos motiva aún más a lograr el objetivo y evitar el sufrimiento por fallar. El miedo se convierte en un mecanismo que potencia más la motivación, ya que el cerebro busca dejar de sentir miedo, por lo que quiere terminar con éxito la tarea, es importante ser cuidadosos en motivar usando el miedo, porque la hiperactivación de la amígdala lleva a provocar daños severos a la salud, se pierde la atención y provoca pérdida de interés. El miedo es un impulsor de la motivación, el cerebro busca deshacerse del miedo y por ende busca triunfar rápido en la actividad deseada. sin embargo, hay que ser cuidadosos al usar el miedo como motivador, puesto que a mediano y a largo plazo puede tener serias consecuencias en la conducta y en la salud.

El ser humano, está altamente programado y cableado para definir preferencias, escoger objetivos, anticipar el placer, evitar el miedo y hacer lo que sea necesario para lograr sus metas. Vivimos en un estado de motivación hacia algunos objetivos y desmotivación hacia otros objetivos, según nuestras preferencias y percepciones subjetivas. hay día que no luches por un objetivo, no hay día en que no te enfoques en algo, es tu motivación.



2.2.11. Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas

2.2.11.1. Desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), La evaluación del desempeño es una acción rigurosa que mide el ejercicio de funciones, es el termómetro que mide el cumplimiento y los requisitos en el trabajo, el proceso de evaluación de desempeño de funciones, consiste en medir la acción de trabajador dentro de la organización. La medición es el meollo del sistema de evaluación que determina el proceso del desempeño a la luz de ciertos parámetros orientados al futuro, algunos indicadores saltan a la vista por la calificación o descalificación de los usuarios.

Robbins & Judge (2017), concentra su mirada en el resultado visible y medible del trabajo de un empleado en términos de eficiencia y eficacia, lo toma en cuenta los siguientes factores: productividad, calidad de trabajo y cooperación y actitud.

Katz & Kahn (1978), Desde la mirada de la psicología organizacional, lo entienden como el cumplimiento de las tareas asignadas dentro de un rol laboral, considerando tanto los aspectos técnicos como los comportamentales, es decir, el desempeño de tareas (obligatorio) y desempeño contextual (voluntario).

Campbell (1990), establece que el desempeño es un conjunto de acciones medibles que contribuyen al éxito organizacional, diferenciándolo de resultados (que pueden depender de factores externos).

Armstrong & Barón (2005), consiste en ver desde la gestión del talento como la combinación de habilidades, esfuerzo y resultados alcanzados,



evaluados en relación con los estándares establecidos, es decir, se vinculan el desempeño a sistemas de evaluación por competencias.

El desempeño laboral es un proceso para comprobar qué tan exitosa fue una organización, en tal sentido, este tópico evalúa el cumplimiento de las metas estratégicas personales y organizacionales. Robbins, Stephen, Coulter (2013) señala que, evaluar el desempeño es un proceso permanente, metódico y formal, que exterioriza la efectividad del sujeto en el cumplimiento de metas y objetivos, es una herramienta gerencial útil que evalúa la maximización de energía, tiempo y recursos hacia aquellos resultados clave que establece el grado de éxito o fracaso. Juárez (2018).

Chávez (2014), conceptúa al desempeño laboral, como instrumento que mide el cumplimiento de los objetivos y metas alcanzados por la persona que labora, de tal manera permite medir su rendimiento de manera integral y objetiva. Faria (2000) expresa que, el desempeño laboral es el resultado del comportamiento del personal responsable de las actividades en función al cargo que desempeña. Además, Palací (2005) refiere al desempeño laboral como valor esperado del trabajador hacia la organización en un determinado tiempo. La evaluación del desempeño es un proceso técnico que sirve para estimar características cuantitativas y cualitativas por la alta jefatura, cabe aclarar que, es la toma de decisiones e informar a los subordinados las medidas adoptadas con la finalidad de mejorar el desempeño. Chávez (2014).

El desempeño, es la acción específica que denota al trabajador, dicho de otro modo, es la efectividad que alcanza las personas dentro de la empresa, los resultados se analizan minuciosamente y reajustar acciones sobre la marcha, esta acción se realiza en función de los estándares



establecidos, es decir, se refieren al rendimiento laboral, el desempeño de funciones reúne una serie de características personales en el ejercicio de la tarea, las experiencias son los atributos propios de cada uno como el trato, motivación, cooperación, compromiso y responsabilidad.

Las organizaciones realizan evaluaciones de desempeño anual, los líderes evalúan a sus equipos y los equipos a los líderes, también entre compañeros y en ocasiones se realizar evaluaciones entre personas de distintas áreas, la medición debe servir para el desarrollo de las personas e incrementar el rendimiento, es decir, que sea una herramienta para lograr mejoras en el trabajo.

a) Dimensiones del desempeño laboral.

Son aspectos clave que se evalúan para medir la efectividad de un empleado en su trabajo. varían según el modelo de evaluación, la organización o el puesto, pero generalmente incluyen lo siguiente:

b) Competencias Técnicas (Desempeño en la Tarea)

Robert J. Marzano, identifica en su modelo de evaluación docente 4 dominios claves para evaluar el desempeño docente, Estas dimensiones están alineadas con las competencias técnicas en el desempeño docente, porque se enfocan en habilidades prácticas y conocimientos específicos para la enseñanza efectiva. entre esas competencias técnicas son:

- ✓ **Dominio1:** Estrategias pedagógicas y conductuales (planeación, metodología, manejo del aula), Marzano subraya que la calidad de la enseñanza no depende solo del contenido, sino de cómo se diseña, implementa y ajusta la instrucción. Su enfoque sistemático ayuda a los docentes a maximizar el engagement y el logro académico. Así mismo, El



80% del éxito en el aprendizaje depende de cómo el docente organiza y ejecuta sus estrategias y las prácticas basadas en evidencia científica (como la retroalimentación o el aprendizaje activo) tienen alto impacto en los resultados académicos.

- ✓ **Dominio 2:** Planificación y preparación (diseño curricular, selección de materiales didácticos). Marzano expresa que los docentes altamente efectivos dedican tiempo a reflexionar y ajustar sus planes basándose en datos, este dominio se centra en las acciones que el docente debe realizar antes de la instrucción para garantizar un aprendizaje efectivo. Una planificación cuidadosa es clave para: Maximizar el tiempo de instrucción efectiva, reducir problemas de disciplina y asegurar que todos alcancen los objetivos de aprendizaje.
- ✓ **Dominio 3:** Reflexión y mejora continua (evaluación de su propia práctica docente). El Modelo de evaluación de Marzano se centra en la capacidad del docente para analizar su práctica educativa, reflexionar críticamente sobre su impacto en el aprendizaje de los estudiantes y realizar ajustes para mejorar continuamente. Además, enfatiza que los docentes más efectivos son aquellos que reflexionan sistemáticamente sobre su práctica y buscan mejorar constantemente. Este dominio no solo beneficia al profesor, sino que también impacta positivamente en el rendimiento de los estudiantes.
- ✓ **Dominio 4:** Compromiso con la institución (colaboración profesional). Marzano enfatiza que un docente efectivo no solo se limita a su aula, sino que contribuye al éxito colectivo de la escuela. Este dominio evalúa cómo el educador: Fortalece la comunidad educativa, promueve la coherencia



institucional e impacta en el aprendizaje global de los estudiantes mediante un entorno colaborativo.

c) Productividad y Resultados

Es una de las dimensiones clave dentro de la evaluación del desempeño laboral, se centra en medir la eficiencia y efectividad de un empleado en el cumplimiento de sus objetivos y metas. Este tópico es estudiado por Peter Drucker, quien habla de "la productividad no es hacer más cosas, sino hacerlas mejor", vinculando resultados con eficiencia. Así mismo William Edwards Deming, enfatiza la mejora continua para optimizar resultados.

