

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz

2022

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AUTOR**

Maryuri Victoria Heredia Mego

ASESOR

Valicha Cuadra Morales

<https://orcid.org/0000-0002-3081-8247>

Chiclayo, 2024

**Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral
de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José
Leonardo Ortiz 2022**

PRESENTADA POR
Maryuri Victoria Heredia Mego

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Camilo Rafael Girón Cordova

PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero

SECRETARIO

Valicha Cuadra Morales

VOCAL

Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Rabdan Academy Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%

Índice

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Revisión de la literatura	9
Materiales y métodos.....	14
Resultados y discusión.....	15
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
Referencias.....	26

Resumen

El presente trabajo persigue como objetivo general determinar la influencia de parte de la motivación, en el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022, confirmándose también que la motivación desde las entidades educativas analizadas hacia los docentes resulta inadecuada. Por otro lado, la investigación tuvo enfoque cualitativo, es decir, sus conclusiones se basaron en información numérica obtenida para validar la obtención de resultados en el entorno donde se llevó a cabo el estudio, determinándose de ese modo la relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los docentes; en tanto que el diseño fue no experimental, ya que no existió manipulación alguna de parte del investigador en los resultados obtenidos al analizar las variables. Se utilizó una muestra conformada por 80 docentes de un centro educativo y 60 docentes del otro, siendo un total de 140 docentes a los que se aplicó el instrumento empleado para el estudio, el mismo que determinó que la motivación no incide adecuadamente en el desempeño laboral de los docentes, ya que los docentes no se desenvuelven en un ambiente que los aliente a ello.

Palabras clave: motivación, influencia, desempeño laboral.

Abstract

The present work pursues as a general objective to determine the influence of part of the motivation, in the work performance of the teachers of Public Educational Institutions, José Leonardo Ortiz, 2022, also confirming that the motivation from the educational entities analyzed towards the teachers is inadequate. On the other hand, the research had a qualitative approach, that is, its conclusions were based on numerical information obtained to validate the achievement of results in the environment where the study was carried out, thus determining the relationship between the variables motivation and job performance of teachers; while the design was non-experimental, since there was no manipulation on the part of the researcher in the results obtained when analyzing the variables. A sample made up of 80 teachers from one educational center and 60 teachers from the other was missed, with a total of 140 teachers to whom the instrument used for the study was applied, the same one that increases that motivation does not adequately affect work performance. of teachers, since teachers do not function in an environment that encourages them to do so.

Keywords: motivation, influence, job performance.

Introducción

Hoy en día parte del éxito de una organización radica en una fuerza laboral motivada, considerando que los trabajadores altamente motivados producen más y logran un mayor desempeño que aquellos que no lo están (Nwosu, 2018). No obstante, al no contar con herramientas necesarias de mejora, existirá una ausencia de motivación laboral influenciado en el desempeño por parte de los docentes (Fauzan, et al., 2021).

Los docentes al realizar una acción y alcanzar ciertas metas mediante un impulso volitivo, facilita su actividad en la enseñanza a fin de satisfacer y reducir necesidades desequilibradas de su entorno laboral (Rahardja, et al., 2018). Al no contar con procesos adecuados para la enseñanza y no ejecutar tareas planificadas se evidenciará un bajo rendimiento académico de los estudiantes, siendo ello una principal causa de la poca motivación de los docentes (Rahmatullah et al., 2019).

Al existir un inadecuado plan de estudio, falta de instalaciones, falta de infraestructura y costos que perjudica a la calificación en la esencia del aprendizaje, falta de interacción de los docentes con los estudiantes, dificultades en lo relacionado al proceso de aprendizaje y ausencia de la capacidad del docente, el desempeño de sus funciones impacta de manera negativa dado la poca motivación laboral existente (Madjida, et al., 2020).

La finalidad del desempeño laboral es medir la propia carga de trabajo en función de la adecuación a la vida laboral y personal del docente. (Johari, et al., 2018). En relación a ello, en los países desarrollados más importantes se asigna una parte del presupuesto nacional a la educación porque juega un papel vital en el desarrollo social, ya que el éxito del sistema educativo depende en gran medida del rendimiento docente, a quienes se puede considerar como la columna vertebral del sistema. Asimismo, se espera que los docentes lleven a cabo una enseñanza eficaz y de calidad, administren el tiempo de manera efectiva en el aula, disciplinen la clase, lleven a cabo las tareas que les asignan los administradores de la escuela, motiven a los estudiantes, sean puntuales y ordenados y asegurar el rendimiento académico de los estudiantes (Íbrahim y Şenay, 2020). Instituciones educativas se vieron afectadas por la canalización de energía y escasez en cuanto a la motivación de los docentes, lo que afecta su desempeño (Geraldo, et al., 2021). Además, se han presentado inconvenientes con respecto a la forma óptima de evaluar la calidad educativa frente al desempeño laboral en los centros educativos, entre las razones se encontró la poca capacitación que se brinda a los

docentes, falta de infraestructura y ausencia de tecnológica que perjudica al desarrollo de las actividades pedagógicas, gestión y de liderazgo en el buen desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes (Paz, 2020).

