

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la
Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes -
Corrales, en el año 2019.**

TESIS

Para optar la licenciatura en Psicología

AUTORA:

ROCÍO NOHELYA DIOS SILVA

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la
Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes -
Corrales, en el año 2019.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Rhor Garcia-Godos, Eva Matilde (Presidente)

Mg. Morán Baca, Armina Isabel (Secretaria)

Mg. Ordinola Luna, Alexander (Vocal)

TUMBES, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la
Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces. Tumbes -
Corrales, en el año 2019.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma.**

Dios Silva, Rocío Nohelya (Autora) Rocío Dios Silva

Dra. Barreto Espinoza, Marilú Elena (Asesora) Marilú Elena Barreto Espinoza

TUMBES, 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”



ACTA DE EVALUACIÓN DE JURADO DE TESIS

Siendo las 09 horas del día 21 de septiembre del 2020, y haciendo uso de la tecnología internet, el jurado evaluador se reunió para evaluar la sustentación de tesis Titulado “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vines. Tumbes - Corrales, en el año 2019 por la Br. Rocío Nohelya Dios Silva de la Escuela de Psicología, de la Facultad de Ciencias Sociales.

El jurado evaluador conformado según la resolución 004-2018 UNTUMBES/FACSO-

D, está constituido por:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos	: Presidenta
Mg. Alexander Ordinola Luna	: Secretario
Mg. Armina Morán Baca	: Vocal

Terminada la sustentación se llevó a cabo la deliberación por el jurado calificador, quien dictaminó aprobar la sustentación por mayoría simple, y con levantamiento de observaciones a su informe.



Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
Presidenta del jurado
DNI 00248288



Mg. Alexander Ordinola Luna
Secretario
DNI: 40237516.



Mg. Armina Morán Baca
Vocal
DNI 00236697

CC

Vicerrectorado de investigación

Vicerrectorado académico

Unidad de Investigación FACSO

Interesada

Arch.

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mis padres, por su trabajo, sacrificio y amor en durante estos años, gracias a ustedes logré convertirme en mejor persona y llegar hasta aquí.

A mi hermana Raquel de manera especial, ya que ha sido el principal soporte para la construcción de mi vida profesional, al sentar en mí deseos de superación y las bases de responsabilidad, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar, admiro su gran corazón y virtudes que hacen quererla cada día más.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por ser mi apoyo, guiarme a lo largo de mi existencia, y bendecir mi vida dando una señal de esperanza en aquellos momentos de debilidad y dificultad.

Agradecer a los docentes y directora de la I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vinces. Tumbes - Corrales, por su colaboración y participación desinteresada en aras de la mejora de la calidad educativa de la institución.

Índice General

I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LITERATURA	17
Desempeño laboral:	21
Motivación laboral	25
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	33
Hipótesis planteadas	33
Hipótesis General	33
Hipótesis Específicas:	33
Muestra	33
Técnicas utilizadas:	34
Método de Análisis de Datos.....	34
Descripción del Proceso de Prueba de Hipótesis	36
Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
Discusión de Resultados	43
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49
IX. ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Cuadro 1 categorías interpretativas del inventario de motivación laboral.....	34
Cuadro 2. Categorías interpretativas de desempeño laboral	35
Cuadro 3. Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, en el año 2019	37
Cuadro 4. Correlación entre motivación de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, en el año 2019.....	38
Cuadro 5. Correlación entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, en el año 2019	39
Cuadro 6. Correlación entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, en el año 2019	40
Cuadro 7. Análisis de prueba de normalidad.....	62

Índice de Figuras

Figura 1. Categorías interpretativas del inventario de motivación laboral.....	35
Figura 2. Categorías interpretativas de desempeño laboral.....	35
Figura 4. Nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019	41
Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los docentes de la Institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - corrales, en el año 2019.....	42

Índice de Anexos

ANEXO 01. Matriz de consistencia.....	52
ANEXO 02. Matriz de variables	54
ANEXO 03. Consentimiento informado.....	55
ANEXO 04. Instrumentos	56
ANEXO 05. Instrumento de medición de motivación laboral.....	57
ANEXO 06. Instrumento de medición de desempeño laboral.....	58
ANEXO 07. Fichas Técnicas	59
ANEXO 08. Resolución de anteproyecto	62
ANEXO 09. Prueba de normalidad	62
ANEXO 09. Resolución de proyecto de tesis.....	65
ANEXO 10: Taller	67

Resumen

La presente investigación cuantitativa, de corte transversal, correlacionar, no experimental; tuvo como objetivo principal determinar la relación directa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vines. Tumbes – Corrales, en el año 2019. La muestra conformada por 54 docentes de los niveles primario y secundario que laboran en la I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vines donde el 57,4% fueron mujeres y el 42,6% hombres, fue evaluada con el Cuestionario de Motivación Laboral; autor: Steers R. y Braunstein D. 2014 y Escala de Desempeño Laboral de: Zerpa Sosa. Los resultados encontrados refieren una Sig. 0,682 siendo mayor a 0,05 por lo cual se determinó que no existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes del presente estudio, asimismo se identificó que en relación a los niveles de motivación el 7% se encontró en un nivel alto y 93% para medio, asimismo el nivel de desempeño evidenciado por los docentes el 87% se encontraba en alto y el 13% en medio. Se concluyó que la relación puede estar influenciada mediante distintos factores previamente definidos y valorados, por lo cual se debe tomar en cuenta, que otros factores además de la motivación laboral estarían influyendo en el adecuado desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0.20 Hilario Carrasco Vines.

Palabras Clave: desempeño laboral, motivación laboral, docentes.

Abstract

The present quantitative, cross-sectional, correlational, non-experimental research; Its main objective was to determine the direct relationship between work motivation and work performance in the teachers of Educational Institution No. 020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes - Corrales, in the year 2019. The sample made up of 54 teachers from the primary and secondary levels who work at the I.E. No 020 Hilario Carrasco Vincas where 57.4% were women and 42.6% men, was evaluated with the Work Motivation Questionnaire; author: Steers R. and Braunstein D. 2014 and Work Performance Scale of: Zerpa Sosa. The results found refer to a Sig. 0.682, being greater than 0.05, for which it was determined that there is no significant relationship between work motivation and work performance in the teachers of the present study, and it was also identified that in relation to motivation levels, 7 % was found at a high level and 93% for medium, likewise the performance level evidenced by teachers 87% was high and 13% medium. It was concluded that the relationship can be influenced by different previously defined and valued factors, for which it must be taken into account that other factors, in addition to work motivation, would be influencing the adequate performance of teachers at Educational Institution No. 0.20 Hilario Carrasco Vincas.

Keywords: work performance, work motivation, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Según Porret Gelabert (2010), el ser humano es considerado un ser complejo, y como tal debe realizar distintas actividades en ámbitos variados, siendo uno de éstos contextos el laboral, ya que realizar actividades con grupos de trabajo o en equipo, resulta en muchas ocasiones complicado, esto basado en que cada sujeto posee características peculiares que deben ser consideradas debido a la influencia que éstas pueden ejercer y por ende afectar los valores, sentimientos, normas, tradiciones, interacciones, usos y costumbres dentro de la organización.

Existen autores que manifiestan cuán importante es la motivación dentro del desempeño de las actividades que deben realizar los colaboradores en las organizaciones, por lo cual resulta importante saber la opinión de éstos en relación a cómo se sienten, lo cual ayudaría significativamente en su desempeño laboral. (Sum Mazariegos, 2015).

En lo que respecta a educación y específicamente a los docentes, se entiende que, en Latinoamérica esta profesión se encuentra desvalorada. La situación de mejora educativa, se encuentra adecuadamente planteada dentro de los diferentes proyectos de los países latinoamericanos, sin embargo, estos suelen quedarse en una simple utopía, ya que se planea brindar una mejor educación al estudiante, sin prever y atender a los encargados de brindar dicha educación, siendo esta variable según la autora “el peor lastre para el eficaz desenvolvimiento educativo; la precaria situación social y económica del personal docente” (Lorenzo, 2000, p. 9).

Es importante reconocer que existen dificultades dentro de las instituciones que en sus inicios podría ser imperceptibles, sin embargo, a largo plazo podrían constituir y generar obstáculos en la adaptación y éxito del educando, dicha obsolescencia puede ser atribuida a los docentes, siendo la causa que no logren resolver con entereza y de forma adecuada las dificultades que se presentan. (Aldape, 2008)

Asimismo, en el sector público existe una tendencia a la insatisfacción que estaría sustentada por deficientes condiciones de trabajo, inconformidad salarial, entre otros; situación que se refleja en una investigación realizada a una I.E. pública donde el 52% de los colaboradores docentes evidenciaron que su nivel de motivación era bajo, lo cual tiene concordancia con el 47% de docentes que presentan un nivel bajo de desempeño. (Reátegui Arévalo, 2017). Resultados que evidencian la inconformidad y desmotivación que sienten los docentes, y que podría afectar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las aulas.

Según (Aldape, 2008) pese a estas situaciones se debe resaltar que los docentes deben poseer la capacidad de desempeñar sus labores eficiente y efectivamente, sin considerar las funciones que realicen o metas que se asignen, ya que su mayor función y responsabilidad es el proceso educativo, para lo cual debe desarrollar competencias que contribuyan con una adecuada gestión de las actividades de enseñanza como aquellas labores administrativas que puedan dar como resultado calidad del proceso enseñanza aprendizaje que esté de acuerdo a las exigencias actuales que la sociedad hoy en día exige.

Dentro del contexto educativo en el distrito de Corrales, los docentes deben realizar labores bajo condiciones inadecuadas, por lo cual el desempeño laboral se puede ver afectado por muchas causas o factores: a nivel de formación académica, por factores económicos, por reconocimientos y/o incentivo laboral, cambios en las leyes y reformas educativas, evaluaciones de desempeño, años de servicios, clima institucional, etc. razones por las cuales el desempeño en los docentes se ve afectado, al encontrar todas las deficiencias institucionales que no estimulan un adecuado desempeño en las aulas que dan como consecuencia deficiencias en la calidad, eficacia, eficiencia, y economía del desempeño, evidenciándose en los docentes un agotamiento físico, una sobrecarga emocional, un desgano debido a que no encuentran las condiciones mínimas para desarrollar el trabajo con recursos y/o materiales insuficientes y obsoletos.

Por ello resultó importante determinar ¿Cuál es la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés Tumbes - Corrales, en el año 2019?

Asimismo, la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes – Corrales, en el año 2019.

Además los objetivos específicos fueron: identificar la relación directa existente entre motivación de filiación y desempeño laboral, motivación de poder y desempeño laboral, motivación de logro y desempeño laboral, por último, identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes – Corrales, en el año 2019.