En el campo educativo mejorar la productividad y resultados implica optimizar tiempo, metodologías y estrategias para maximizar el aprendizaje de tus estudiantes. priorizando:

- ✓ Planificación Eficiente, consiste en programar las clases con objetivos claros y relevantes, prioriza tareas, es priorizar lo que impacta en el aprendizaje y el uso de las herramientas digitales.
- ✓ Metodologías Activas, proponer a los estudiantes actividades prácticas y dinámicos donde ellos sean los protagonistas, usar el aula para debates y ejercicios prácticos adicionando los juegos para motivar debidamente.
- ✓ Evaluación y Retroalimentación, consiste en calificar y explicar cómo mejorar la acción, definir los criterios de evaluación desde el inicio e involucrar a los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.
- ✓ Gestión del Tiempo, usar la técnica Pomodoro (trabajar en bloques de 25 - 30 minutos con descansos) para clases, corregir exámenes por lotes, preparar materiales en bloques y trabajos colaborativo con otros profesores.



- ✓ Ambiente de Aula, Establece normas de convivencia desde el inicio para reducir tiempo en gestión de disciplina, priorizar la motivación intrínseca que conecte los contenidos con intereses de los estudiantes y tener un espacio ordenado y organizado para mejorar la concentración.
- ✓ Autocuidado Docente, Evitar el síndrome de Burnout, estar en una formación continua de capacitación e integrar la comunidad de profesionales.

d) Habilidades Interpersonales y Trabajo en Equipo Gonzales F.

Un docente con buenas habilidades interpersonales y capacidad para trabajar en equipo mejora el clima escolar, además influye positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Estas competencias son clave para una educación integral y un entorno escolar armonioso.

Estas habilidades son de vital importancia para un docente, porque interactúa con estudiantes, con profesores, padres de familia y otros actores de la comunidad educativa.

a) Habilidades Interpersonales,

- ✓ Comunicación asertiva, Son las capacidades que permiten relacionarse de manera efectiva con los demás. Incluye la comunicación asertiva, expresar ideas clara y respetuosa, escuchar activamente a los actores educativos.
- ✓ Empatía, Es comprender las emociones y perspectivas de los estudiantes y al mismo tiempo fomentar un ambiente de confianza y respeto.
- ✓ Manejo de conflictos, consiste en mediar en discusiones entre alumnos o con padres y buscar soluciones colaborativas.



- ✓ Inteligencia emocional, siempre será importante la autorregulación de emociones en situaciones estresantes, además, motivar y generar entusiasmo en el aula.
- b) Trabajo en equipo como docente, en este tópico es importante:
- ✓ Colaboración con otros docentes, consiste en planificar proyectos interdisciplinarios y al mismo tiempo compartir buenas prácticas y recursos pedagógicos en grupo.
 - ✓ Participación en reuniones institucionales, es importante contribuir en la mejora de proyectos educativos y alinearse con los objetivos de la institución. Trabajo con padres y tutores, es mantener comunicación constante y constructiva además involucrar en el proceso educativo de sus hijos.
 - ✓ Liderazgo educativo, es guiar equipos de trabajo y fomentar una cultura de cooperación en la escuela.
- c) Estrategias para fortalecer estas habilidades, tener en cuenta:
- ✓ Capacitación continua, asistir en cursos de comunicación, liderazgo o resolución de conflictos.
 - ✓ Retroalimentación, ejercer en el momento exacto en el aula.
 - ✓ Reflexión docente: Analizar experiencias y ajustar estrategias de interacción.
 - ✓ Dinámicas colaborativas: Implementar actividades grupales que fomenten el trabajo en equipo en el aula.

d) Actitud y Compromiso Bretel L.

La combinación de una actitud proactiva y un compromiso sólido convierte a los docentes en agentes transformadores de la sociedad. Su rol va más allá



de enseñar contenidos; implica guiar, inspirar y contribuir al crecimiento humano.

a) Actitud del Docente.

Es la predisposición emocional y mental con la que el docente enfrenta su labor, en tal sentido incluye:

- ✓ Empatía, comprender las necesidades y emociones de los niños.
- ✓ Motivación, inspirar y entusiasmar a los alumnos hacia el aprendizaje.
- ✓ Resiliencia, adaptarse a desafíos y mantener una mentalidad positiva.
- ✓ Apertura al cambio: Estar dispuesto a innovar en metodologías y herramientas educativas.
- ✓ Respeto y paciencia, valorar la diversidad y los ritmos de aprendizaje individuales.

b) Compromiso Docente

El compromiso implica responsabilidad, dedicación y ética profesional. Se manifiesta en:

- ✓ Preparación académica, planificar clases con calidad y actualizarse constantemente.
- ✓ Involucramiento con los estudiantes, atender democráticamente a todos los estudiantes.
- ✓ Trabajo en equipo, colaborar con los actores educativos.
- ✓ Evaluación y mejora continua, reflexionar sobre su práctica docente para optimizar resultados.
- ✓ Vocación de servicio, enfatizar el bienestar socioemocional y desarrollo de los alumnos.



e) Desarrollo Profesional y Aprendizaje

Son pilares fundamentales para garantizar una educación de calidad, adaptada a las necesidades cambiantes de la sociedad y los estudiantes.

a) Importancia del Desarrollo Profesional Docente.

- ✓ Mejora de la práctica educativa, La formación continua permite a los docentes actualizar sus metodologías, incorporar nuevas tecnologías y estrategias pedagógicas.
- ✓ Impacto en el aprendizaje de estudiantes, Docentes mejor formados contribuyen a mejores resultados académicos y al desarrollo de competencias en los estudiantes.
- ✓ Adaptación a cambios sociales y tecnológicos, La educación enfrenta desafíos como la digitalización, la diversidad en el aula y las nuevas demandas laborales.

b) Estrategias para el Aprendizaje Docente

- ✓ Realizar cursos y diplomados.
- ✓ Maestrías y doctorados.
- ✓ Certificaciones en metodologías activas.

c) Autodesarrollo y reflexión.

- ✓ Investigación-acción, los docentes investigan su propia práctica para mejorarla.
- ✓ Portafolios docentes, reflexión sobre logros, desafíos y metas de aprendizaje.
- ✓ Lectura crítica, artículos, libros y tendencias educativas.



f) Liderazgo de Moreno.

Es un concepto clave en el ámbito educativo que se refiere a la capacidad de los profesores para influir, motivar y guiar tanto a sus niños como a sus colegas, con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y promover la innovación educativa, sus características son:

- ✓ Pedagógico, se centra en mejorar la práctica educativa y el aprendizaje de los alumnos.
- ✓ Colaborativo, fomenta el trabajo en equipo entre los actores educativos.
- ✓ Transformador, busca cambios positivos en la institución.
- ✓ Empático, escucha y comprende las necesidades de la comunidad educativa.
- ✓ Innovador, promueve metodologías activas y el uso de nuevas tecnologías.

g) Alineación con la Cultura Organizacional de Schein E.

En el contexto docente se refiere a cómo los docentes en instituciones educativas públicas y privadas, integran y promueven los valores, normas, creencias y comportamientos que definen la identidad de la organización donde trabajan, los más resaltantes son:

- ✓ Valores Compartidos, el docente debe conocer y adoptar los valores centrales de la institución.
- ✓ Misión y Visión Institucional, su labor debe contribuir a los objetivos estratégicos de la institución.
- ✓ Normas y Comportamientos Esperados, adaptarse a los protocolos institucionales.