En las escuelas públicas José Leonardo Ortiz, algunos docentes cumplen con sus funciones realizando otras actividades no planificadas, además, algunos docentes prefieren compartir sus experiencias personales y dejar de lado la docencia, lo que afecta el rendimiento de los estudiantes. Este comportamiento se refleja en la débil valoración del esfuerzo de los docentes por parte de las instituciones educativas, debido a que se encuentran bajo mucha presión para realizar sus actividades, no cuentan con los recursos necesarios para realizar con eficacia sus funciones, dando como resultado la educación básica.

Conforme a lo expuesto se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas, Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022?

El investigar ambas variables trae consigo obtener resultados positivos. En cuanto a la motivación laboral se evidencia un incremento de productividad, un mejor clima laboral, una imagen positiva de la institución y evita el ausentismo laboral. Por ello, es de suma importancia el incrementar la motivación de capital humano para poder mejorar su compromiso y productividad. Así mismo, el desempeño laboral se puede obtener resultados negativos, como la impuntualidad, incumplimiento de objetivos, un mal clima laboral, baja motivación y productividad. Por ello, es importante dar a conocer basándose en la motivación cuales son los factores que aportan de manera positiva al desempeño laboral para que así las personas competentes puedan tomar decisiones para obtener un buen resultado. Además, la relevancia de este estudio es comprender los indicadores que determinan la motivación laboral de los educadores en las instituciones educativas e influyen en su desempeño, los cuales deben ser desarrollados y optimizados por los directivos de estas instituciones. En la investigación se realiza un comparativo de la motivación y su influencia en el desempeño en dos instituciones, por ello el aporte científico consiste en evidenciar que las variables no se presentan igual en todos los ambientes ya que depende de varios factores, ello contribuye a que cada vez se realice un análisis más certero del comportamiento de las mismas; por ende, los resultados encontrados servirán de un mejor contraste a futuro. A modo de objetivo general se planteó determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022. De igual manera, como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Identificar el nivel que tienen la

motivación y desempeño laborales, establecer la influencia entre las dimensiones motivación y desempeño laborales de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022.

Revisión de la literatura

Franco (2021) realizó una investigación donde su objetivo fue analizar las variables o categorías que motivan a los docentes de las IES, basado en una metodología cualitativa, exploratoria y no experimental. Los resultados del estudio, determinaron que los factores extrínsecos e intrínsecos son los que más determinan el nivel motivacional en los docentes; en términos de factores extrínsecos, tienen mayores ingresos y status; mientras que en los factores intrínsecos son la visión aguda y la naturaleza humana de los maestros. A su vez, Wahyudi (2022), el objetivo de su investigación fue describir los componentes de la motivación laboral para lograr resultados docentes. Aplicó una metodología cuantitativa y descriptiva, que mostró que 63% de docentes alcanzaron altos niveles de educación., asimismo se halló la existencia de una correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral a través de las dimensiones de motivación psicológica, seguridad, social y recompensa del 30%.

Por su parte, Kumari y Kumar (2023) se realizó su estudio con la finalidad de identificar qué factores son influyentes en la motivación de naturaleza laboral en los docentes en escuelas de Mirpurkhas, Pakistán, donde se aplicó una metodología cuantitativa y estadística; cuyos resultados reflejaron que la motivación autodeterminada y no autodeterminada y los factores motivacionales tienen un efecto significativo en el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Pearson (desde 0.37 – 0.622) ; así mismo se mostró que el apoyo brindado por las instituciones a sus docentes es media (68%). Además, Yano (2022) en su publicación consideró el objetivo de investigar los tipos de motivación y cómo repercute en los docentes que ejercen en las escuelas primarias públicas en Vientiane; con un análisis estadístico y cualitativo, donde los resultados mostraron que algunas escuelas los docentes no reciben motivación por parte de las autoridades siendo esta vital para el desempeño de sus funciones; así mismo se identificó que la regulación introyectada y la motivación controlada son las dimensiones influyentes de la motivación