En relación a lo expuesto se planteó como hipótesis general: H_i: Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Esta investigación, se justifica desde el punto de vista científico, porque ha permitido ser un referente a futuras investigaciones sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral docente, al ser un tipo de población fundamental dentro del proceso de enseñanza aprendizaje pero que no ha sido del todo valorada; desde el punto de vista social resulta ser útil porque permite conocer, valorar las actividades que realizan los docentes pese a la falta de materiales de enseñanza donde los beneficiados son los estudiantes, resultados que pueden ser ampliados tanto en el plano local, regional y nacional. Desde el punto de vista profesional permitió conocer el nivel de motivación laboral y desempeño laboral de los docentes a fin de crear a futuras estrategias que colaboren con una adecuada motivación en los trabajadores docentes. Desde el punto de vista práctico ha permitido que el docente conozca cual es el nivel de motivación laboral y

desempeño laboral en la Institución Educativa a fin de mejorar el desempeño y calidad docente.

El presente informe está constituido de la siguiente forma:

En el capítulo I, se presenta el resumen e introducción de la investigación.

En el capítulo II, se planteó los antecedentes del estudio, la base teórica.

En el capítulo III, se detalló el tipo de investigación, método, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos que se utilizó, la técnica de procesamiento de datos y el procedimiento de investigación.

En el capítulo IV, se presenta y analiza los resultados del estudio.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, así como la bibliografía y anexos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Comprender la motivación laboral y el desempeño laboral como variables que influyen entre sí para generar una serie de indicadores en los colaboradores de distintas empresas y centros laborales implica hacer una revisión de otros investigadores que han concebido dichas variables como una problemática dentro del contexto donde se desarrollan, a continuación mencionamos algunas investigaciones de tipo internacional, nacional y local que han pretendido entender el fenómeno de interacción entre motivación laboral, y desempeño laboral.

Las antecedentes internacionales que han sido encontrados en la investigación son las siguientes:

Abdalla (2018). en la investigación cualitativa - descriptiva, tuvo como objetivo principal identificar la percepción de un grupo de colaboradores del área operativa del servicio al cliente de una empresa de telecomunicaciones, respecto a las motivaciones extrínsecas utilizadas por la compañía como estímulo para el rendimiento laboral; trabajó con una muestra conformada por 10 colaboradores de entre 20 y 30 años de edad, usó como instrumento una guía semiestructurada con 23 preguntas abiertas, cambios en rendimiento laboral y entrega de motivadores a los trabajadores. Concluyó que: la percepción hacia el uso de motivadores externos es positiva ya que indican que lo trabajadores logran mayor efectividad en cuanto a su rendimiento laboral, así como también experimentan tener una gran motivación, satisfacción, felicidad y emoción al obtener estímulo.

Rojas (2017), en su tesis descriptiva - no experimental, se propuso analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de Educación Superior del Instituto Universitario de Tecnología Industrial sede Guacara – Estado Carabobo el estudio se conformó con la muestra de 39 docentes, se utilizó como

instrumento un cuestionario. Sus conclusiones fueron: el desempeño laboral está vinculado a los tipos de motivación que presentan los empleados, además resaltó la importancia en la productividad para los dirigentes de la empresa, a que esto influye significativamente en la calidad de vida de los colaboradores, por tanto, manifiestan que el medir la satisfacción y motivación es parte de una tarea fundamental y por tanto necesaria, que permite aprovechar la formación docente y experiencia de los mismos.

Sum (2015), en su tesis cualitativa – descriptiva, tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Trabajó la muestra trabajada fue de 34 colaboradores, aplicó la Escala de Motivación Psicosocial (prueba estandarizada) con una escala tipo Likert a fin de examinar el desempeño de los colaboradores. Los resultados fueron: existe influencia de la motivación en el desempeño laboral. Asimismo, expresa que en relación al nivel de motivación de los colaboradores sujetos de estudio que estando éstos satisfechos, al encontrar un rango medio, determinando que evalúan las necesidades de sus relaciones afectivas en relación a los demás miembros del área laboral.

López (2015), en su tesis titulada "Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo" se centró en analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral más exitoso, la muestra estuvo conformado por 23 docentes. Siendo una investigación de tipo cualitativa - descriptiva, de campo no experimental; utilizando un instrumento que contaba con 27 ítems con escalas tipo Lickert; sus conclusiones fueron: la evidencia de índices elevados de desmotivación en los docentes que conforman dicha institución, lo cual genera en ellos apatía e inconformidad, lo cual afecta de forma directa el desempeño personal.

Enríquez (2014), en su investigación cuantitativa - descriptiva, explicativa de tipo correlacional de campo y transversal, se propuso determinar el grado de motivación como predictor el nivel de desempeño de los empleados en los colaboradores del Instituto de la Visión en México con una muestra de 164 empleados, los

instrumentos empleados fueron encuestas, 1. Desempeño con 48 ítems, cuanta con confiabilidad de .939; 2. Motivación con 19 ítems con confiabilidad de .909, como resultados en relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente, para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente; logrando determinar que existe una influencia lineal positiva y significativa.

Entre antecedentes nacionales encontrados en la investigación se exponen las siguientes:

Oré (2018), en su tesis titulada "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2018" conformada por 156 trabajadores de la sede administrativa unidad de gestión educativa local N° 05; la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental; el método de análisis de datos fue la encuesta, que estuvo conformada por 18 ítems de escala tipo Likert; obteniendo como resultado una relación directa, positiva de la motivación en relación al desempeño laboral de la población estudiada.

Pizarro (2017), en su tesis "Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la empresa Inmobiliaria si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho" se propuso determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral. La muestra fue de 30 obreros. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Siendo una investigación de diseño no experimental - transversal, de tipo descriptivo – correlacional. Sus resultados fueron: el 60.0% de los obreros encuestados en la empresa "SI CONSTRUYO PERU S.A.C" tienen una percepción regular de motivación, mientras que el 33.3% consideran que la motivación en el centro de labores es baja; asimismo, el 76.7% de los colaboradores con categoría de obreros evidencian un desempeño laboral regular y el 16.7% un desempeño laboral malo.

Bisetti (2015), en su tesis cuantitativa de tipo descriptivo - correlacional "Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución armada del Perú, 2015" su objetivo principal establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral; con una muestra conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres; dentro de las conclusiones encontradas se determinó que existe una relación baja entre motivación laboral y desempeño laboral.

Alba y Trujillo (2014), en su tesis correlacional no experimental y transeccional, tuvo como objetivo determinar la influencia de los factores de motivación según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de la Distribuidora Navarro EIRL de Huaraz, 2014. Tuvo una muestra a 16 trabajadores. Se utilizó el instrumento del Cuestionario con el nombre de evaluación del desempeño y Guías de entrevista. Resultados: El 56.3% de los colaboradores cuenta con un nivel motivacional alto. Asimismo, en lo referente a desempeño laboral se evidenció un nivel alto, además se observa que el 31.3% de los colaboradores cuentan con un nivel medio de motivación y también un nivel medio de desempeño laboral.

Los antecedentes locales que son encontrados en la investigación son las siguientes:

Barba (2015), en su tesis "Motivación como factor del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital - Tumbes, 2015". Tuvo como objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño laboral. Se consideró una población muestral de 12 trabajadores. El instrumento que ha sido utilizado fue un cuestionario que contiene 39 preguntas cerradas; la investigación fue de tipo correlacional, descriptivo. Resultados: se identificaron índices elevados de descontento de parte de los trabajadores, en tal sentido se considera que las necesidades basadas en su motivación, están satisfechas en un nivel medio, asimismo, se observó que no

cuentan con niveles altos de motivación, por tanto, su rendimiento laboral no es el adecuado para la ejecución de actividades.

A continuación, se muestra el sustento teórico de las variables utilizadas en el presente estudio:

DESEMPEÑO LABORAL:

Definir el desempeño para Chiavenato (2000), manifiesta que el desempeño laboral es el conjunto de hechos o conductas en los individuos para conseguir el éxito dentro de la organización. Asimismo, se asevera que al existir un buen desempeño laboral será la fuerza superior en una empresa. Por lo tanto, según el autor, se refiere a las conductas que se observan en los colaboradores que son importantes para obtener el logro de las metas dentro la organización. (Ramos, 2015).

Según, Chiavenato (2007), “El desempeño laboral es el comportamiento del colaborador en lograr los objetivos”. Depende de él para el logro de las metas, del mismo modo según, Willman y Velasco (2011), el desempeño es el conjunto de varios comportamientos laborales que realizar un trabajador para el cumplimiento de las tareas de su puesto de trabajo. (Goicochea, 2016).

Según Mamani (2016) el desempeño de los trabajadores depende de su conducta; definiéndolo como el rendimiento laboral que la persona tiene, es decir, es la capacidad para elaborar y terminar en menos tiempo una tarea que está dirigida como un resultado para el desenvolvimiento del trabajador, realizado en menos tiempo y de mejor calidad, lo cual se encuentra orientado a su evaluación dando como resultado un adecuado desenvolvimiento.

Para Stoner (como se citó en Mamani, 2016), definir el desempeño laboral implica la acción concreta en cómo los trabajadores de la empresa laboran de una manera eficaz, a fin de alcanzar un objetivo.

Apolinario y Guerrero (2014), refieren que el desempeño serían aquellos comportamientos o hechos que resultan siendo calificados por los colaboradores que destacan en la consecución de acciones en beneficio de la empresa, suele medirse a través de las competencias y nivel de aporte de cada individuo a la empresa.

Según Reynaga (2015), el desempeño laboral es el nivel de realización que ha logrado el colaborador por medio de sus propias metas, y logros dentro de la empresa.

Apolinario y Guerrero (2014), Destaca que la variable desempeño laboral en los trabajadores organizacionales es de mucha importancia para que una empresa tenga éxito, debido a que los colaboradores son una parte importante, sino fundamental del crecimiento de una organización, puesto que son ellos quienes realizan aportes significativos dentro de la misma que permiten la obtención de metas y por tanto el logro de objetivos, es por eso es de mucho interés en las organizaciones es intentar mejorar el desempeño en los trabajadores realizándose programa de capacitación y desarrollo.

El desempeño organizacional como fuente de evaluación de las capacidades y habilidades que posee el individuo para realizar ciertas tareas, cuenta con ciertas características que deben ser cumplidas para ser considerado como eficiente; Huayana, (2015) Señala las siguientes características de desempeño laboral: adaptabilidad, comunicación, trabajo en equipo, maximizar el desempeño: los mismo que se detallan a continuación:

1. Adaptabilidad del desempeño laboral; esta característica se enfoca en el nivel de adaptación del colaborador en los distintos ambientes y con distintas asignaciones, responsabilidades y personas dentro de la organización;
2. La de comunicación: quiere decir que el trabajador exprese sus ideas de manera efectiva tanto como grupal o individual;
3. Trabajo en equipo: Esta característica como aquella capacidad que tiene el colaborador para desenvolverse dentro de la organización

de una manera eficiente en equipos o grupos de trabajo para lograr los objetivos planteados por la empresa. 4. maximizar el desempeño: Esta característica se refiere a la capacidad de establecer logros de desempeño realizando capacitaciones y evaluando el desempeño.