- ✓ Comunicación y Trabajo en Equipo, participar activamente en reuniones, proyectos institucionales y actividades extracurriculares.
- ✓ Adaptación al Cambio, si la institución impulsa innovaciones educativas.

2.2.12. Teorías de desempeño laboral.

Las teorías de desempeño laboral, se empeña en explicar los factores que influyen en el rendimiento de los subordinados en el entorno laboral. Estas teorías tienen bases sólidas en la psicología organizacional y la gestión del talento humano, permite diseñar estrategias para mejorar la productividad, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

2.2.12.1. Teoría de la Expectativa (Vroom, 1964)

Es una teoría basada en tres componentes principales, Expectativa (esfuerzo - desempeño) esto significa mayor despliegue de esfuerzo es mejor desempeño; Instrumentalidad (desempeño - recompensa) nos quiere decir, que un buen desempeño será recompensado y la Valencia (Valor de la Recompensa) en este tópico se valora el grado de importancia que la persona asigna a la recompensa. El autor enfatiza que las recompensas deben ser personalizadas, concluye que, si falta uno de estos factores, la motivación será nula.

2.2.12.2. Teoría del Establecimiento de Metas (Locke & Latham, 1990)

Esta teoría fue desarrollada por Edwin Locke y Gary Latham (1990), es una teoría de la psicología organizacional y del comportamiento. Plantea que el establecimiento de metas específicas y retadoras mejora el desempeño del trabajador al dirigir la atención, moviliza esfuerzos, aumenta la persistencia y fomenta estrategias efectivas. Sus principios claves son: Claridad de las metas, es decir, las metas propuestas deben ser específicas y medibles;



Desafío y dificultad, Las metas moderadamente difíciles generan mayor motivación para su cumplimiento; Retroalimentación, La información sobre el progreso permite ajustar esfuerzos y estrategias y la Complejidad de la tarea, es combinar metas a corto plazo y formación de habilidades de lo contrario abruma el esfuerzo.

2.2.12.3. Teoría de la Equidad (Adams, 1965)

Esta teoría fue propuesta por John Stacey Adams en 1965, es una de una teoría más influyentes en el estudio de la motivación en el ámbito laboral y organizacional. Se enfoca en la percepción de justicia en las relaciones laborales y cómo afectan la motivación y el desempeño de los trabajadores. Los principios básicos de esta teoría son: la Comparación Social, Los trabajadores comparan sus aportaciones (esfuerzo, experiencia y dedicación) y sus resultados (salario, reconocimiento y beneficios) con los de otras personas de similar cargo; Equidad y la Inequidad, el primero existe cuando la proporción entre aportaciones y resultados es percibida como justa. Mientras la Inequidad, pasa cuando hay una discrepancia genera malestar psicológico.

2.2.12.4. Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985)

Esta teoría psicológica fue desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan (1985), estudia la motivación humana y su dependencia con el desarrollo personal y bienestar. Según esta teoría, las personas tienen 3 necesidades psicológicas básicas innatas cuya satisfacción promueve la motivación intrínseca, el crecimiento y la salud mental.

- ✓ Autonomía, Son acciones elegidas voluntariamente y alineadas con los propios valores.



- ✓ Competencia, es la virtud de manejar desafíos y lograr metas efectivas
- ✓ Relación, experimentar conexiones significativas con otros.

2.2.12.5. Teoría de los Dos Factores (Herzberg, 1959)

Esta teoría propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959 a partir de un estudio realizado a profesionales en el ámbito laboral. Herzberg buscaba entender qué factores influyen en la satisfacción y la insatisfacción de los trabajadores, concluyendo que estos no son opuestos, sino que responden a elementos distintos.

- ✓ Factores de Motivación (Intrínsecos), están relacionados con el contenido del trabajo y su capacidad para generar satisfacción.
- ✓ Factores de Higiene (Extrínsecos), Se vinculan al contexto laboral y previenen la insatisfacción.

2.2.12.6. Teoría del Flujo (Csikszentmihalyi, 1990)

Esta teoría es propuesta por el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi en 1990, describe un estado mental óptimo en el que una persona está completamente inmersa en una actividad, percibiendo una sensación de concentración, disfrute y satisfacción. Según el autor esta teoría tiene su estado de flujo y estos son: Concentración intensa en la tarea, fusión entre acción y conciencia, es decir, la persona actúa sin esfuerzo, con movimientos naturales, la pérdida de la autoconciencia, significa que no hay preocupación por el "yo", distorsión del sentido del tiempo, el tiempo es efímero, retroalimentación inmediata, acompañar si hay un relajado, equilibrio entre desafío y habilidad, la tarea no es un término medio, ni fácil ni difícil, sensación de control sobre la actividad y la gratificación intrínseca, la recompensa es la misma actividad.

2.2.13. Evaluación de desempeño laboral

Evaluar es comprobar el nivel de productividad del talento humano, son reactivos para analizar resultados de la mano de obra, sirve para tomar decisiones oportunas que permita la mejora continua y por ende el logro de objetivos institucionales. Esta acción de evaluar se debe realizar de manera periódica y prever acciones positivas que fortalezca al trabajador, entonces, las ventajas de evaluar el desempeño del trabajador son:

- ✓ Propuestas nuevas a partir de la evaluación, se realiza con la finalidad de mejorar la productividad y debe existir voluntad del trabajador.
- ✓ Reconocimientos y estímulos a los trabajadores por su productividad.
- ✓ Detectar factores que afectan al trabajador como familia, salud, dinero etc.
- ✓ Establecer objetivos claros y definidos.

2.2.14. Métodos para la evaluación de los empleados

- a) La evaluación, es el conocimiento del trabajador y su efectividad en el trabajo.
- b) La autoevaluación, ejercida de manera interna y voluntaria para cambiar de viraje y obtener resultados.
- c) Evaluación externa de orden jerárquico.
- d) Evaluación externa, esta vez por parte de cliente.
- e) La evaluación por seguimiento, realiza la autoridad de manera permanente.

2.2.15. Formas de evaluar el desempeño.

- ✓ Evaluaciones más frecuentes, las evaluaciones deben ser trimestrales y no anuales, de esta manera identificar qué tan cerca o lejos se encuentran los objetivos, recuerde establecer metas precisas en periodos cortos.



- ✓ Dar a conocer el proceso para generar mayor compromiso entre los subordinados, es importante dar a conocer fechas en las que tendrán lugar las evaluaciones de desempeño, dar a conocer los objetivos, recompensas etc.
- ✓ Crear formatos más simples de fácil acceso.
- ✓ Transformar líderes en coach, mentores que diseñan estrategias en la acción misma.
- ✓ Los colaboradores deben tomar papel protagónico, para identificar logros, avances, etc.