Rodríguez y Lechuga (2019), en su artículo planteó como objetivo principal dar a conocer los factores del desempeño laboral de los educativos, para lo cual utilizó una metodología de índole cuantitativa, no experimental y descriptiva, donde los resultados

obtenidos establecieron que existen problemas en los niveles de desempeño laboral debido a las dificultades creadas por la inexactitud del aviso interno, así como discordancia e inconformidades en los docentes, lo que se explica por procesos fallidos de retroalimentación. En relación a ello, Andrade (2020) desarrolló su investigación con el fin de identificar las significativas diferencias de la evaluación concerniente al desempeño del docente que participa y el que no participa en Programas de Especialidad Didáctica de la educación primaria de escuelas públicas; donde se empleó una metodología descriptiva, no experimental y transversal. Cuyos resultados evidenciaron que existe una gran diferencia en lo referente a evaluación del desempeño del docente que participa y el que no participa; donde se mostró que el desempeño de los primeros es más elevado en un 10%; mostrando así que la preparación es vital para mejorar el desempeño.

También, Loayza et al., (2022) se realizó una investigación donde el fin fundamental fue establecer la correlación entre la motivación y desempeño laboral docente de una determinada institución. La metodología que se aplicó fue no experimental, cuantitativa, y descriptiva correlacional, no causal y básica. Con respecto a los resultados alcanzados se determinó que concurre una analogía directa moderada entre la motivación y el denominado desempeño laboral, donde el coeficiente Rho de Spearman es 0.462 y el p valor es 0.000, por lo tanto, se admitió la hipótesis del estudio. En líneas similares, Chenet et al., (2019) en su publicación exhibió el objetivo decretar la correspondencia existente entre motivación y desempeño laboral docente en la ciudad de Huancavelica, cuya metodología estuvo compuesta por un nivel básico, no experimental, cuantitativa y descriptivo correlacional. Los resultados mostraron que existe muy la motivación es muy buena con un 61%, buena con 5.6% y excelente con 33.3%; por otro lado, el 67% posee un desempeño docente sobresaliente, un 22% tiene un desempeño bueno y el 11% regular; además, utilizando el coeficiente de Pearson, se confirma la existencia de una relación fuerte y positiva entre los documentos ($r = 0,787$). Por último, Callata y Fuentes (2018), presentó su estudio, que tiene como fin establecer la correspondencia existente entre la motivación y desempeño laboral, donde el método de investigación fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 77 docentes y se utilizó el método de la encuesta. Los resultados del artículo establecieron que la extensión que tiene un alto grado de motivación laboral es el reconocimiento con un 79.5%, donde los docentes se sienten motivados, por otro lado, el desempeño del docente en general fue del 77.3% en un nivel bueno.

En cuanto a la variable motivación laboral, se define como la interrelación entre el individuo y el estímulo que realiza una organización o institución para establecer componentes que estimulan al trabajador a realizar un objetivo. La voluntad determina al trabajador mediante el esfuerzo propio para obtener ciertas metas acorde a la satisfacción de sus necesidades (Peña y Villón, 2017). En ese sentido, Espinoza (2017) da a conocer que la motivación laboral surge ante el conocimiento de las cualidades y habilidades de las personas ante la ejecución de las acciones profesionales, en tal sentido se relaciona con la satisfacción de las personas al desempeño, a fin de conseguir los objetivos y metas tanto institucionales como personales

Por su parte, Alles (2019) define la motivación humana como la dependencia de la organización para cumplir las necesidades a través de los siguientes criterios a considerar como el conocer las cualidades y habilidades de las personas, en ese aspecto se asocia con el puesto que tiene cada trabajador, donde debe ser el más adecuado según sus capacidades, las instrucciones y capacidades.

Deci y Ryan (1985) quienes definieron la teoría auto determinativa que permite evaluar la calidad de la motivación, el trabajo multidimensional de la escala motivacional en el contexto laboral, problemas psicométricos y de validez frente a las escalas, las cuales se detalla a continuación:

La teoría de la autodeterminación corresponde una visión multidimensional en donde se promueve o desalienta la motivación de las personas, ya sea de forma negativa o positiva, dentro de esta teoría se distinguen tres categorías como la desmotivación se da cuando las personas no sienten motivadas para realizar sus actividades laborales, corresponde a la motivación negativa. Siguiendo con la motivación intrínseca las personas realizan sus actividades de forma placentera y adecuada interfiere las emociones positivas de estas. Y, por último, la motivación externa o extrínseca se proporciona a través de incentivos, recompensas, las cuales ayudan a las personas a cumplir con sus actividades laborales con éxito y eficacia (Gagné et al., 2014).