Los factores del desempeño laboral según Bohlander y Snell (2008) son tres: la capacidad, motivación y el ambiente donde cada individuo tiene sus propias fortalezas y debilidades que van a influir en el desempeño laboral en los trabajadores:

1. Capacidad: permite analizar fortalezas y debilidades de los colaboradores, permitiendo que estos descubran las necesidades de desarrollo (Wayne y Robert, 2005) 2. Motivación: se plantea el establecer estrategias alternativas que permitan identificar en el colaborador un plan de autodesarrollo con miras a capacitaciones a largo plazo, donde resulta de vital importancia que el colaborador dependa de sí mismo y sus capacidades para dirigir adecuadamente su carrera (Wayne y Robert, 2005). 3. Ambiente: consiste en brindar el material necesario a los colaboradores para que puedan desarrollar de manera satisfactoria sus actividades, siendo este material adaptado a las necesidades de cada función que desempeña cada uno de los colaboradores (Wayne & Robert, 2005).

Al respecto, según Chiavenato (2000) expone que el desempeño de los trabajadores debe ser evaluado mediante diversos factores que han sido previamente valorados y definidos, siendo: Factores actitudinales: capacidad de realización disciplina, , iniciativa, interés, responsabilidad, discreción, presentación personal, habilidad de seguridad, creatividad, actitud cooperativa y, por último, están los factores operativos: calidad, conocimiento del trabajo, cantidad, liderazgo, trabajo en equipo, exactitud. (Apolinario y Guerrero 2014).

Para determinar el desempeño de los empleados dentro de los centros laborales hay que considerar una serie de competencias que éstos deben tener a fin de desarrollar adecuadamente las tareas encomendadas, es por ello que (McClelland,

1989) define la competencia como una serie de características personales más o menos estables relacionados con estados superiores en un puesto dentro de una organización.

Jiménez (2007). Determina la existencia de 4 tipos de competencias dentro de la organización: 1. Competencias institucionales o genéricas, permite que la organización lleve adelante los procesos claves, centrales, relevantes y sustantivos que permiten que se diferencia de otra organización y, que, todos los integrantes deben poseer estas competencias; 2. Competencias específicas por nivel; son aquellas capacidades propias de cada nivel de línea, gerenciales, de jefatura o conducción. 3. Competencias particulares por área o familia de puestos; permiten establecer las actitudes, conocimientos, valores y habilidades, 4. Competencias distintas de un puesto; permiten identificar los atributos que debe tener el ocupante de un puesto y que lo distinguen y permiten ocupar un determinado puesto, además de las otras competencias que lo hacen empleable.

Chiavenato (2007) define el desempeño laboral lo como aquel comportamiento del colaborador en la búsqueda de objetivos trazados, éste se encuentra compuesto por estrategias individuales que contribuyen al alcanzar los objetivos siendo para el autor el desempeño laboral debe ser entendido y por ende evaluado desde las siguientes dimensiones:

1. Eficacia laboral: Establecido como el nivel de acatamiento de los objetivos que se encuentran trazados; relacionada a la medida en que la instrucción dada cumple con los objetivos fundamentales.
2. Eficiencia laboral: se encuentra contemplado como el uso adecuado de los recursos con los que cuenta el colaborador.
3. calidad laboral: es la competencia para responder de forma rápida y directa de la empresa a los usuarios.
4. Economía laboral: es la capacidad que tiene la empresa para motivar y crear de forma apropiada los recursos económicos en beneficio de la gestión institucional.
5. La capacitación laboral: es aquella que ha adquirido importancia en la actualidad en consecuencia del interés de las organizaciones de que los colaboradores cuenten con un conjunto de conocimientos que sean adecuados e idóneos para el puesto de trabajo.
6. mejora salarial: es considerada

una capacidad motivadora en el desempeño laboral, ya que eleva la calidad de vida de los colaboradores e impulsa su mejora salarial.

MOTIVACIÓN LABORAL

Para comprender la motivación, como estado de acción orientado al cumplimiento de metas no solo personales sino laborales, se presentan las definiciones según algunos autores:

McClelland (1989). Según el autor la motivación es considerada como un conjunto de acciones que son relativas a los propósitos conscientes que realiza un determinado sujeto a partir de la observación de conductas.

Gonzales (2008) Define a la motivación como aquella integración compleja de procesos psíquicos que se encargan de una regulación que produce o induce el comportamiento, pues determina la dirección (dirigida al objeto – meta buscada o el objeto a evitar), el sentido, ya sea de evitación o aproximación, e intensidad del comportamiento motivado.

Robbins y Judge (2009) Consideran a la motivación como aquellos métodos que analizan la intensidad, persistencia y dirección del esfuerzo que pone un individuo en poder alcanzar una meta.

Muchinsky (2000) La motivación en el contexto empresarial - laboral es el conjunto de fuerzas energéticas que se originan más allá del propio individuo, a fin de crear una conducta relacionada con el trabajo, para poder determinar así su dirección, duración, intensidad y forma.

Palma (2005) Por tanto, la motivación laboral según el autor que ha sido mencionado, propuso tres necesidades muy importantes que tiene el ser humano,

dentro los cuales están la necesidad de logro, necesidad de afiliación, y por último la necesidad de poder.

Según Robbins (1990) es la intención de encaminar a tener un gran impulso para obtener un objetivo dentro de la empresa, con el fin de cumplir una necesidad del mismo trabajador.

Según Kelly (2000) define motivación como una fuerza que mantiene y altera el comportamiento a la misma dirección.

Menéndez (2007). Define que la motivación es un sentimiento que un trabajador tiene, donde expresan sus sueños, sus proyectos, sus necesidades. Si el trabajador está en una situación de fastidio relacionado a su trabajo es porque existe una baja motivación.

Menéndez (2007). Refiere que la motivación como un estado que está en un equilibrio permanente, dentro de este estado de equilibrio está los logros que alcanzamos. Si este estado se encuentra en desequilibrio en el sistema biológico se designa una necesidad que se le llama también como un motivo.

Vásquez (2005). La motivación la define como un impulso que tiene el trabajador que está combinado en varios factores a producir un hecho para alcanzar un objetivo; que consta de seis etapas:

1. equilibrio interno que también es conocida o llamada como homeostasis que hace referencia a la tendencia del ser humano por buscar el equilibrio, siendo así el trabajo y estabilidad económica un factor fundamental que ayudará a conseguirlo.
2. estímulo eso quiere decir que dentro de un conjunto de estímulos se discriminará o resaltará uno que cuando aparece va a generar una necesidad.
3. necesidad, eso quiere decir que cuando la necesidad es generada por un estímulo ésta crece en las personas generando un estado de tensión.
4. estado de tensión, este estado ocasionado en las personas genera en ellos motivos que los va a impulsar a realizar

un acto. 5. acción; se encuentra enmarcada en el trabajador y el conjunto de actos que realiza de forma eficiente, que van estimulando a dicho trabajador un estado de satisfacción. 6. satisfacción, es donde aquella necesidad ha sido satisfecha y por tanto, genera en el colaborador un estado de bienestar que hace que el trabajador regrese a su estado de equilibrio.

Si bien es cierto, las etapas de la motivación nos ayudan a entender cómo se da el proceso motivación en los individuos basado fundamentalmente en una búsqueda de homeostasis, asimismo, debemos entender que para el autor Reeve (1994) existen dos tipos de motivación:

El primer tipo es la motivación extrínseca, se encuentra relacionada con todo lo externo del sujeto. Es considerada un tipo de motivación que no surge del mismo sujeto, sino que pretende motivar y, por ende, movilizar al sujeto para que realice una acción determinada a cambio de un incentivo; algunos ejemplos son el dinero, halagos, salario, bonificaciones, etc. Asimismo, se puede decir que, en relación a la pirámide de Maslow, este tipo de motivación se encuentra relacionada con los primeros escalones como son: Necesidad fisiológica y necesidad de seguridad.

La motivación intrínseca: donde según el autor Reeve (1994) este tipo de motivación proviene desde lo interno del sujeto, naciendo así del mismo sujeto, lo cual indica que este tipo de motivación tiene una intensidad motivadora considerable en proporción a cualquier estímulo externo, algunos ejemplos son: mayor responsabilidad con la empresa, reconocimiento, potenciar logros; En conclusión cuando un sujeto se encuentra motivado de forma intrínseca se sentirá identificado con una actividad debido a que se sentirá bien al realizarla, puesto que no lo hace para obtener un incentivo, ascenso u premio,

Dentro del mundo empresarial se puede decir que un factor que moviliza la acción de los colaboradores que es el reto, este factor motivador realiza que aparezcan dos parámetros esenciales uno objetivo: que está relacionado con la dificultad de la misma y otro subjetivo que está relacionado a la persona que realiza dicha tarea,

y que tiene que ver con la capacidad o habilidad que el colaborador posee para realizar la tarea encomendada (Acosta, 2011).

Para entender el estado motivacional que surge a partir del reto de realizar una tarea, se puede decir que hay un cierto equilibrio en el reto, siempre que la tarea sea atractiva; esto debido a que, cuando la capacidad del colaborador supera claramente la dificultad de la tarea, aparece el aburrimiento; cuando la dificultad que implica realizar la tarea supera claramente la capacidad del colaborador aparece la ansiedad, y con el transcurso el estrés, por tanto, dentro del ámbito empresarial se debe procurar plantear retos según el avance y desarrollo de los trabajadores. (Acosta, 2011).

Entender la motivación y lo que pretende abordar desde un marco totalmente laboral implica considerar algunas teorías que coadyuvan en comprenderla, las mismas que se detallan a continuación:

La primera es la teoría bifactorial de Herzberg: Frederick Herzberg propuso encontrar que es aquello que produce satisfacción y por ende motivación en el trabajo de las personas, así como, que es lo que les causa descontento; y tras años de estudios logró identificar que aquellos factores que producían motivación eran distintos a la otra (Acosta, 2011). Es así que, Herzberg plantea dos factores que influyen mucho en la motivación laboral, los cuales son:

El primer factor de higiene o también llamados ergonómicos, estos factores tienen estrecha relación con el entorno del trabajador, son factores que producen insatisfacción en la empresa, entre ellos se pueden destacar: las supervisiones, el salario, el ambiente, la seguridad, etc; en resumen, se puede determinar que estos factores conciernen a la situación de aquello que hace el colaborador en el entorno material y social donde trabaja. (Acosta, 2011).