2.2.16. Beneficios de la evaluación del desempeño

Werther & Davis, (2008), expresa que, la evaluación del desempeño trae múltiples beneficios a corto, mediano y largo plazo entre los componentes de la empresa. Es importante enfatizar la autoevaluación del equipo de trabajo, sirve para su crecimiento profesional, sentirse motivado y comprometido con la empresa; en cambio al gerente permite evaluar de manera directa el desempeño y comportamiento de sus aliados, contar con una base de medición y un sistema planificado y estandarizado, permite fomentar una mejor comunicación con sus colaboradores y dinamizar la evaluación como un sistema objetivo y concreto para conocer el desempeño del talento humano, entre tanto para la empresa la evaluación de desempeño establece estándares de desempeño individual, alinea las metas individuales con cada área y por ende con la compañía, la evaluación permite optimizar los niveles de desempeño, reconocer la labor sobresaliente, permite conocer el desempeño débil, identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo



según los perfiles, habilidades y competencias, compensar el esfuerzo de los subordinados de manera justa y equitativa.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Motivación

La motivación es un proceso psicológico que impulsa a una persona a actuar hacia un objetivo, desencadenando, manteniendo y dirigiendo su conducta. Es la fuerza interna o externa que nos mueve a realizar ciertas acciones y persistir en ellas hasta alcanzar nuestras metas.

La motivación es el componente particular de persona, es fuerza inagotable que repotencia la vitalidad de manera voluntaria, la encargada de resolver problemas de manera sencilla, es la administradora de energía para cumplir objetivo determinado de manera más efectiva. Ramos M.

La motivación es el conjunto de conexiones mentales que genera satisfacción personal, a través de reacciones químicas entre neurotransmisores, se producen en función de la actividad que ejerce la persona; la motivación es una energía que fluye desde el interior con una fuerza descomunal capaz de transformar la actividad difícil en placentera. Gonzales (2008).

2.3.2 Motivación intrínseca.

La motivación intrínseca es un tipo de motivación que surge del interior de una persona, impulsada por el interés, el disfrute o la satisfacción personal que se experimenta al realizar una actividad.

Se caracteriza por su autonomía, la persona actúa por voluntad propia, sin presión externa; La actividad se realiza porque el sujeto siente que es



gratificante, desafiante y significativo y finalmente la recompensa es interno y emocional.

2.3.3 Motivación extrínseca.

La motivación extrínseca es un tipo de motivación que surge de factores externos al individuo, es decir, cuando una persona realiza una actividad o persigue un objetivo para obtener una recompensa externa o evitar castigo.

Desde esta mirada, los factores externos de motivación son múltiples: Primero, el sujeto que recibe como contraprestación de su actuar, con el objeto de satisfacer sus necesidades. Segundo, los estímulos, son acicates que brindan las organizaciones responsables de lograr metas organizacionales. En suma, el castigo es una fuerza negativa de presión que pone la empresa como sanción en el ejercicio de funciones.

2.3.4 Motivación trascendental.

La motivación trascendental es aquella que nos impulsa a actuar por convicción, por un propósito que da sentido a la existencia y beneficia a todos o a los más necesitados.

Tiene sus propias características: No se limita a satisfacer necesidades básicas, se enfoca más allá de uno mismo; tiene valores universales que no se mide a simple vista; está concentrado en ideales elevados.

2.4 Desempeño.

El término "desempeño" se refiere a la manera en que una persona o una organización cumple con sus funciones, tareas y objetivos. Está relacionado con la eficacia, eficiencia y calidad con que se realizan las actividades o se logran los resultados esperados.



2.5 Desempeño laboral.

El desempeño laboral es un indicador clave del éxito tanto del empleado como de la organización y su evaluación debe ser continua y objetiva para garantizar un desarrollo sostenible, es decir, el desempeño laboral es el conjunto de resultados, comportamientos y actitudes que un empleado muestra en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades dentro de una organización.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de investigación es cuantitativo, porque recoge y analiza datos numéricos y facilita la medición de las variables, mediante valores numéricos y análisis estadísticos, así mismo facilita la obtención de resultados generalizables. Gallado (2017), además trabaja con magnitudes y se hacen estimaciones. En el proceso de análisis se usan coeficientes y un proceso estadístico multivariados descriptivos y explicativos. Cohen & Gómez (2019).

3.2. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Para ejecutar el presente trabajo de investigación se tomó el método hipotético deductivo porque se parte de una situación hipotética, se deduce la realidad observada y se contrasta el fenómeno observado, es decir, la conclusión.

Al respecto Karl Popper (1994) expresa, el método en referencia tiene pasos sumamente interesantes como recabar información sensorial del fenómeno y la formulación de hipótesis sirve explicar el suceso, sus



proposiciones resaltantes para comprobar la verdad del enunciado en paralelo con la ejecución de la experiencia.

Refuerza Bensliman (2015), expresando que el método hipotético deductivo se asienta sobre enunciados que mantienen su carácter de hipótesis tentativa, después de despuntar múltiples vallas rigurosas.

Según Tamayo (2008), el método deductivo radica en la totalidad de reglas y procesos, que ayudan a deducir posibles conclusiones, a partir de premisas que tiene consecuencias.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, en esa línea se busca el aporte científico para incrementar la teoría de carácter universal. Maya (2014). Por su parte Behar (2008), señala los estudios descriptivos son útiles para analizar el comportamiento de un fenómeno, permite desglosar a través de la medición de uno o más de sus propiedades.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación en marcha es de carácter correlacional, porque se busca relacionar entre dos variables y se exige de la comprobación rigurosa. Maya (2014). Además, Gallardo (2017) la investigación descriptiva, busca desmenuzar propiedades, características y perfiles del fenómeno de estudio, por otro lado, permite determinar el grado de asociación entre dos o más variables en un contexto dado, queda claro que primero se miden las variables, en seguida se cuantifican, se analizan y establecen las relaciones a través de la aplicación de técnicas estadísticas. Hernández – Sampieri (2014)



3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es no experimental, solo se observa el fenómeno tal cual. Cohen & Gómez. (2019). Entonces la presente investigación pertenece al estudio no experimental se basan en entornos naturales sin manipulación intencional de variables. El objetivo de estudios es observar el fenómeno y analizar minuciosamente. El término diseño se refiere a la estrategia de la indagación y sirve para capitalizar información de primera mano, en este enfoque cuantitativo el estudioso analiza la validez de las hipótesis formuladas en un contexto. Hernández, Fernández y Baptista. (2010).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Hernández Sampieri (1991) conceptúa que, el cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en un formato impreso con preguntas dirigidas a obtener información de los colaboradores sobre los temas de estudio, en tal sentido se tomó en cuenta a 52 docentes contratados y nombrados de la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca del barrio villa hermosa del Misti. Entre tanto el universo son componentes con características comunes. Bernal (2010).

Tabla 1*Distribución de la población*

IIEE	Nombres	Nº	%
Primaria	70550 "Los Libertadores"	52	100

Nota: Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- ✓ Docentes asistentes en el día.
- ✓ Docentes nombrados y contratados 2023.

Criterios de exclusión:

- ✓ Docentes cuya que se ausentaron en el día de la encuesta.
- ✓ No forman parte el personal de servicio.

3.6.2. Muestra

El tamaño de muestra que se ha tomado en cuenta es la totalidad de la población de estudio que se ha planteado en la presente investigación.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**3.7.1. Técnicas de la investigación**

El reactivo principal de la presente investigación es la encuesta, insumo que permite obtener los objetivos esbozados como medio que direcciona la investigación. Earl Babbie (2016) la encuesta es un método de recolección de datos basado en un conjunto de preguntas estandarizadas dirigidas a una muestra representativa de una población, con el fin de obtener información cuantitativa o cualitativa.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento para la presente investigación es el cuestionario, Kerlinger (1986) conceptúa que el cuestionario es un conjunto de preguntas,



previamente establecidos, destinado a obtener información de los encuestados. En tal sentido, el insumo de recolección de datos se realizó en un solo momento por lo que la investigación es de corte transversal, además los instrumentos es apoyo para que la técnica cumpla su propósito. Baena (2017).