En relación a la teoría de la autodeterminación, se menciona a las dimensiones: Desmotivación, el cual se define como la falta de motivación para desarrollar una acción, lo cual ocurre cuando el trabajo no satisface las mismas necesidades, siendo el resultado del no otorgamiento de valor a una actividad. Este factor negativo se ubica en el extremo menos elevado del continuo de autodeterminación, precisando la falta de intencionalidad para la actuación al momento de no dar valor a su labor (Espinoza, 2017). Motivación intrínseca, se

refiere a la motivación de forma interna en donde el personal es consciente de aprender y buscar el perfeccionamiento para el desarrollo de las actividades, en tal sentido se observa cómo los individuos ofrecen confianza y se involucran con los alumnos que estudien (Espinoza, 2017).

Motivación extrínseca, se determina por el grado de actividad frente al resultado de los incentivos, motivación por la realización de tareas, asimismo involucra la falta de estímulos en el ambiente para motivar, enseñar y lograr los términos a través de una operación determinada (Espinoza, 2017).

Al desempeño laboral se define como el éxito de las personas en utilizar las necesidades, conductas e ideas que han surgido en relación con los objetivos de la organización, el lugar de educación, en el hogar o en la comunidad para lograr determinados resultados (Rodríguez y Lechuga, 2019). En esa misma línea, Paz (2020) manifiesta que el desempeño laboral son las labores o conductas manifestadas por el recurso humano al ejecutar cargos y labores primordiales que requiere su compromiso, siendo notables para los objetivos de la empresa.

Por su parte, Alles (2017) sostiene que el desempeño es un concepto que integra todos los resultados y comportamientos de un trabajador en un determinado tiempo. El desempeño de un individuo, en cualquier actividad, ya sea laboral o no laboral, será el resultado de los conocimientos que se aprendió de manera grupal e individual, la experiencia práctica y las competencias. Por lo tanto, el desempeño es la suma de las instrucciones, de la práctica y de las capacidades a la cual se le suman los valores.

En ese sentido, dentro del contorno pedagógico, el desempeño es examinado como el compromiso ejecutado por el educativo a partir de los conocimientos enfocadas al logro de los objetivos, en la que se hace énfasis el logro de calidad, excelencia y eficacia del asunto educativo; por lo que, se debe desempeñar distintas ocupaciones y roles, tales como, líder, orientador, estudioso, entre otros (Paz, 2020).

Cabe mencionar que, la estimación del desempeño es un medio, un procedimiento y un instrumento, pero no un fin en sí, para adquisición de indagación y antecedentes que se obtengan al inspeccionar, canalizar y resolver para optimizar el desempeño humano en las compañías (Chiavenato, 2007).

En cuanto a la teoría relacionada al desempeño, se tomó en cuenta la teoría propuesta por Sonnentag et al. (2008) citado en Bhat y Beri (2016), en la cual se afirma que el desempeño describe el comportamiento orientado hacia un objetivo, es decir, el

comportamiento que tiene el empleado para convertirlo en rendimiento. En ese sentido, se da a conocer que el desempeño no está determinado únicamente por las acciones individuales sino también por ciertos factores externos y la capacidad del mismo.

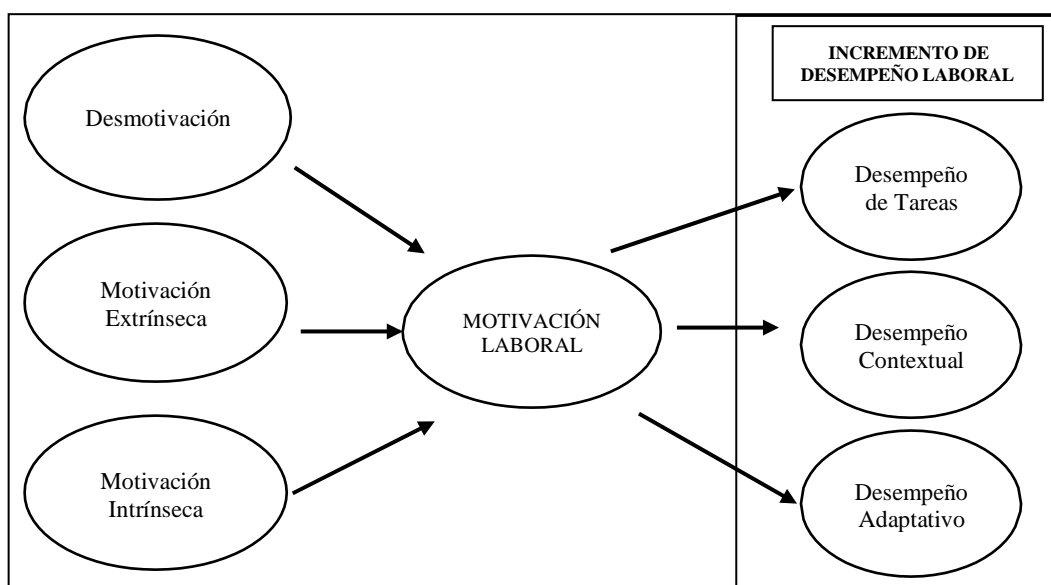
Considerando la teoría antes mencionada, se menciona las siguientes dimensiones para el estudio de la presente investigación: El desempeño de tareas, se define como resultados de tareas fijas que distinguen una profesión de otra, siendo específico de la profesión porque excluye los factores de desempeño comunes a la mayoría de las profesiones, que está direccionado a lograr los objetivos de la organización y se refiere a procedimientos predeterminados y especificaciones. Dicha dimensión se compone de factores como: (competencia en tareas específicas del trabajo; competencia en tareas no delimitadas del trabajo; competencia en comunicación escrita y oral; supervisión, en caso de posición relacionada al liderazgo y en parte administración/gestión) (Bhat y Beri, 2016).