El segundo factor es la de motivadores o también llamados intrínsecos, eso quiere decir que tiene que ver todo a lo interior de los trabajadores, son factores que

producen satisfacción en la empresa, y entre ellos se pueden destacar son: el logro, la responsabilidad, el reconocimiento, etc. (Gonzales, 2006).

La segunda es la teoría ERC de necesidades esenciales: Existencia, Relaciones y Crecimiento. Según Gonzáles (2006). Esta teoría fue creada por Clayton Adlefer en el cual es parecido a las necesidades de Maslow, donde ya no eran cinco necesidades, sino de tres necesidades, entre los cuales son:

La primera necesidad es la necesidad de existencia que se refieren a las necesidades de fisiológicas y de seguridad del autor de Maslow, y señalan que están las necesidades primarias que tiene la persona, y que deben ser cumplidas en sus inicios para luego dar paso al surgimiento de otras necesidades.

La segunda necesidad que es la necesidad de relación, donde se basa a la necesidad de tener amigos de trabajo, de relacionarse con el resto de los colaboradores de la misma empresa; se encuentra íntimamente relacionada con el establecimiento de las relaciones de calidad y amistad dentro del campo laboral.

La tercera necesidad es la de crecimiento personal donde el colaborador se esfuerza y enfoca por cumplir y alcanzar aquellos objetivos no solo empresariales sino personales con van a contribuir con el logro de sus otras necesidades, que surgen a partir de la búsqueda de un estado de equilibrio; éstas comprenden a las necesidades de autorrealización de Maslow. (Gonzales, 2008).

La tercera es la Teoría del camino – meta; esta teoría está planteada por Georgopoulos, Mahoney y Jones, según ellos la conducta de un individuo depende sus expectativas, necesidades y limitaciones que existen dentro de las diversas situaciones en las que se ve involucrado; además determina y establece el valor que le da el sujeto a los resultados de su rendimiento laboral, siendo dicho análisis un condicionante para su conducta personal y por ende su comportamiento en el trabajo (Gonzales M. , 2012).

Por tanto, la teoría menciona que, si un buen rendimiento laboral lleva al individuo a lograr sus metas, éste será un buen trabajador; sin embargo, si un mal rendimiento hace que el sujeto consiga sus metas, el trabajador será deficiente (Gonzales M. , 2012).

Es así que se puede decir, según (Gonzales M. , 2012). Que existen dos factores que contribuyen en una buena o mala productividad de los trabajadores:

El primer factor es la Captación por parte del individuo; aquí el comportamiento productivo de los colaboradores está relacionado con la satisfacción de sus necesidades.

El segundo factor es el convencimiento del colaborador de que posee necesidades. La cuarta es la teoría de las tres necesidades de McClelland: esta teoría establece que las necesidades que los individuos aprenden o adquieren mediante su interacción con el ambiente cultural y social, encontrando dentro de una misma organización diferentes grados de necesidades en función a las conductas que han sido observadas y aprendidas en contextos donde han convivido a lo largo del tiempo. (Bisetti, 2015)

Para (McClelland, 1989) la motivación se encuentra comprendida desde una perspectiva de las necesidades, realizando así una distinción de tres necesidades fundamentales, las cuales son:

La primera está la necesidad de logro: Esta necesidad es considerada como un proceso de planeamiento y esfuerzo que orientan al sujeto a la excelencia y progreso tratando así de realizar algo considerado único dentro de su género y realizando una serie de comparaciones con las acciones ejecutadas con anterioridad. (McClelland, 1989).

Seguidamente, la segunda está la necesidad de filiación: Esta necesidad se encuentra ligada a una forma de comportamiento social que responde a un impulso

que construye en la satisfacción, mediante el disfrute y creación de vínculos afectivos con otras u otra persona. (McClelland, 1989).

Finalmente, la tercera está la necesidad de poder: Esta necesidad está considerada como aquella necesidad interior que ayuda a determinar la conducta de un individuo en función al objetivo trazado a fin de influenciar a un grupo de personas o a una sola. (McClelland, 1989).

En base a todo lo expuesto relacionado a las variables del presente estudio es fundamental determinar cuáles fueron las teorías, y por ende la postura teórica de la presente investigación:

A lo largo de los años se han realizado investigaciones que contemplan las variables de motivación laboral y desempeño laboral, pero en otro tipo de población, sin embargo se ha descuidado significativamente a los docentes y no solo dentro del campo de la investigación, sino también el Ministerio que pretende cumplir metas, objetivos en la enseñanza en base a rúbricas, sin embargo no existe una adecuada capacitación, ni un salario o la infraestructura que coadyuve y contribuya en la motivación de los docentes a fin de que éstos logren las ambiciosas metas que el Ministerio de Educación pretende alcanzar con los estudiantes.

Desde el punto de vista del trabajo que realizan las Instituciones Educativas en beneficio de la formación de estudiantes, se deben tomar en cuenta las variables motivación laboral y desempeño laboral en los docentes, ya que un adecuado nivel en ambas ayudaran a propiciar el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de las Instituciones, recordemos que parte fundamental para que se dé dicho proceso son los docentes, y ellos son parte fundamental dentro de la comprensión y aprendizaje de la enseñanza, ya que dependiendo de la motivación que éstos tengan en relación a sus actividades de enseñanza, esta se pueden ver afectada, asimismo su desempeño se encuentra relacionado con una serie de acciones que ayuda a generar nuevo conocimiento en los estudiantes.

Por tanto se considera que la presente investigación se encuentra fundamentada en poder comprender a partir de la teoría de (McClelland, 1989) centrada en las necesidades de los docentes tanto de logro, es decir como ellos sienten que sus necesidades han sido cubiertas en relación al esfuerzo realizado; necesidad de poder relacionada a como se sienten los docentes en función a la autoridad y funciones que realizan dentro de la Institución Educativa considerándolas relevantes en su aporte con otros colegas y estudiantes; y necesidad de filiación relacionada básicamente a la creación de vínculos positivos que hacen sentir al docente como en casa. Asimismo, la teoría de (Chiavenato, 2000) teoría basada en la efectividad, eficiencia, calidad y economía laboral indicadores que son fundamentales para determinar el aporte que realizan los docentes en la institución dentro de los plazos establecidos y con resultados, adecuados.

Por lo anteriormente expuesto se puede inferir que la presencia del desempeño laboral se encuentra directamente ligada a la motivación laboral, y es que, para desempeñarse adecuadamente en el trabajo se debe estar debidamente motivado, sobre todo en el caso de los docentes que son las personas encargadas de la formación de los estudiantes y por tanto del futuro del país.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

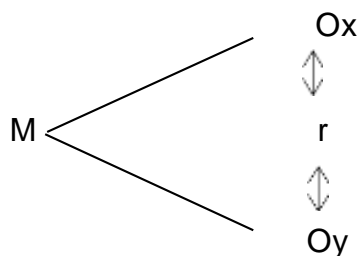
Hipótesis planteadas:

Hipótesis General: H_1 : Existe relación directa significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. H_0 : No Existe relación significativa directa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Hipótesis Específicas: H_{1_1} : Existe relación directa significativa entre motivación de filiación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. H_{1_2} : Existe relación directa significativa entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. H_{1_3} : Existe relación significativa directa entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. H_{1_4} : Existe un adecuado nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. H_{1_5} : Existe un adecuado nivel de desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Muestra: La población estuvo constituida por docentes de la IE. N° 020 “Hilario Carrasco Vincés” del distrito de Corrales, 2019, el cual está integrada por 54 docentes, donde el 57,4% pertenecen al sexo femenino y el 42,6% son del sexo masculino.

Técnicas utilizadas: Diseño de divisiones cruzadas: Se estudia la asociación entre dos variables y las variables que cada cual asume. (Sánchez & Reyes 2006) y cuya representación.



Dónde:

M = Es igual a la representación de la muestra

O_x = Motivación Laboral

r = Relación existente entre ambas variables

O_y = Desempeño Laboral Docente

Método de Análisis de Datos

A continuación, se presentará las fichas técnicas de los cuestionarios que fueron aplicados:

Para medir la variable motivación laboral se aplicó un cuestionario que tiene como nombre: "Cuestionario de motivación laboral", según el autor Steers R. y Braunstein. D, el cual es un instrumento que evalúa el nivel de motivación en los trabajadores. Su administración es de manera individual y colectiva, a partir de los 18 años a más, asimismo, este cuestionario tiene como duración 15 minutos. Tiene 3 dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder, y, por último, necesidad de afiliación, el cual cada dimensión consta de 5 ítems. Como indicadores se encuentran: Toma de decisiones (1, 4,7), logro de objetivos (10, 13), participación (2, 5, 8), influencia en los demás (11, 14), socialización (3, 6, 9), trabajo en equipo (12, 15). Su validez y confiabilidad: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,943 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

Cuadro 1 categorías interpretativas del inventario de motivación laboral

Puntaje	Niveles
15 ---27	1. Absolutamente en desacuerdo
28---39	2. Desacuerdo
40---51	3. Indiferente
52---63	4. De acuerdo
64---75	5. Absolutamente de acuerdo

Asimismo, para medir la variable desempeño laboral se aplicó el cuestionario denominado: “Escala de desempeño laboral”, según el autor Zerpa Sosa, es un instrumento que evalúa el nivel de desempeño en los trabajadores. Su administración es de manera individual o colectiva, a partir de los 18 años a más, asimismo, este cuestionario tiene como duración 15 minutos. Tiene 4 dimensiones: Eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y, por último, economía, el cual cada dimensión consta de 6 ítems. Como indicadores se encuentran: Logro de objetivos (1, 2), actitudes (3, 4), efectividad (5, 6), productividad (7, 8), competencia (9, 10), liderazgo (11, 12), responsabilidad (13, 14), atención (15, 16), satisfacción (17,18), distribución (19, 20), recursos (21, 22), presupuesto (23, 24). Su validez y confiabilidad: En su validez interna del instrumento mediante prueba piloto ha permitido aceptar todos los ítems, ya que superan las puntuaciones de 0,20 según Klein, encontrando una significación menor a 0.001. En cuanto a confiabilidad, el coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento es de: ,959.

Cuadro 2. Categorías interpretativas de desempeño laboral

Puntaje	Niveles
24 ---42	1. Nunca
43---60	2. Raras veces
61---78	3. A veces
79---96	4. Siempre

Descripción del Proceso de Prueba de Hipótesis

Se realizó la recopilación de la información, aplicando los cuestionarios respectivos, en horario donde los docentes se encuentren de descanso, explicando las indicaciones para el llenado.