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Según García, la eficacia de una herramienta de validación mide a la variable planteado. Entonces, es un proceso fundamental en la metodología científica que garantiza las herramientas utilizadas para recolectar datos, mide de manera precisa, confiable y válida lo que se pretende medir.

Este tópico pasó por filtro de 3 expertos donde se consideró la validez de contenido se tomó en consideración si el instrumento cubre todos los aspectos relevantes del constructo; como segundo punto la validez de constructo, mide al instrumento el concepto teórico verifica el análisis factorial (exploratorio o confirmatorio) para identificar y agrupar los ítems según las dimensiones teóricas y validez de criterio, se evaluó la relación del instrumento con una medida externa, si es validado confirmar su pertinencia.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de investigación se refieren a la consistencia y estabilidad de los resultados que proporciona un instrumento al medir un constructo o variable, un instrumento confiable produce resultados similares bajo condiciones consistentes.



Según Hernández (2006), la confiabilidad es el respaldo total que un instrumento recibe por su consistencia y solidez en sus planteamientos, vale decir, por más que se someta a prueba de rigurosidad los efectos siempre serán iguales.

En el presente trabajo se hizo uso del coeficiente del alfa de Cronbach, para calcular el índice de confiabilidad del instrumento que, equivale a .969 de cociente para la primera variable de la motivación y .981 para la segunda variable de desempeño laboral esto significa una confiabilidad excelente.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

En la presente en investigación el diseño de estrategia para la prueba de hipótesis constituye un proceso sistemático que permite evaluar la validez de una afirmación sobre un parámetro poblacional, en este acto se considera el planteamiento de hipótesis nula que, representa la afirmación "status quo" o de no efecto, así mismo, la hipótesis alternativa, corresponde a lo que se quiere demostrar.

La contrastación de las hipótesis se realizará en cuanto se recolecte datos y pasa por sistema SPSS, con los datos exactos ahí se establece la relación de hipótesis nula y alterna, por lo que es urgente aplicar los instrumentos de investigación con los reactivos necesarios.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

Tabla 2

Nivel de motivación de los docentes.

Nivel	f	%
Motivación		
Bajo	13	24.5
Medio	40	75.5
Alto	-	-
Motivación intrínseca		
Bajo	23	43.4
Medio	30	56.6
Alto	-	-
Motivación extrínseca		
Bajo	13	24.5
Medio	40	75.5
Alto	-	-
Motivación trascendente		
Bajo	13	24.5
Medio	40	75.5
Alto	-	-

Total	53	100
--------------	----	-----

Nota: Elaboración propia.

Descripción: El nivel de motivación de los docentes se encuentra en un nivel medio de 75.5% y bajo en el 24.5%. En referencia a las tres dimensiones de la motivación, predomina el nivel medio que equivale entre 56.6% y 75.5%.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral de los docentes.

Nivel	f	%
Desempeño laboral		
Bajo	10	18.9
Medio	43	81.1
Alto	-	-
Motivación intrínseca		
Bajo	15	28.3
Medio	38	71.7
Alto	-	-
Motivación extrínseca		
Bajo	13	24.5
Medio	40	75.5
Alto	-	-
Motivación trascendente		
Bajo	18	33.9
Medio	35	66.1
Alto	-	-
Total	53	100

Nota: Elaboración propia

Descripción: El nivel de desempeño laboral de los docentes fue medio con el 81.1% y bajo en el 18.9%. En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, en los tres tópicos se aprecia la predominancia del nivel medio con un porcentaje de entre 66.1% y 75.5%.

Tabla 4

Correlación de la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en docentes.

	Motivación intrínseca	
	rho	p
Desempeño laboral	.500**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: Después de realizar el análisis correlacional de Spearman, se determinó que existe una correspondencia altamente significativa ($\rho = .500$; $p < .01$), directa cuyo efecto es sumamente grande entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

Tabla 5

Correlación de la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral en docentes.

	Motivación extrínseca	
	rho	p
Desempeño laboral	.720**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: después de efectuar el análisis correlacional de Spearman, se determinó que existe una correlación altamente significativa ($\rho = .720$; $p < .01$), directa, cuyo tamaño de efecto es grande entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

Tabla 6

Correlación de la dimensión motivación trascendente y el desempeño laboral en docentes.

	Motivación trascendente	
	rho	p
Desempeño laboral	.887**	.000

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: Después de ejecutar el análisis correlacional de Spearman, se determinó que existe una correlación altamente significativa ($\rho = .887$; $p < .01$), directa y con tamaño de efecto grande entre la motivación trascendente y el desempeño laboral.

Tabla 7

Confiabilidad del Instrumento: escala de motivación.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Motivación	.969	25

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: Luego de analizar el grado de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, se estableció un cociente de .969, lo que indica que la prueba tiene una confiabilidad excelente.

Tabla 8

Validez del instrumento: escala de motivación.

Ítem	riict	Validez
Ítem 1	.968	Válido
Ítem 2	.869	Válido
Ítem 3	.720	Válido
Ítem 4	.707	Válido



Ítem 5	.916	Válido
Ítem 6	.817	Válido
Ítem 7	.876	Válido
Ítem 8	.876	Válido
Ítem 9	.275	Válido
Ítem 10	.901	Válido
Ítem 11	.956	Válido
Ítem 12	.624	Válido
Ítem 13	.730	Válido
Ítem 14	.901	Válido
Ítem 15	.297	Válido
Ítem 16	.358	Válido
Ítem 17	.945	Válido
Ítem 18	.731	Válido
Ítem 19	.839	Válido
Ítem 20	.901	Válido
Ítem 21	.781	Válido
Ítem 22	.325	Válido
Ítem 23	.597	Válido
Ítem 24	.519	Válido
Ítem 25	.624	Válido

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: Verificando la validez Ítem-Test por la correlación de Spearman, se estima que los 25 ítems son válidos, con cociente mínimo de .275 y máximo de .968.

Tabla 9

Prueba de normalidad del instrumento: escala de motivación

Variable	Kolmogorov - Smirnov	Sig.
Motivación	.382	.000

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov - Smirnov se determinó para la variable que existe diferencias altamente significativas ($p < .01$) de la distribución normal.

Tabla 10

Confiabilidad del Instrumento: escala de desempeño laboral.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño laboral	.981	23

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Analizando el grado de confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach, se estableció un cociente de .981, lo que señala que la prueba tiene una confiabilidad excelente.

Tabla 11

Validez del instrumento: escala de desempeño laboral

Ítem	riict	Validez
Ítem 1	.265	Válido
Ítem 2	.842	Válido
Ítem 3	.265	Válido
Ítem 4	.265	Válido
Ítem 5	.843	Válido
Ítem 6	.684	Válido
Ítem 7	.563	Válido
Ítem 8	.542	Válido
Ítem 9	.687	Válido
Ítem 10	.342	Válido
Ítem 11	.364	Válido
Ítem 12	.845	Válido
Ítem 13	.348	Válido
Ítem 14	.756	Válido

Ítem 15	.641	Válido
Ítem 16	.364	Válido
Ítem 17	.813	Válido
Ítem 18	.347	Válido
Ítem 19	.648	Válido
Ítem 20	.368	Válido
Ítem 21	.785	Válido
Ítem 22	.694	Válido
Ítem 23	.686	Válido

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: referente a la validez Ítem-Test por la correlación de Spearman, se estima que los 23 ítems son válidos, con cociente mínimo de .265 y máximo de .845.