Otra dimensión considerada es el desempeño contextual, que incluye comportamientos implícitos en la ciudadanía organizacional, comportamientos prosociales, desempeño extra rol. Asimismo, se enfoca en comportamientos que contribuyen no directamente a la esencia técnica, pero crean y mantienen los entornos psicológicos, sociales y organizacionales en los que el desempeño de tareas es prominente. Dentro de esta dimensión se menciona factores como: ofrecerse voluntario para causas ajenas a las tareas profesionales habituales; mantener el entusiasmo y la disciplina cuando sea necesario para realizar los requisitos de las actividades importantes; ayudar a los demás, incluso cuando no sean los adecuados, observando las normas y los procesos establecidos, y apoyando vocalmente los objetivos de la organización (Bhat y Beri, 2016).

Por último, el desempeño adaptativo, referido al grado de adaptación a los cambios en el lugar de trabajo, por lo que se incluye ocho factores, tales como: gestionar crisis o emergencias, controlar el estrés laboral, idear soluciones creativas, enfrentarse a situaciones laborales ambiguas y erráticas, y comprender las responsabilidades, la tecnología y los procedimientos del trabajo; mostrar versatilidad en los ámbitos de las relaciones interpersonales, la sensibilidad cultural y la movilidad física y declaraciones que reflejan el ajuste personal de un empleado hacia el entorno físico de la organización (Bhat y Beri, 2016).

Figura 1.

Esquema hipotético del objeto de investigación



Nota: Elaborado en base a Bhat y Beri (2016).

Materiales y métodos

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, puesto que emplea la recopilación de datos para comprobar la hipótesis; asimismo, el tipo fue básica pues se estudiaron el porqué del fenómeno abordado. En cuanto al nivel fue explicativo, el cual, se trata de un estudio de causa- efecto entre las variables. Y por último el diseño fue no experimental de corte transversal, dado que se evaluaron ambas variables conforme se encuentran en un determinado tiempo (Hernández et al, 2014). Esto se debe a la explicación de las variables en relación a la recopilación de información de los datos que tuvo como propósito el estudiar la causa - efecto de estas; en tal sentido se midió por medio del uso del programa estadístico para obtener los resultados de forma cuantitativa y objetiva.

La población estuvo conformada por 140 docentes de dos instituciones, el primer colegio con 80 docentes y el segundo colegio con 60 docentes, entre ambos sexos, cuyas edades están entre 30 a 60 años aproximadamente, contratados y nombrados, tomando en cuenta los años de trabajo, turnos mañana y tarde. Para el presente estudio, la muestra fue censal, por ende, no se realizó el muestreo. Se tomó la población como muestra de estudio.

El tipo de técnica que se utilizó fue la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual permitió evaluar la recolección de datos de la muestra (Hernández et al., 2014). Dichos instrumentos constan con 19 ítems para la primera variable motivación laboral formulada por Gagné et al. (2014), y para la segunda variable desempeño laboral creada por

Bhat y Beri (2016), estuvo compuesta por 18 ítems, asimismo se usó la escala de Likert.

Para los procedimientos, la encuesta se realizó de manera presencial en la institución 1, se acudió a la institución y con el previo permiso solicitado y aceptado por el director, se le entregó las encuestas en físico a los docentes de los turnos mañana y tarde en las horas de recreo. Por otro lado, para la institución 2 se realizó la encuesta virtual en Google forms debido a que ésta se encontraba en construcción, se solicitó el permiso a la directora la cual fue aceptada, así mismo, procedí a enviarle el enlace, la cual seguidamente lo envió por WhatsApp a los docentes. La aplicación de las encuestas permitió una correcta recolección de información y análisis del estudio.