Una vez aplicados los protocolos de cuestionarios motivación laboral y el cuestionario del desempeño laboral, se procedió a calificarlos obteniendo el puntaje directo que fue luego procesado estadísticamente utilizando el software estadístico SPSS 23, versión en español, para poder obtener índices de la población, utilizando tablas estadísticas y gráficos correspondientes a los objetivos planteados anteriormente.

Se procedió al procesamiento de la información utilizando estadísticas según Apa, cuadros según formato académico y tablas de uso de frecuencias. Y, en la estadística inferencial se usó el método de correlación de Pearson y prueba para determinar la homogeneidad de la muestra.

Aspectos éticos

En lo que respecta a recolección de información y análisis de la misma, se trabajó únicamente por la investigadora evitando la participación de otras personas que puedan invalidar la administración y validez de los datos, asimismo, se solicitó permiso a la directora de la Institución Educativa, así como, el debido llenado y firmado del consentimiento informado de parte de los participantes en la presente investigación

Además, los protocolos de pruebas fueron llenados de manera anónima, evitando solicitar datos que pudieran evidenciar información sobre la identidad de los sujetos evaluados.

Por tanto, los datos obtenidos fueron utilizados exclusivamente para los fines que persigue la presente investigación, evitando generar algún acto adverso a los usuarios. Finalmente se alcanzó la información con los resultados obtenidos de la presente investigación a las personas interesadas y a la I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados que han sido encontrados:

Cuadro 3. Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, en el año 2019.

		MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,057
	Sig. (bilateral)		,682
	N	54	54
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,057	1,000
	Sig. (bilateral)	,682	
	N	54	54

Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación:

En el cuadro 3 se observa que la correlación entre la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral que es de 0,682 siendo mayor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula H_0 : No Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Asimismo, al ser el coeficiente de correlación 0,057 ubica una correlación de tipo positiva muy baja en el presente estudio.

Cuadro 4. Correlación entre motivación de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, en el año 2019.

		NECESIDAD DE AFILIACION	DESEMPEÑO LABORAL
NECESIDAD DE AFILIACION	Coefficiente de correlación	1,000	,060
	Sig. (bilateral)		,666
	N	54	54
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,060	1,000
	Sig. (bilateral)	,666	
	N	54	54

Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación:

En el cuadro 4 se observa que la correlación entre la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral es de 0,666 siendo mayor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis específica 1 y se acepta la hipótesis nula H_{i0} : No existe relación directa significativa entre motivación de filiación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Asimismo, al ser el coeficiente de correlación 0,164 ubica una correlación de tipo positiva muy baja en el presente estudio.

Cuadro 5. Correlación entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, en el año 2019.

		NECESIDAD DE PODER	DESEMPEÑO LABORAL
NECESIDAD DE PODER	Coefficiente de correlación	1,000	-,047
	Sig. (bilateral)		,736
	N	54	54
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-,047	1,000
	Sig. (bilateral)	,736	
	N	54	54

Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vinces, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación:

En el cuadro 5 se observa que la correlación entre la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral es de 0,736 siendo mayor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis específica 2 y se acepta la hipótesis nula H_{i0} : No existe relación directa significativa entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Asimismo, al ser el coeficiente de correlación -0,047 ubica una correlación de tipo negativa muy baja en el presente estudio.

Cuadro 6. Correlación entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, en el año 2019.

		NECESIDAD DE LOGRO	DESEMPEÑO LABORAL
NECESIDAD DE LOGRO	Coefficiente de correlación	1,000	,128
	Sig. (bilateral)		,355
	N	54	54
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,128	1,000
	Sig. (bilateral)	,355	
	N	54	54

Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación

En el cuadro 6 se observa que la correlación entre la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral es de 0,355 siendo mayor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis específica 3 y se acepta la hipótesis nula H_{i0} : No existe relación significativa entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019.

Asimismo, al ser el coeficiente de correlación 0,128 ubica una correlación de tipo positiva baja en el presente estudio.

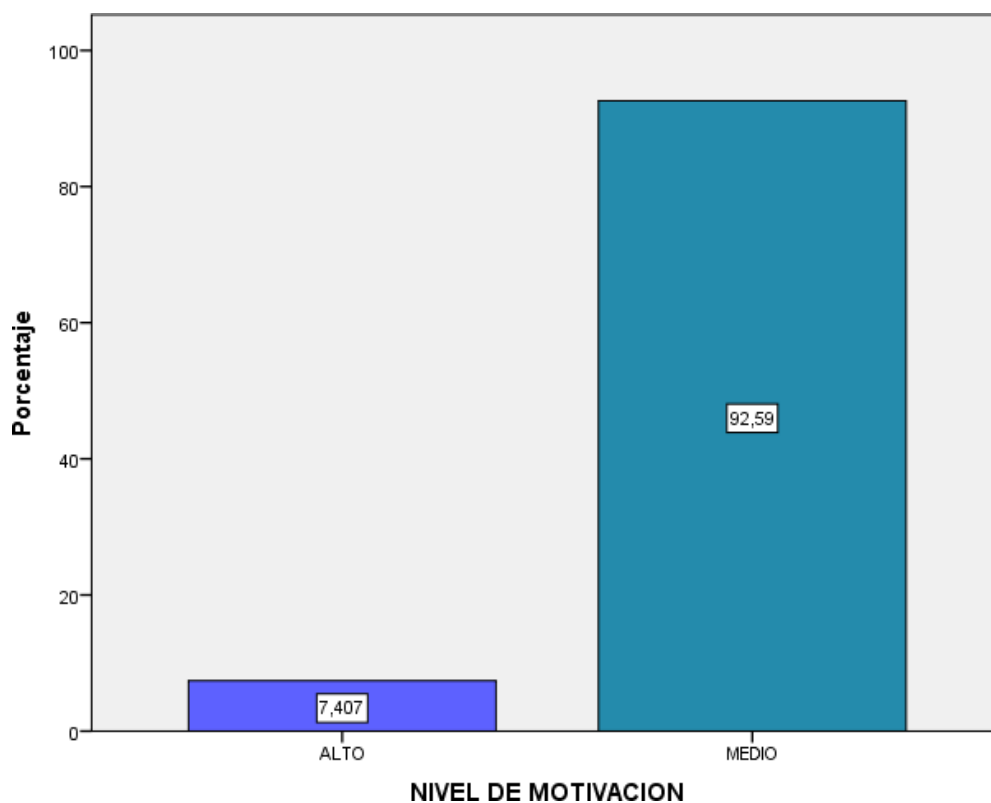


Figura 4. Nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación:

En la figura 4 se observa que el 7,4% presenta un nivel de motivación laboral alto; siendo el 92,5% que se encuentran el nivel medio, asimismo no se encontraron docentes con el nivel bajo de motivación laboral.

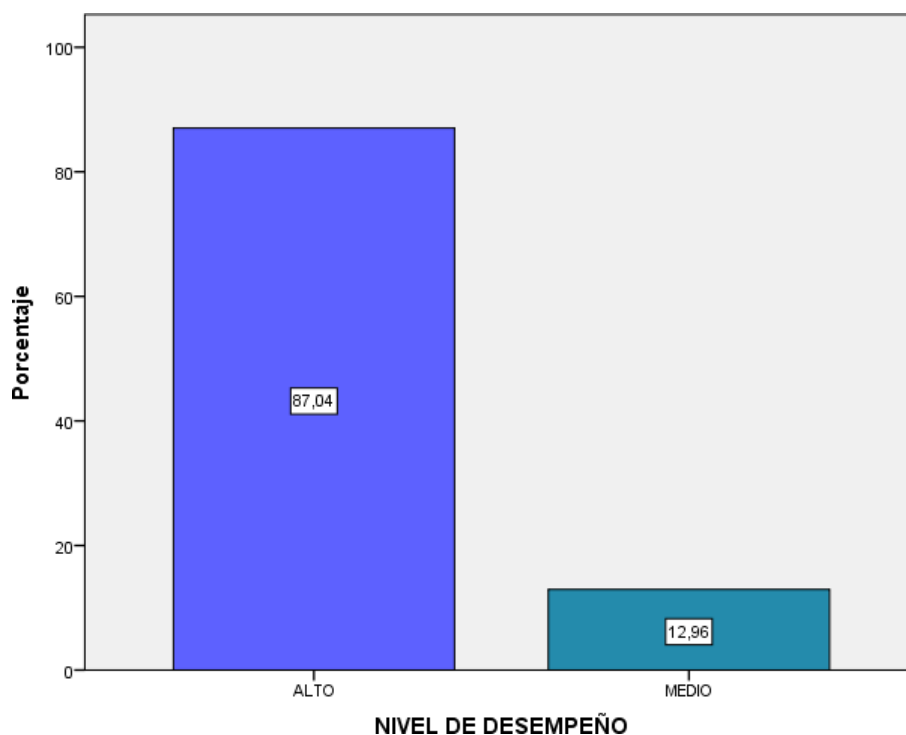


Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. Fuente: Base de datos I.E. N° 020 Hilario Carrasco Vincés, Tumbes – Corrales, 2019. Elaboración propia.

Interpretación:

En la figura 5 se observa que el 87% presenta un nivel de desempeño laboral alto; siendo el 12.9% que se encuentran en nivel medio, asimismo no se encontraron docentes con el nivel bajo de desempeño laboral.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación surgió la necesidad de comprender como se relacionaron las variables motivación laboral y desempeño laboral en docentes del nivel primario y secundario de la I.E. Hilario Carrasco Vincés, dentro de los resultados obtenidos se puede determinar los siguientes hallazgos:

En cuanto al objetivo general que buscó determinar la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes – Corrales, en el año 2019, se observó en el cuadro 03 una correlación no significativa (0,682) entre las dos variables, estos resultados difieren con la investigación de López (2015) y Rojas (2017), quienes hallaron que a mayor desmotivación mayor inconformidad y apatía por tanto la motivación afecta al desempeño; encontrando una relación de tipo positiva entre la motivación y desempeño laboral en docentes de educación superior, si bien es cierto el tipo de población varia, sin embargo, se debe considerar que los docentes en general se preocupan porque exista un adecuado proceso de enseñanza - aprendizaje, para lo cual ellos, como fuente inicial del aprendizaje deben estar motivados para motivar a sus estudiantes.

En relación a la no significancia encontrada, los resultados obtenidos indican que la influencia que ejerce la variable es poco significativa, eso quiere decir que las variables de motivación laboral no se relacionan directamente con el desempeño laboral, al respecto Chiavenato (2000) refiere que el desempeño de los trabajadores puede estar influenciado mediante distintos factores previamente definidos y valorados, por lo cual se debe tomar en cuenta, que los resultados pueden estar influenciando por otros factores además de la motivación laboral. Situación que confirma Porret y Galbert (2010) quienes manifiestan que, el ser humano como ser complejo debe desenvolverse en diferentes ámbitos, siendo uno de ellos el ámbito laboral, y es que trabajar en equipo, o con grupos de trabajo suele ser complicado, ya que cada ser individual posee características peculiares que se deben tener en cuenta por verse influenciada y por tanto, afectada por varios factores, como

normas y roles, actividades, sentimientos e interacciones, tradiciones, costumbres y usos.