Tabla 12

Prueba de normalidad del instrumento: escala de desempeño laboral

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Desempeño laboral	.460	.000

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Referente a la prueba de Kolmogorov - Smirnov se determinó para la variable que existe diferencias altamente significativas ($p < .01$) de la distribución normal.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Pruebas de hipótesis

Tabla 13

Correlación de la motivación y el desempeño laboral en docentes.

	Motivación	
	rho	p
Desempeño laboral	.605**	.000



Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Descripción: después de realizar el análisis correlacional de Spearman, se estableció que existe una relación altamente significativa ($\rho = .605$; $p < .01$), directa y con tamaño de efecto grande entre la motivación y el desempeño laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los hallazgos encontrados en la presente investigación son concordantes con el objetivo planteado, en ese marco, la motivación de los actores educativos de la IEP N° 70550, del distrito de Juliaca, alcanza el nivel medio de 75.5% y el nivel bajo el 24.5%, y la relación con la segunda variable alcanza el 81.1% y el punto más bajo es el 18.9%, entonces hay una fuerte correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes. Según Chiavenato (2009). La motivación es un proceso psicológico que inicia, mantiene y dirige las acciones de una persona hacia un objetivo determinado. Es el resultado de la interacción entre las necesidades individuales y los incentivos ofrecidos por el entorno laboral. Al respecto Balcázar J. (2022) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco expone en su investigación sobre la motivación profesional, elemento clave para el ejercicio del talento humano, se trazó como meta evaluar la trascendencia de la motivación en la acción del trabajador, llegando a la conclusión que, el 88.46% de trabajadores responden que pueden mejorar si hay una buena motivación en su centro de trabajo, mientras que el 7.69% considera de manera regular y el 3.85% comentó que mejoraría poco de existir una buena motivación. Pérez J. & Díaz M. (2023) de la Universidad Nacional Autónoma de Chota en su trabajo de investigación sobre la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, revela que, existe una relación positiva y significativa entre ambas variables demostró la correlación con el coeficiente de Spearman de 0.830 ($p = 0.000$). Esto significa que a mayor motivación mejor desempeño laboral. En tal sentido los hallazgos encontrados en la presente investigación tienen puntos de coincidencia que,



la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, depende en gran medida la efectividad del trabajo encargado.

La relación encontrada entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en docentes. El análisis correlacional determinó que existe una relación altamente significativa ($\rho=0.500$; $p<0.01$), directa y con tamaño de efecto grande entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Por lo tanto, Deci y Ryan (1985), expresa que, la motivación intrínseca es la forma más genuina de motivación humana, unida al crecimiento personal y al bienestar psicológico, puntualiza la importancia de diseñar entornos educativos, laborales, sociales que alimenten fuerzas internas en lugar de minar con excesos controles. Meléndez (2022), se empeñó en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa privada en la ciudad de Honduras, encontró la existencia de una alta correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Quispe J. (2022), la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo en la empresa, se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 con un nivel de significancia del 0.000. Los hallazgos encontrados en nuestra investigación tienen puntos de coincidencia con las investigaciones realizadas por Meléndez en la república de Honduras y aún más esclarece Joel Quispe (2022) en su trabajo de investigación donde halló la relación sumamente alta en la dimensión descrita.

Dada la interpretación de la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral en docentes de la IEP N° 70550, tras el análisis correlacional mediante la prueba de Spearman, se estableció que existe una relación altamente significativa ($\rho=0.720$; $p<0.01$), directa y con tamaño de efecto grande entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Skinner



B. (1930 - 1957), La motivación extrínseca es impulsada por factores exógenos como recompensas, castigos o presiones sociales, vale decir, la motivación extrínseca es el condicionamiento operante, las acciones se repiten si son reforzadas (premios) y languidecen si son castigadas. Dolores E., Salazar J. & Valdivia M. (2023) la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores, así revela $P=0.354 >0.05$, rechazándose la hipótesis alterna. Así mismo, Prado L. (2020) demostró que existe correlación entre las variables de motivación y desempeño laboral despejó dudas con el coeficiente de Rho Spearman de 0.668 y Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.005$), por consiguiente, es sumamente alto la correspondencia. En tal sentido hay una coincidencia con los hallazgos encontrados en la investigación y con las conclusiones de los diferentes investigadores.

En cuanto a la correlación de la dimensión motivación trascendente y el desempeño laboral en docentes de la IEP N° 70550 del distrito de Juliaca. Se concluye que, se determinó la existencia de una relación altamente significativa ($\rho=0.887$; $p<0.01$), directa y con tamaño de efecto grande entre la motivación trascendente y el desempeño laboral. En ese marco, Víctor Frankl, expresa que, es aquella motivación que va más allá de lo material y biológico, es orientado a valores creativos, vivenciales y actitudinales, es la búsqueda del significado más de lo esperado. Loayza L., Marujo M., Primo J. & Alanya E. (2021). No se halló relación entre la dimensión trascendental y el desempeño docente, siendo su p-valor mayor a 0,05 (Rho 0,211 y p-valor 0,080). Se evidenció una aceptación de la hipótesis nula. En tal sentido comparando las conclusiones con otros estudiosos de la materia se puede expresar que en esta dimensión no hay muchos constructos.



CONCLUSIONES

Después de un estudio minucioso arribo a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Como primera conclusión es de confirmación en vista de que la hipótesis planteado fue ratificado "La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 70550 de Juliaca, 2023", después de realizar los cálculos necesarios mediante el coeficiente de Spearman se confirma que existe una correlación altamente significativa entre la primera y segunda variable de setenta y cinco punto cinco por ciento y de ochenta y uno punto uno por ciento, con ello se corrobora que, el objetivo de la investigación ha sido esclarecido que la correlación es directa y de efecto grande entre las variables, entonces a mayor motivación mejor desempeño laboral.

SEGUNDA: Respondiendo a la primera hipótesis específico se cumple al establecerse una correlación altamente significativa entre las variables planteados, de tamaño grande y directo entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de la dimensión tareas individuales de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, esta relación fue demostrada a través del análisis correlacional de prueba de Spearman, en tal sentido se entiende a mayor motivación mejor desempeño.

TERCERA: En cuanto a la segunda hipótesis específico se comprueba la correlación de la dimensión motivación intrínseca con el



desempeño laboral de la dimensión conductas de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, se determinó que existe una correlación altamente significativa, directa y con enorme tamaño de efecto entre las variables, la correlación fue demostrada mediante la prueba de Spearman; es decir, a mayor motivación mejor desenvolvimiento laboral.

CUARTA: Se comprobó la tercera hipótesis específico, la correlación entre la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de la dimensión rasgos de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca que, existe una relación altamente significativa, directa y con enorme tamaño de efecto entre las variables cuyos datos fueron determinados mediante el análisis correlacional de Spearman.



RECOMENDACIONES

Recomendar lo siguiente a los actores directos en la institución educativa:

PRIMERA: Al equipo directivo de la Institución Educativa expresar que deben propiciar actividades integradoras en diferentes escenarios antes o después de las reuniones colegiadas, porque constituye una excelente herramienta para crear ambientes propicios, ya que enciende el motor interno que multiplica energía interna de la persona.

SEGUNDA: A los docentes de aula expresar que deben propiciar la ejecución de los ejercicios aeróbicos, bailar, escuchar música, contacto humano y otros reactivos para generar dopamina (motivación), serotonina (humor, sueño), endorfina (exposición al sol) y oxitocina (abrazo), para mejorar el estado de ánimo de los actores educativos.