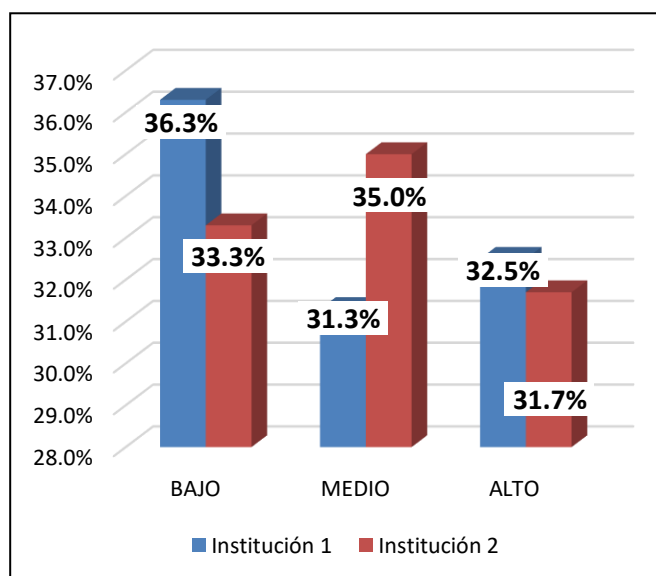
En el caso del procesamiento de los resultados de los instrumentos se tuvo en cuenta el desarrollo de los objetivos del trabajo, asimismo fue tabulado por el programa de IBM SPSS Statistics 25, a fin de obtener un análisis descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo se aplicó mediante figuras de barras, en las cuales se dio a conocer los niveles de motivación y desempeño laboral docente. En el análisis inferencial se emplearon técnicas y/o pruebas estadísticas, tales como la prueba de normalidad, en el cual se determinaron el uso de estadígrafo Rho de Spearman y, también se hizo uso del modelo de regresión lineal.

Resultados y discusión

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Identificar el nivel de motivación laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.

Figura 2.