Asimismo, se buscó identificar la relación existente entre la dimensión de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces encontrándose en el cuadro 04 una correlación no significativa (0,666). Estos resultados son similares a los resultados encontrados por Bisetti (2015) quien reporta una correlación directa no significativa en personal subalterno de una Institución armada del Lima, resultados que determinan que pese a tener una cotidianeidad del contacto entre trabajadores éste no es íntimo por lo cual existe un espacio de confianza superficial que no afecta el desempeño laboral de los colaboradores. Según McClelland (1989) define la afiliación como un disfrute y satisfacción en la creación de vínculos afectivos; por lo cual, se identifica que pese a la presencia de vínculos afectivos entre los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces dichos vínculos no son significativos y por tanto no se encontrarían influyendo en el desempeño laboral de los docentes.

El objetivo que buscó identificar la relación existente entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces se encontró en el cuadro 05 una correlación directa no significativa (0,736) entre la dimensión de poder con la variable desempeño laboral, lo cual indica que no hay necesidad de poder que motive su desempeño laboral en los docentes. Resultados similares encontrados por Bisetti (2015), quien encontró que existe una relación baja entre motivación de poder y desempeño laboral. Es importante resaltar que la necesidad de poder ayuda a determinar la conducta de un individuo en función al objetivo trazado a fin de influenciar a un grupo de personas o a una sola (McClelland, 1989). Por tanto, se puede determinar que los docentes no necesitan influenciar a otras personas para realizar un adecuado desempeño laboral y cumplimiento de sus labores.

Respecto al objetivo que buscó identificar la relación existente entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces se encontró en el cuadro 06 una correlación directa no significativa

(0.355) entre la dimensión de logro con la variable desempeño laboral; Estos resultados son similares a los obtenidos por Bisetti (2015), quien no encontró una correlación entre las variables estudiadas. Lo cual indica que los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincas no se encuentran motivados para planear, esforzarse y orientarse en la excelencia y progreso que resulte único en comparación a otros docentes (MacClelland, 1989). Por tanto, se puede identificar que esta tendencia de los docentes por no conseguir metas en su quehacer diario (específicamente el proceso de enseñanza – aprendizaje en los estudiantes), por lo cual los docentes cumplen con los objetivos trazados en relación al nivel de instrucción con el que cuentan. (Chiavenato, 2007).

Con respecto a los niveles de motivación laboral encontrados en la figura 04; sólo el 7,4% presenta un nivel de motivación laboral alto; siendo el 92,5% que se encuentran el nivel medio en los docentes del presente estudio. Resultados similares se encontraron en la investigación de (Pizarro, 2017) quien, pese a trabajar con una población de obreros de una empresa inmobiliaria encuentra que el 60% de dichos colaboradores perciben la motivación como regular, asimismo, (Sum, 2015) también identificó un mayor porcentaje de motivación laboral en el rango medio dentro del área de trabajo, además (Alba, y Trujillo, 2014) al trabajar con los colaboradores de una distribuidora identificó que 56% de éstos tenía un nivel alto de motivación y el 31% un nivel medio.

Resultados que se afianzan con los hallazgos de (Enríquez, 2014) quién encuentra que los empleados del Instituto de la Visión de México presentaron alto índices de motivación laboral que oscilaban de muy buena a excelente; resultados diferentes se encontraron en la investigación de (López, 2015) donde los docentes de la unidad educativa de Carabobo manifestaron altos índices de desmotivación generando en ellos apatía, inconformidad, afectando así el desempeño laboral; Según Steers y Braunstein (1994) las personas que se encuentran en un nivel medio de motivación laboral son aquellas con comportamientos más o menos orientados a la consecución de metas y por tanto la necesidad es cubierta de forma superficial, por lo tanto el ejercicio docente se ve afectado en cierta medida..

Finalmente, en relación al objetivo que permite identificar el nivel de desempeño de los docentes se logró identificar en la figura 05 que el 87% presenta un nivel de desempeño laboral alto; siendo el 12.9% que se encuentran en nivel medio, asimismo no se encontraron docentes con el nivel bajo de desempeño laboral. Resultados similares fueron encontrados por (Pizarro, 2017) quien investiga a trabajadores de una empresa inmobiliaria y pese a no ser la misma población se identifica que el 76% de los colaboradores se encuentran en un desempeño regular, en la misma línea (Enríquez, 2014) quien tiene como muestra colaboradores del Instituto de la Visión México, encontró que los empleados se ubicaron en los niveles muy bueno excelente en desempeño laboral.

Al respecto, Chiavenato (2000), detalla que el desempeño laboral es el conjunto de hechos o conductas en los individuos de llegar al éxito de la empresa. Manifiesta que cuando existe un buen desempeño laboral será la fuerza superior en una empresa. Por lo tanto, según el autor, se refiere a la conducta que se observan en los empleados que son importantes de tener el logro de las metas dentro la organización. (Chiavenato como se citó en Ramos, 2015).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que existe relación significativa no sig. (0,682), entre motivación laboral y desempeño laboral, lo cual indica que los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces poseen características peculiares que coadyuvan a que su desempeño laboral no se vea afectado pese a la baja motivación existente.
2. Se identifica que no existe correlación no sig. (0,666) entre la dimensión de afiliación de la variable motivación y el desempeño laboral resultó ser eso quiere decir, que pese a la presencia de vínculos afectivos entre los docentes éstos no serían fuertes, basándose las relaciones entre los trabajadores de tipo superficial, no vinculantes por lo cual no influyen en el desempeño laboral.
3. Se logró identificar que no existe una relación estadística significativa no sig. (0,736) entre la dimensión de poder de la variable motivación y el desempeño laboral lo cual indica que no hay necesidad de poder que motive el desempeño laboral en los docentes.
4. Se identifica que no existe correlación estadísticamente significativa no sig. (0,355) entre la dimensión de logro de la variable motivación y el desempeño laboral lo cual indica que los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces no realizan actividades docentes de planificación para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.
5. Asimismo, en relación a los niveles de motivación laboral se identifica que sólo el 7,4% de docentes tienen un nivel alto de motivación, lo cual refleja la deficiencia del ministerio para establecer estrategias que motiven a los docentes a fin de que ellos faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.
6. Finalmente, se identifica un 87% de docentes que presentaron un nivel de desempeño laboral alto lo cual menciona que éstos se desenvuelven pese a las carencias de capacitación, salarial y otros, sin embargo, esto resulta ser insuficiente para establecer un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

- Al director de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, se recomienda generar estrategias de capacitación, que permita que la motivación se encuentre debidamente sustentada en el manejo de estrategias de enseñanza idóneas.
- A los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces deben propiciar espacios que ayuden a reforzar los vínculos afectivos entre los compañeros de trabajo a fin de que surja una motivación filial que proporcione un mayor soporte emocional dentro del centro laboral y en consecuencia exista una mejora de la motivación laboral y en consecuencia un mejor desempeño laboral.
- Al director de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces, se sugiere reconocer los logros obtenidos por los docentes a fin de que se sientan valorados por la institución logrando que en consecuencia mejore la calidad de enseñanza y búsqueda de estrategias que propicien un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Al ministerio de educación, debe incorporar un sistema de reconocimiento por la buena labor docente realizada, que sea efectivo, ya que existen algunos sistemas, pero no se encuentran adecuadamente organizados.
- Al Director de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces gestionar en UGEL la mejora de infraestructura, medios y materiales que contribuyan en un adecuado ejercicio profesional para que permita un mejor desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como una propuesta de motivación laboral. (Véase anexo 11).

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdalla, J. (2018). "Percepción de un grupo de colaboradores del área operativa de servicio al cliente de una empresa de telecomunicaciones, respecto a las motivaciones extrínsecas por la empresa como estímulo para el rendimiento laboral". *Tesis para de licenciatura*.
- Acosta, J. (2011). *Dirigir: liderar, motivar, comunicar, dirigir reuniones*. Madrid: ESIC.
- Alba, I. y Trujillo, J. (2014). "Factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral de la distribuidora Navarro EIRL de Huaraz, 2014". *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros en Red.
- Apolinario, A. y Guerrero, C. (2014). "Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Anta Carhuaz- Ancash- 2014". *Universidad nacional Santiago Túnez de Mayolo*.
- Benavides, R. M. (22 de 09 de 2009). *blogspot.pe*. Obtenido de *blogspot.pe*: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/el-modelo-de-las-tres-necesidades-del.html>
- Bisetti, J. (2015). "Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución armada del Perú, 2015". *Tesis para optar al título de Licenciado en psicología*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño: administración de recursos humanos*. México D.F.: Mc. Graw - Hill Interamericana.

- Enríquez, P. (2014). "Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México". *Tesis para optar al grado de maestro en administración.*
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación.* La habana: Ciencias Médicas.
- Gonzales, M. (2012). *Habilidades Directivas.* Málaga: Innovación Y Cualificación.
- Huaman, A. (2016). "Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016". *Tesis para optar a título de Licenciado en Administración.*
- Jiménez, D. (2007). *Manual de recursos humanos.* Madrid: ESIC.
- López, D. (2015). "Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo". *Tesis para optar el grado de maestro.*
- Lorenzo, C. (2000). *Situación del personal docente en américa latina.* Santiago: Universitaria S.A.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana.* Madrid: Narcea Ediciones.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo.* Madrid: Thomas Learning Editores / Paraninfo.
- Oré, J. (2018). "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2018". *Tesis para optar al título de licenciado en administración.*
- Pizarro, T. (2017). "Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la emp. Inmobiliaria si Construyo Perú s.a.c. - San Juan de Lurigancho". *Tesis para optar al título de licenciado en administración.*
- Porret Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones.* Madrid: ESIC.
- Reátegui Arévalo, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo*

- Palma, Distrito San Pablo, Provincia de BELLAVISTA, Región San Martín, 2016. Tarapoto.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Maxico D.F.: Pearson Educación.
- Rojas, Y. (2017). "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior: caso estudio: docentes del Instituto de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara". *Tesis para obtener el grado de maestro*.
- Romero, U. (4 de 09 de 2009). *Análisis Sobre la Vinculación Entre las Instituciones de Educación y el Sector Productivo como Estrategia para le Desarrollo Tecnológico y Cultural*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
- Steers R. y Braunstein D. (1976). *Escala de Motivación - MLP (Logro, Poder y Afiliación)*.
- Sum Mazariegos, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral". *Tesis para obtener el grado de Magister*.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral". *Tesis para optar al título de licenciado en psicología industrial/organizacional*.
- Urdaneta, O y Urdaneta, M. (2014). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 672-682.
- Zerpa Sosa, A. (2014). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la subgerencia del archivo resgistr al físico Lima, del Reniec, 2014*. Tesis para optar licenciado en administración: Universidad César Vallejo.