TERCERA: A los responsables de los órganos superiores incluido los directores realizar reconocimientos oportunos, según la concreción de actividades por etapas de manera obligatorio como una cultura organizacional propiciando ambientes saludables donde el mentor se sienta valorado por el esfuerzo desplegado, por otro lado, sumar con profesionales de psicología para fortalecer el estado emocional de los docentes.

CUARTA: Al director de la institución, promover pasantías, talleres prácticos, comunidades de aprendizaje, mentorías en pares, espacios de bienestar y actividades de team Boulding (pausas) y otros generando espacios de reflexión y asumir compromiso de manera voluntaria.



REFERENCIAS

- Araya L. & Pedreros M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/14301/1357>
- Balcázar J. (2022) Motivación laboral: elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora lluvias de gracia. disponible en: https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4062/1/TESIS_BALC%3%81ZAR%20D%C3%8DAZ%20JORGE%20ANTONIO.pdf
- Beall J. (2016). Abriendo un mundo con potencial, Habilidades blandas para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad. Disponible en: https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Behar D. (2008). Metodología de la Investigación. Disponible en: <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bohórquez E., Pérez M., Caiche W. & Benavides A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bolaños S. (2023) Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana. Disponible en:



<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>

Chávez A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas.

Disponible en:

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/212/223>

Chóliz M. (2004). Psicología de la motivación, el proceso motivacional.

Disponible en:

<https://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

Cohen N. & Gómez G., (2019) Metodología de la investigación, ¿para qué?

Disponible en:

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Condori E. (2022). Desempeño laboral y la satisfacción del contribuyente en

la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial

de San Román, 2022. Disponible en:

<https://repositorio.unaj.edu.pe/server/api/core/bitstreams/156e2bace1dd-4db4-86b4-e79c1508bf04/content>

Choquepata (2022) Influencia del clima organizacional en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

el Collao en el contexto de la emergencia sanitaria – 2021.

Disponible en:

http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/432/Yeny_Channel_CHOQUEPATA_TORRES.pdf?sequence=3



Chiavenato I. (2008). Gestión del talento humano. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato I. (2009) Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Disponible en:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Disponible en:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Deci E. & Ryan R. (2000) La Teoría de la Autodeterminación y la facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. Disponible en:
https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf

Dolores E., Salazar J. & Valdivia M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139

ECE (2019)., Evaluación Censal de Estudiantes del segundo y cuartos grados. Disponible en: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/PPT-web-2019-15.06.19.pdf>.



- Estrada J., (2010) Motivación y emoción. Disponible en:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caef3d8973d805dcb.pdf>
- Gallardo E., (2017) Metodología de la investigación. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Grijalva M., Guamán M. & Castro J. (2019) Desempeño laboral como vector ocupacional. Disponible en:
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/4382760008.pdf>
- Grijalva M., (2021) La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8c055f08-a677-4224-8ddc-c20aadb51361/content>
- González D. (2008), Psicología de la motivación. Disponible en:
http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf
- González J.C, Corrales G. L. & Morquecho R. (2023). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Disponible en:
<file:///C:/Users/Grupo%20Etec/Downloads/4708-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18538-1-10-20230211.pdf>



- Hernández R. (1997). Metodología de la investigación. Disponible en:
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández R. (2014) Metodología de la investigación. Disponible en:
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández R., Fernández C. & Baptista M. (2010). Metodología de la investigación. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hoyos A. & Ocampo A. (2022). Impacto de la motivación en el desempeño laboral en Iberoamérica. Disponible en:
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/e22b9dd8-9eb8-4994-a818-5a74d8cfe491/content>
- Huertas H. (1997). Motivación querer aprender. Disponible en:
https://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Huertas_Unidad_4.pdf
- Juárez J. (2018). Administración y evaluación del desempeño del personal. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Othon-Juarez-Hernandez/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPENO_DEL_PERSONAL/links/5c36aacb92851c22a368c37d/ADMINISTRACION-Y-EVALUACION-DEL-DESEMPENO-DEL-PERSONAL.pdf



- Lacoboni M. (2001) Las neuronas espejo. Disponible en:
https://www.academia.edu/35187953/Las_Neuronas_espejo_Marco_lacoboni
- Laura D. (2021). Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por covid-19, Juliaca 2021. Disponible en:
<https://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1900/3/LAURA%20MOCHICA%20DIANA%20CAROLINA.pdf>
- Loayza L., Marujo M., Primo J. & Alanya E. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. Disponible en:
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Manchego K. (2019). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto, Moquegua-2018. Disponible en:
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/757/Karina_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslow A. (1991). Motivación y personalidad. Disponible en:
<https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Maya E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. Disponible en:
http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Medina R. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. Disponible en:



<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

Meléndez E. (2022). Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras. Disponible en: <https://repositorio.unitec.edu/server/api/core/bitstreams/bab2c01b-8acc-4e4e-a936-3bbeee67e2ad/content>

Molano A. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Moreno L., Silva M., Hidrobo C., Rincón d., Fuentes G. & Quintero Y. (2022). Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf

Mori L. & Pinedo D. (2023) Motivación y desempeño laboral, en la subgerencia regional de supervisión y control de obras del gobierno regional de Loreto, 2023. Disponible en: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/9867/Leydi_Tesis_Titulo_2023.pdf;jsessionid=72111965FBC515528B9BA56E82A81B14?sequence=1



- Naranjo M. (2009) Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. & Romero H. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Padovan I. (2020). Teorías de la motivación, aplicación práctica. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Peña C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63484/TESIS%20-%20PE%c3%91A%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez J. & Diaz M. (2023). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023. Disponible en: <https://repositorio.unach.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4ca2102d-23f2-4b01-9ab1-09d952e4a71c/content>
- Perret R. (2016). El secreto de la motivación. Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b6>



1/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+L
a+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf

Prado L. (2020). Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín 2019. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf

Prada R., Rueda M. & Ocampo P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Disponible en:
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Perret R. & Venasco Z. (2016) El secreto de la motivación. Disponible en:
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+L+a+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

Quispe J. (2022) Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2022. Disponible en:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2561/Quispe%20Yataco%2c%20Joel%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos M. (2014). Estudio sobre la motivación y su relación en el rendimiento académico. disponible en:
<https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf>

Rojas M. (2021) encuentra tu persona vitamina. Disponible en:
<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnologica->



latinoamericana-ecuador/finanzas-1/pdf-encuentra-tu-persona-
vitamina-marian-rojas-estape-compress/31858380

Ríos R. (2017)., Metodología para la investigación y redacción. Disponible en:

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Sahua F. (2023) Motivación laboral y desempeño docente en las IES del
distrito de Coata - Puno. Disponible en:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20535/Fedelina_Sahua_Tacora.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanches I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores
de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. disponible
en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>

Tambo J. (2024). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de
serenazgo de la municipalidad de San Román – Juliaca, año 2024.
Disponible en:

<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a400bac3-d911-4301-8aac-397f07db49f6/content>

Tello A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la
Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela,
Moyobamba 2017. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tojeiro A. (2020) El primero que tiene que ir feliz a la escuela es el maestro.
Disponible en:



https://www.lavozdegalicia.es/noticia/coruna/2018/10/07/profesora-colegio-isidro-parga-pondal-santa-cruz-nominada-mejor-docente-espana-premios-educa-abanca-primero-ir-feliz-escuela-maestro/0003_201810H7C12991.htm

Urrutia C. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima metropolitana en tiempos de COVID-19.