Nivel de motivación laboral en docentes de Instituciones Educativas

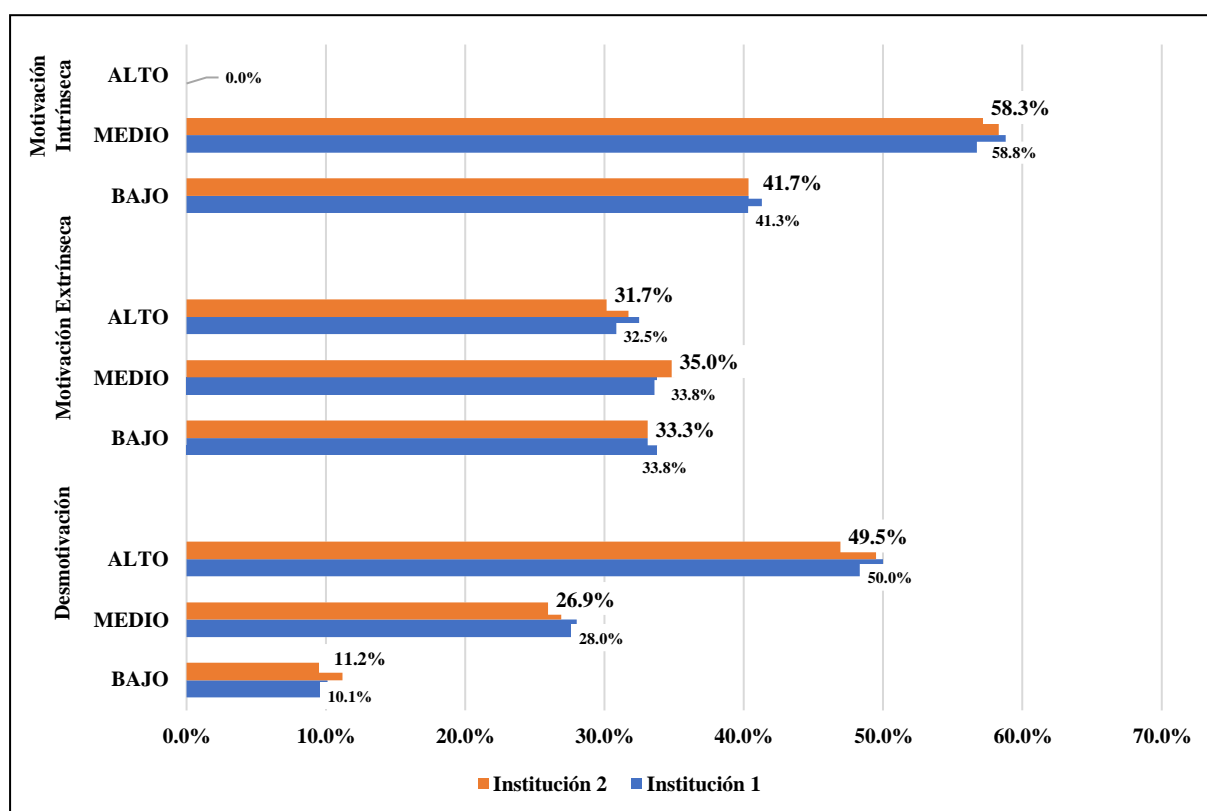


Nota. SPSS versión 26

Según la figura 2, se puede apreciar la institución 1, el 36.3% de los docentes demostraron un nivel bajo en cuando a la motivación laboral, esto significa que los docentes no se esfuerzan en desarrollar su trabajo ya que consideran que no vale la pena o que pierden su tiempo. En la Institución 2 se reflejó un nivel de motivación medio con un 35%; mostrando que los docentes se esfuerzan o esforzarían por demostrarse a ellos mismo que pueden desempeñar bien sus actividades y porque se alinean a sus valores; además algunas veces suelen destacar el empeño y el interés de su trabajo.

Figura 3.

Nivel de motivación laboral por dimensiones en docentes de Instituciones Educativas públicas



Nota. SPSS versión 26

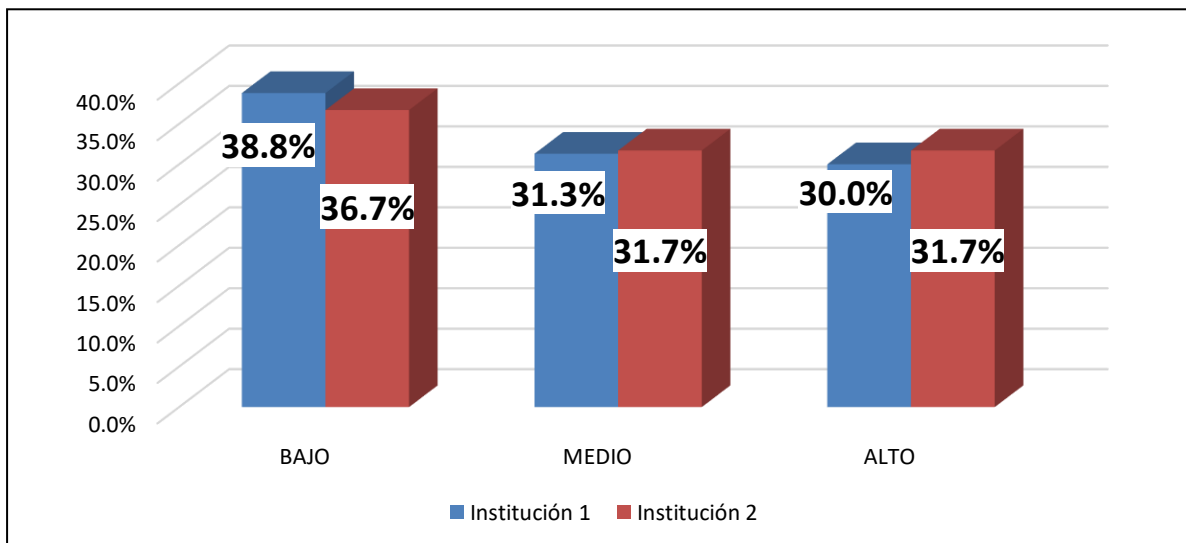
Para la Institución 1 señalan que la desmotivación se encuentra en un nivel alto con un 50.0%; dado que existe una ausencia de la regulación intencional, en que los docentes consideran que no deben esforzarse en su trabajo, mientras que la motivación externa o extrínseca se halla en un nivel bajo y medio, ya que obtuvieron un mismo porcentaje del 33.8%, lo que representa que los docentes no desempeñan sus actividades por aceptación externa. Por su parte, la motivación intrínseca alcanza un nivel medio (41.3%), dado que a veces disfrutaban de ejercer