IX. ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

TITULO: Motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N°020 "HILARIO CARRASCO VINCES" Corrales, en el año 2019.

Tumbes-

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Estrategias
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar la relación existente entre motivación de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Identificar la relación existente entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Identificar la relación existente entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Identificar la relación existente entre motivación laboral y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Identificar la relación existente entre motivación laboral y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 	<p>Hipótesis General: H1: Existe relación directa significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Ho: No existe relación directa significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación directa significativa entre motivación de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Ho: No existe relación directa significativa entre motivación de afiliación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. H2: Existe relación directa significativa entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Ho: No existe relación directa significativa entre motivación de poder y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. H3: Existe relación directa significativa entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Ho: No existe relación directa significativa entre motivación de logro y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. H4: Existe relación directa significativa entre motivación laboral y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. Ho: No existe relación directa significativa entre motivación laboral y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019. H5: Existe relación directa significativa entre motivación laboral y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vínces. Tumbes – Corrales en el año 2019.</p>	<p>VARIABLE 01:</p> <p>MOTIVACION LABORAL:</p> <p>(McClelland, 1989).</p> <p>Según el autor la motivación es considerada como un conjunto de acciones que son relativas a los propósitos conscientes que realiza un determinado sujeto a partir de la observación de conductas.</p>	<p>Necesidad de logro</p>	<p>Toma de decisiones (1, 4, 7)</p> <p>Logro de objetivos (10, 13)</p>	<p>CUESTIONARIO</p> <p>Questionario de Motivación laboral. (McClelland, 1989)</p>	<p>Investigación Cuantitativa</p>
	<p>Necesidad de poder</p>	<p>Participación (2, 5, 8)</p> <p>Influencia en los demás (11, 14)</p>					
	<p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Socialización (3, 6, 9)</p> <p>Trabajo en equipo (12, 15)</p>					
	<p>VARIABLE 02:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL:</p> <p>(Chiavenato, 2000).</p> <p>Define el desempeño como la eficacia del colaborador dentro de las organizaciones, siendo necesaria para las mismas, aquí el sujeto funciona realizando una gran labor con satisfacción laboral.</p>	<p>Eficacia laboral</p>	<p>Logro de objetivos (1, 2)</p> <p>Actitudes (3, 4)</p> <p>Efectividad (5, 6)</p>	<p>CUESTIONARIO</p> <p>Questionario de Desempeño laboral en docentes. (Chiavenato, 2000)</p>	<p>Diseño Correlacional - Descriptivo</p>		
	<p>Eficiencia laboral</p>	<p>Productividad (7, 8)</p> <p>Competencia (9, 10)</p> <p>Liderazgo (11, 12)</p>					

KNEXO 82: Matriz dB variable.B

LE	DEFINICION CONCEPTUAL	OPERACIONAL	EBMEH BEES	DIMENSIONES	VALORACION	NIVEL
	La motivación laboral es considerada como un conjunto de actitudes que son relativas a los patrones conscientes que realiza un determinado sujeto a partir de la observación de comportamientos. (McClelland, 1980).	Surge a partir de la satisfacción de ciertas necesidades a fin de lograr una satisfacción en el sujeto	Necesidad de logro	Se refiere a la toma de decisiones de objetivos del sujeto.	Puntuación: 15 — 30	Bajo: Son una serie de pensamientos y sensaciones en relación a una necesidad que no están vinculadas a una planificación y por tanto no han sido cubiertas.
			Necesidad de poder	Hace referencia al nivel de participación y la influencia que puede ejercer el colaborador en los demás.	Puntuación: 41 — 60	Media: Son aquellos orientados a la consecución de metas y por tanto la necesidad es cubierta de forma superficial.
			Necesidad de afiliación	Se centra en la participación, que realice en función al trabajo en equipo y articulado a fin de beneficiar a la empresa.	Puntuación: 61 — 75	Alto: Es el alto grado de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.
V.2: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el conjunto de hechos y conductas en los individuos de la organización que la hacen idónea para el éxito de la empresa. Manifiesta un buen desempeño laboral será la fuerza superadora. (Ghiavecato, Administración de recursos humanos, 2010)	Es un conjunto de competencias que realiza el colaborador dentro de la organización que la hacen idónea para el puesto determinado	Eficacia laboral	Se encuentra vinculado al logro de objetivos institucionales y actitudes que demuestran la efectividad.	Puntuación: 24 - 40	Bajo: Son habilidades deficientes o faltantes en la consecución de objetivos basados en la empresa, donde no se evidencian de forma clara la efectividad, eficiencia y eficacia y calidad del trabajo del sujeto.
			Eficiencia laboral	Se refiere a el uso adecuado de recursos primarios a fin de producir más demostrando liderazgo.	Puntuación: 41 — 55	Promedio: Es cuando el comportamiento del trabajador, está medianamente orientado a alcanzar los objetivos de la empresa y sus acciones tienen dificultades de eficiencia, eficacia y calidad.
			Calidad laboral	Está referido a la responsabilidad en la atención a fin de que se sienta satisfecho con los resultados.	Puntuación: 56 - 70	
			Economía laboral	Se refiere al adecuado manejo de y distribución de los insumos en base al uso de bajos presupuestos.		Puntuación: 71 - 80

ANEXO 03. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por el presente documento acepto participar voluntariamente en esta investigación denominada como "Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinos. Tumbes – Corrales, en el año 2019.

Conducida por la estudiante Rocío Nohelya Dios Silva de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, a fin de preparar su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

He sido informado (a) el objetivo de esta investigación determinar la relación existente entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de dicha institución al que labora, quedando en amplito aporte para las siguientes investigaciones y para el uso en cuanto a estrategias que se quieran utilizar.

Asimismo, me ha indicado que tendré que responder a dos instrumentos, donde el primer instrumento tiene como título: Cuestionario de motivación laboral, y por último, el segundo instrumento que tiene como título: Cuestionario de desempeño laboral, lo cual tomara aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre del participante
DNI:

Firma del participante

Desde ya le agradezco su participación

Tumbes - Corrales, 2019.

ANEXO 04. INSTRUMENTOS

<i>VARIABLE</i>	<i>TECNICA</i>	<i>INSTRUMENTO</i>	<i>NIVELES</i>	<i>DEFINICION</i>
MOTIVACIÓN LABORAL	Psicométrica	"Escala de motivación laboral" (Steers, R. y Braunstein, D.)	BAJO (15 – 39)	Bajo: Son una serie de pensamientos y sensaciones en relación a una necesidad que no están vinculadas a una planificación y por tanto no sido cubiertas.
			MEDIO (40 – 63)	Medio: Son aquellos comportamientos más o menos orientados a la consecución de metas y por tanto la necesidad es cubierta de forma superficial.
			ALTO (64 – 75)	Alto: Es el grado de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.
DESEMPEÑO LABORAL	Psicométrica	"Escala de desempeño laboral" (Zerpa, 2014.)	BAJO (24 – 60)	Bajo: Son habilidades deficientes o nulas en la consecución de objetivos trazados por la empresa, donde no se evidencian de forma clara la efectividad, eficiencia y eficacia y calidad del trabajo del sujeto.
			PROMEDIO (61 – 78)	Promedio: es cuando el comportamiento del trabajador está medianamente orienta a alcanzar los objetivos de la empresa y sus acciones tienen dificultad de eficiencia, eficacia y calidad.
			ALTO (79 – 96)	Alto: Es cuando el comportamiento del trabajador está adecuadamente orientado en la búsqueda de objetivos trazados componiendo una estrategia individual para alcanzar dichos objetivos.

ANEXO 05. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tiempo de Servicio en la Institución: Área de trabajo:

Fecha:

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer el grado de motivación laboral del docente que labora en la Institución Educativa N° 020 “Hilario Carrasco Vincés”. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si:

- (1) **Absolutamente en desacuerdo.**
- (2) **Desacuerdo.**
- (3) **Indiferente.**
- (4) **De acuerdo.**
- (5) **Absolutamente de acuerdo.**

N°	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3.	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia					
7.	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.	Me gusta influenciar en las personas para lograr mi objetivo					
12.	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15.	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

ANEXO 06. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I.E..... Fecha de evaluación:/...../..... Apellidos y Nombres del evaluado:
 Edad: Sexo: Femenino /
 Masculino Docente: Educación Primaria () Educación Secundaria ()

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicara en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

- 1 = NUNCA
- 2 = RARAS VECES
- 3= AVECES
- 4 = SIEMPRE

N°	ITEMS	FACTORES DE CALIFICACION			
		NUNCA	RARAS VECES	A VECES	SIEMPRE
1.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia				
2.	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de sus objetivos				
3.	Considera que la que en la dependencia el personal tiene la actitud compromiso con su trabajo				
4.	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas del trabajo				
5.	Considera que realiza un trabajo con efectividad y compromiso				
6.	Considera que su equipo de trabajo es efectivo				
7.	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo				
8.	Considera que la productividad que realiza es un desarrollo para la personal				
9.	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente				
10.	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus consecuencias				
11.	Considera que la dependencia asigna tareas lo hacen con el ejercicio				
12.	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo				
13.	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda				
14.	Considera que entre sus compañeros ahí responsabilidad y apoyo				
15.	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención a su trabajo				
16.	Considera que el superior presta atención suficiente a su trabajo				
17.	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo				
18.	Considera que la distribución del área de trabajo facilita la realización de sus labores				
19.	Considera que la distribución del área de trabajo facilita la realización de sus labores				
20.	Considera que los canales de distribución económica de la han permitido nuevos proyectos				
21.	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo				
22.	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.				
23.	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.				
24.	Considera que la dependencia brinda al área o presupuesto necesario para realizar su trabajo.				

ANEXO Nº 07: FICHAS TÉCNICAS.

1.1. Cuestionario de Motivación Laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba: Cuestionario de Motivación Laboral.

Autor: Steers, R. Braunstein, D. 2014.

Administración: Individual o Colectiva

Rango de aplicación: 18 años a más.

Duración: 15 minutos.

Significación: Evalúa el nivel de motivación laboral.