Disponible en:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1452/Urrutia%20Felix%2c%20Carla%20Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez V. (2022). Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021. Disponible en:

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Werther & Davis (2008). Administración de recursos humanos. Disponible en:

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

Zaga L. (2021) Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa “María Auxiliadora”, Puno 2020. Disponible en:

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18576/Luz_Marina_Zaga_Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Zuta N., Castro L.& Zela L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es el nivel de motivación extrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023? ¿Cómo será el nivel motivación extrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023? ¿Cómo será el nivel de la relación entre la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la dimensión motivación Intrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023. Comprobar la relación entre la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023. Determinar la relación entre la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 70550, del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación extrínseca con el desempeño laboral de la dimensión tareas individuales de los docentes de la institución educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023. Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de la dimensión conductas de los docentes de la institución educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023. Existe relación significativa entre la motivación de la dimensión motivación trascendental con el desempeño laboral de la dimensión rasgos de los docentes de la institución educativa Primaria N° 70550 del distrito de Juliaca, 2023.</p>	<p>Variable 1 Motivación</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p>	<p>D1 Motivación intrínsecos D2 Motivación extrínseca</p> <p>D1 Tarea individual D2 Conductas D3 Rasgos</p>



MATRIZ INSTRUMENTAL.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Motivación	Motivación extrínseca	-Ser autocritico en mi trabajo para crecer y mejorar -Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente. -Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal y de los compañeros de la IE. -Cumplo con el horario establecido. -Me dan la libertad para trabajar a mi criterio. -Me agrada la forma de relacionarme con los directivos. -Realizo mis funciones laborales con responsabilidad. -Asisto a capacitaciones.	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo y desacuerdo (3)
	Motivación intrínseca	-Cumplo con mi trabajo. -Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo. -Recibo los beneficios de acuerdo a ley -Mantengo limpio mi ambiente de trabajo. -Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas. -trabajo por premios e incentivos. -Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5).
	Motivación trascendental	-Realizo eficazmente mi trabajo -Realizo labor tutorial constantemente con los estudiantes. -Considero importante la calidad de trabajo que realizo. -Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo. -Creo un clima de unidad con espacio -Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad. - Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad.	
Desempeño laboral	Tarea individual	-Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente -Cumplo con los objetivos trazados. -Utilizo los recursos efectivamente.	Nunca (1) Casi nunca (2)
	Conductas	-Participó activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes -Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	A veces (3)



Rasgos

- Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales.
- Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros.
- Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.
- Propongo ideas para mejorar el método de trabajo.
- Me anticipo en la realización de las tareas.
- Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.
- Soy asertivo para comunicarse con los demás
- Soy empático y tolerante con mis compañeros.
- Cumpro con mi asistencia y puntualidad.
- Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.
- Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.
- Genero confianza y comodidad a los estudiantes.
- Considero que soy organizado en mis actividades laborales.
- Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes.
- Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.
- Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.

Casi siempre (4)

Siempre (5).



ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Ficha técnica del instrumento 01: La motivación

Ficha técnica 1:

Nombre: Motivación en docente

Título: Cuestionario sobre la motivación

Autor: Pérez, J.

Año: 1985

Adaptado: delgado, E. (2018)

Objetivo: Describir el nivel de motivación de los docentes.

Ámbito de aplicación: docentes de EBR.

Dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Lugar de aplicación: distrito de Juliaca.

Administración: individual.

Estructura: la escala consta de 25 ítems.

Duración de la aplicación: 15 minutos.

Descripción del instrumento: el instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 25 ítems y dos dimensiones: motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems), motivación trascendental (8 ítems), cuya escala es de opción múltiple es de tipo Likert: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni acuerdo y desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5).

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	ÍTEMS	Escala de valoración				
		MD	A	I	D	MD
	DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Considero importante ser autocritico en mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente					
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo					



4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos					
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia.					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
9	Asisto a capacitaciones que a veces son remuneradas					
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios					
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas.					
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					



	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo.					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.					
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la institución.					

Gracias por su colaboración



Instrumento 02: Desempeño laboral

Ficha Técnica:**Nombre:** Desempeño laboral.**Autor:** Pérez J.**Año:** 1985.**Adaptado:** Delgado, E. (2018)**Objetivos:** describir el nivel de desempeño laboral de los docentes.**Administración:** individual.**Duración:** 15 minutos**Significación:** el cuestionario esta referido a determinar la relación entre empleabilidad y competencias generales.**Estructura:** el reactivo consta de 22 ítems, tres dimensiones: resultados de la tarea individual. (3 ítems), conducta (9 ítems), rasgos (10 ítems), cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

N°	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1. TAREA INDIVIDUAL						
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.					
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.					
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.					
DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS						
4	Participó activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.					
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo					
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.					
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros					
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo					
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.					
10	Me anticipo en la realización de las tareas.					



11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.					
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.					
DIMENSIÓN 3. RASGOS						
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.					
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.					
15	Cumplo con mi asistencia y puntualidad.					
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.					
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.					
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes					
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.					
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área					
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.					
22	Asisto a las capacitaciones o actualizaciones					
23	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.					

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION

FICHA PARA LA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS:
JUICIO DE EXPERTOS

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

I. REFERENCIA:

1.1 Experto Roberto Gaye Caceres Velasquez
1.2 Especialidad Lic. Adm.
1.3 Cargo actual DOCENTE
1.4 Grado académico DOCTOR

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS.

INDICADORES	CRITERIOS	REGULAR			BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE		
		00	09	17	25	33	41	50	59	67	75	83	91
		08	16	24	32	40	49	58	66	74	82	90	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.											X	
2. OBJETIVIDAD	Está redactado en capacidades observables.											X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.											X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.												X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.												X
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.											X	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos.											X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.											X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.											X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.												X

Coefficiente de valoración porcentual C=

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Juliaca, 18 de octubre de 2024.

Roberto Gaye Caceres Velasquez
DNI 021 45441
996 993377



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACION

FICHA PARA LA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1 Experto : Dra. Sandra Fernández Macedo
- 1.2 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3 Cargo actual : docente
- 1.4 Grado académico : Doctor en Educación

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS.

INDICADORES	CRITERIOS	REGULAR			BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE		
		00	09	17	25	33	41	50	59	67	75	83	91
		08	16	24	32	40	49	58	66	74	82	90	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.												X
2. OBJETIVIDAD	Está redactado en capacidades observables.										X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.												X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.												X
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.												X
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos.												X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores. Ítems e índices.												X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.												X

Coefficiente de valoración porcentual C=

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Juliaca, 3 de octubre de 2024.

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

Sandra Fernández Macedo
Dra. Ciencias de la Salud
Mg. Administración



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACION

FICHA PARA LA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1 Experto : Dra. Sonia Benita Fernandez Tapia
- 1.2 Especialidad : Administración en Servicios de Salud
- 1.3 Cargo actual : Dirección E. P. Obstetricia.
- 1.4 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS.

INDICADORES	CRITERIOS	REGULAR			BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE		
		00	09	17	25	33	41	50	59	67	75	83	91
		08	16	24	32	40	49	58	66	74	82	90	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.												X
2. OBJETIVIDAD	Está redactado en capacidades observables.												X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.												X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.												X
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.												X
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos.												X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.												X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.												X

Coefficiente de valoración porcentual C=

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Juliaca, 26 de setiembre de 2024.


 Sonia B. Fernández Tapia
 OBSTETRICIA
 E.P. 1070



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 14 / 11 /25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FREDDY QUINA GOMEZ

Dirección: Jr. COPACABANA S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02426684

Teléfono: _____ email: frequigo@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: _____

Título o Grado Académico a optar: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. JESÚS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70550 DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Motivación, motivación extrínseca, intrínseca y desempeño laboral.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P63

Firma de Autor



huella digital

14 de noviembre de 2025.

Fecha