Dimensiones:

Necesidad de Logro, con 5 ítems

Necesidad de Poder, con 5 ítems

Necesidad de Afiliación, con 5 ítems

Indicadores:

Toma de decisiones. (1, 4, 7)

Logro de objetivos. (10, 13)

Participación. (2, 5, 8)

Influencia en los demás. (11, 14)

Socialización. (3, 6, 9)

Trabajo en equipo. (12, 15)

Categorías interpretativas del Inventario de motivación laboral

Puntaje	Niveles
15 ---27	1. Absolutamente en desacuerdo
28---39	2. Desacuerdo
40---51	3. Indiferente
52---63	4. De acuerdo
64---75	5. Absolutamente de acuerdo

Validez y confiabilidad:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,943 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

1.1. Cuestionario de desempeño

FICHA TÉCNICA

Nombre Original: Escala de Desempeño Laboral

Autor: Zerpa Sosa, Andrés Alejandro.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o Colectiva

Rango de aplicación: 18 años a más

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 15 minutos

Significación: Evalúa el desempeño laboral.

Dimensiones que mide:

Eficacia laboral, con 6 ítems.

Eficiencia laboral, con 6 ítems.

Calidad laboral, con 6 ítems.

Economía, con 6 ítems.

Validez: En su validez interna del instrumento mediante prueba piloto ha permitido aceptar todos los ítems, ya que superan las puntuaciones de 0,20 según Klein, encontrando una significación menor a 0.001

Confiabilidad: En cuanto a confiabilidad, el coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento es de: ,959.

Categorías interpretativas del Inventario de Desempeño Laboral

Puntaje	Niveles
24 ---42	1. Nunca
43---60	2. Raras veces
61---78	3. A veces
79---96	4. Siempre

ANEXO 08. PRUEBA DE NORMALIDAD

Cuadro 7. Análisis de prueba de normalidad de la muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION LABORAL	,103	54	,200*
DESEMPEÑO LABORAL	,124	54	,036

Interpretación:

- En la presente investigación se realizó el análisis de prueba de normalidad para determinar la homogeneidad de la muestra y por ende elaborar el análisis de correlación correspondiente; asimismo, se identificó que los valores de Motivación laboral sig. 0,200 lo cual evidencia que esta variable es homogénea, sin embargo, los resultados de la variable Desempeño laboral sig. 0,036 valor inferior a 0,05 lo cual indica que esta variable no es homogénea, por lo cual se debe aplicar el procesamiento de correlación de variable no paramétrico, en este caso Rho de Spearman.

ANEXO 09. RESOLUCIÓN DE ANTEPROYECTO.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

RESOLUCIÓN N° 004-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 12 de enero de 2018.

VISTO: El Expediente N°053, del 11 de enero de 2018, correspondiente al informe N°004-2018/UNT/FACSO-U.INV., mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el anteproyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES – CORRALES, EN EL AÑO 2018"**, que para optar el título profesional de licenciada en psicología, ha presentado la estudiante ROCIO NOHELYA DIOS SILVA, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del anteproyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES – CORRALES, EN EL AÑO 2018"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación de la docente asesora de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;



RESOLUCIÓN N° 004-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante **ROCIO NOHELYA DIOS SILVA**, como autora del anteproyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES - CORRALES, EN EL AÑO 2018"**, presentado por dicha estudiante, para optar el título profesional de licenciada en psicología.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del anteproyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES - CORRALES, EN EL AÑO 2018"** con la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. Eva Matilde Rhor Garcia-Godos

Secretaria: Mg. Armina Isabel Morán Baca

Vocal: Mg. Alexander Ordinola Luna

ARTICULO TERCERO.- DESIGNAR a la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza, como asesora del anteproyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES - CORRALES, EN EL AÑO 2018"**, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

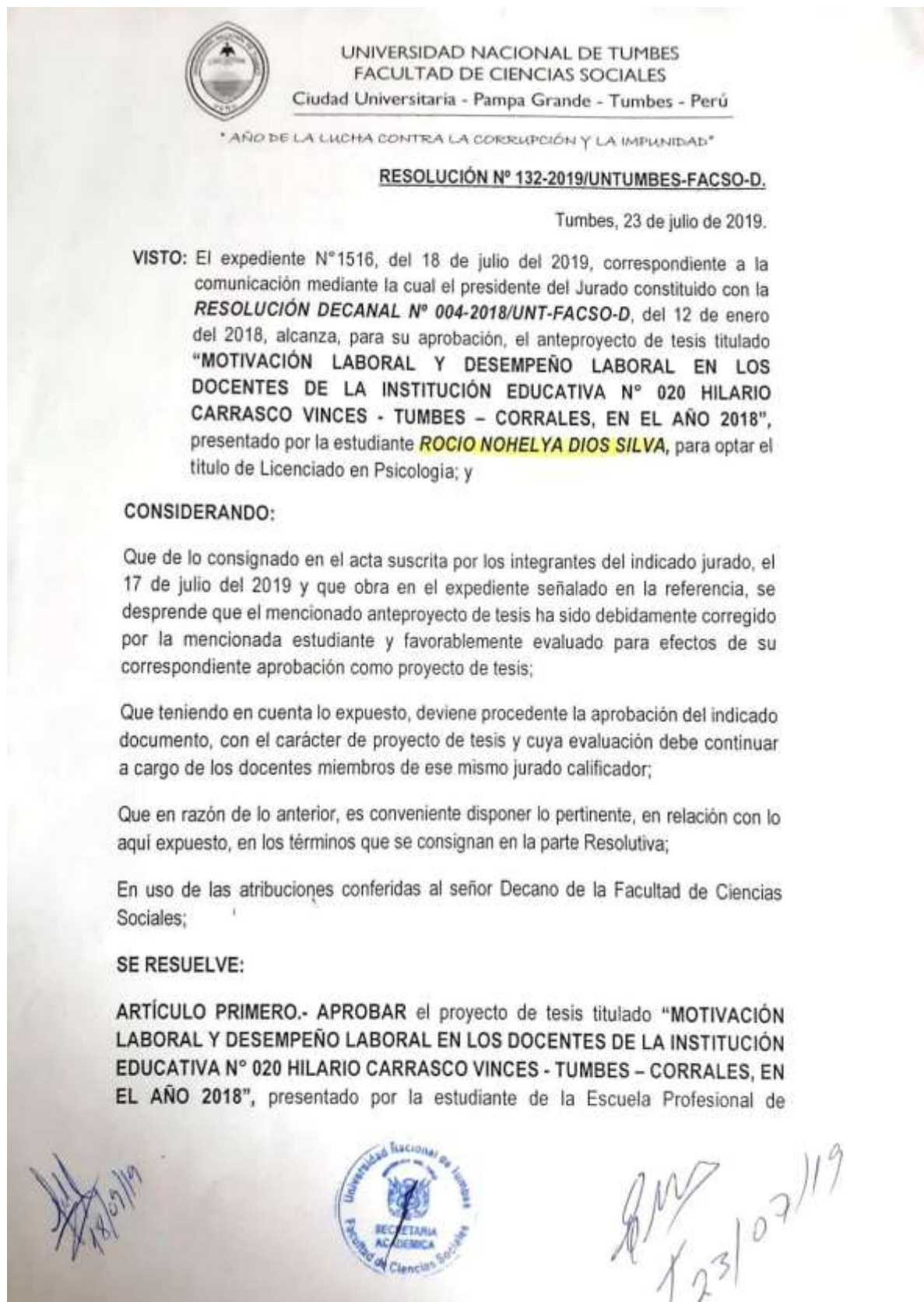
Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el doce de enero del dos mil dieciocho.

REGISTRASE Y COMUNICASE (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

D e:
- RECTOR-VRACAD-VRINV-OGCOA
- FACSO-DEPS-DOPS-REG.TEC
- HIST. ACAD - Interesado-Archivo
AMD
WUCOLSec Acad.
RMO


Mg. Wendy Jesús C. Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

ANEXO 09. Resolución de proyecto de tesis.



2RESOLUCIÓN N° 132-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Psicología **ROCIO NOHELYA DIOS SILVA**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 004-2018/UNT-FACSO-D**, del 12 de enero del 2018, la evaluación del proyecto de tesis **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES - CORRALES, EN EL AÑO 2018"**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. EVA MATILDE RHOR GARCÍA GODOS
Secretaria: MG. ARMINA ISABEL MORAN BACA
Vocal: MG. ALEXANDER ORDINOLA LUNA

ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR a la **DRA. MARILÚ ELENA BARRETO ESPINOZA** como asesora del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 020 HILARIO CARRASCO VINCES - TUMBES - CORRALES, EN EL AÑO 2018"**.

ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, así como a la autora del mencionado proyecto para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintitrés de julio del dos mil diecinueve.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA, Secretaria Académica (e) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.



LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA
Secretaria Académica de la FACSO

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV - OGCOA
- FACSO-DEPs- DDPs - REG.TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AV/D.
YJPH/Sac. Acad. (e)

ANEXO 10: TALLER

OBJETIVO: CONOCER PROCESOS SISTEMATICOS DE REFLEXION Y TOMA DE DECISIONES QUE PERMITAN UNA ADECUADA GESTION Y DESEMPEÑO LABORAL. N° SESION						
OBJETIVOS	ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD	RECURSOS	T	C	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Identifica información de factores internos, para tener un autoconocimiento y la definición de sus intereses personales	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal de creatividad - Modelado meta cognitivo 	"Conociendo mis intereses"	<ul style="list-style-type: none"> - Papelotes - Papel bond - Plumones - Ficha: Descubriendo mis intereses. - Lapiceros. 	90'		<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en el desarrollo del acróstico. - Realiza el llenado de la ficha descubre tus intereses. - Comenta los resultados obtenidos de la ficha en forma clara.
Reflexionar sobre sus rasgos de personalidad para la reafirmar su perfil vocacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal de conocimiento y confianza. - Instrucción. 	"Reafirmo mi perfil vocacional"	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de trabajo. - Lapiceros. 	90'		<ul style="list-style-type: none"> - Realiza el llenado de la ficha de selección de la orientación personal. - Elabora su perfil vocacional resolviendo una ficha.
Analizar información sobre las ocupaciones en el mercado laboral para trascender desde la actividad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal de expresión de valores. - Trabajo en grupos cooperativos. 	"Buscando información sobre las ocupaciones gerenciales en educación"	<ul style="list-style-type: none"> - Papel bond - Lapiceros - Ficha de lectura 	90'		<ul style="list-style-type: none"> - Realiza el llenado de las maletas en la dinámica. - Lee y comenta la ficha de las ocupaciones. - Presenta las conclusiones de su trabajo por escrito.
Reconocer el tipo de inteligencia que posee para desempeñarse adecuadamente en el ejercicio docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal de creatividad. - Modelado metacognitivo. 	"Conociendo mis inteligencias"	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de lectura "Inteligencias múltiples" - Lapiceros - Corrector 	90'		<ul style="list-style-type: none"> - Lee atentamente la ficha de inteligencias múltiples. - Desarrolla la actividad de la ficha entregada. - Comparte con el grupo sus conclusiones.
Elaborado por: Sotelo, E. 2018, p. 80 – 81.						