su entusiasmo por enseñar. Así mismo, para la Institución 2, la desmotivación se encuentra en un nivel alto 49.5%, dado que los docentes piensan que no deben esforzarse para el desarrollo de su trabajo, mientras que la motivación extrínseca alcanza un nivel medio (35%) debido a que los docentes consideran que se esforzarían para que se haga notoria el cumplimiento de sus actividades. Además, la motivación intrínseca obtiene un nivel medio (36.5%) puesto que a veces los docentes desempeñan sus labores con interés por el disfrute que les causa. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, coincide con Franco (2021) quien realizó una investigación donde los resultados determinaron que los factores extrínsecos e intrínsecos son los que más determinan el nivel de motivación docente; para los factores extrínsecos se encuentra mayores ingresos y status; mientras que en los factores intrínsecos se encuentra la percepción sensible y humana del docente. Mientras Yano (2022) demostró que en algunas escuelas los docentes no reciben motivación por parte de las autoridades siendo esta vital para el desarrollo de sus funciones; situación también evidenciada en el presente estudio en ambas instituciones analizadas, además, los resultados obtenidos se sustentan en la teoría de autodeterminación la cual permite evaluar la calidad de la motivación, el trabajo multidimensional de la escala motivacional en el contexto laboral, donde se analizan factores internos, factores externos y la escala motivacional (Gagné et al., 2014).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.

Figura 4.

Nivel de desempeño laboral en docentes de instituciones Educativas Públicas

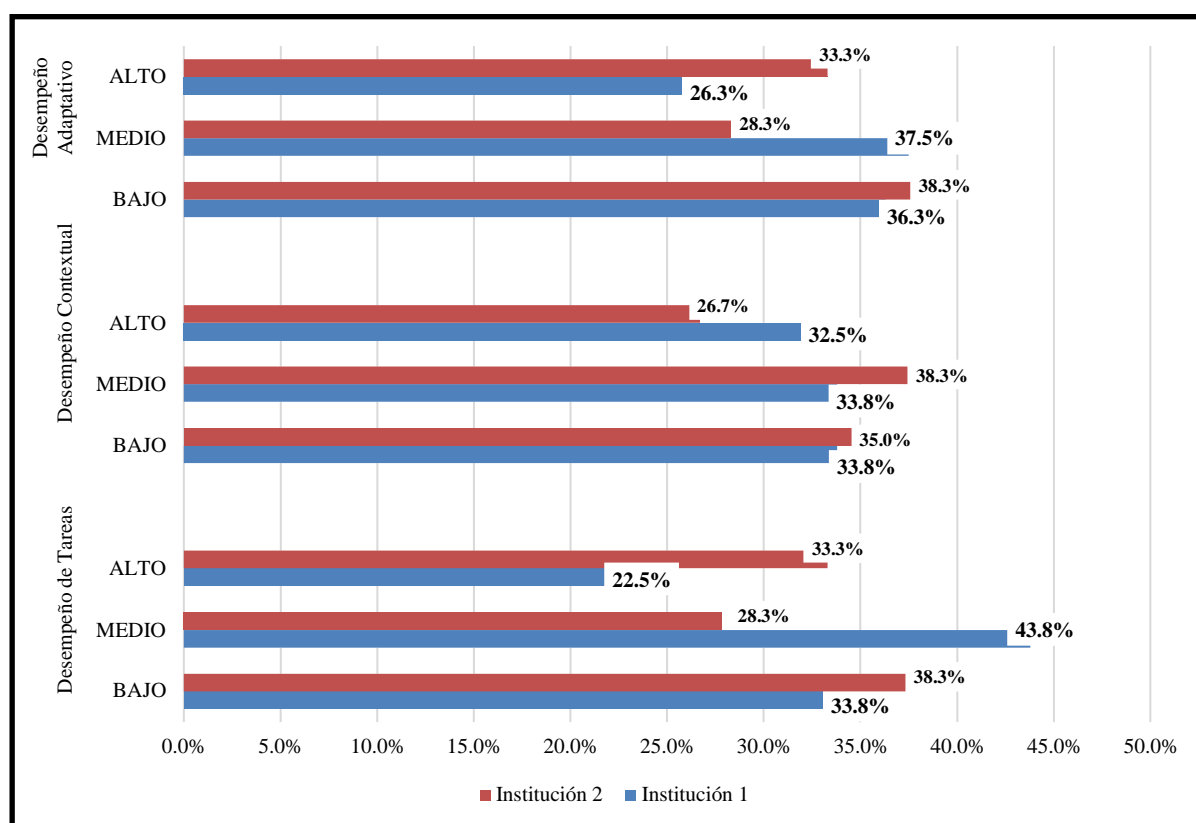


Nota. SPSS versión 26

Para la institución 1 con un 38.8% y en la institución 2 con un 36.7%, reflejan un nivel bajo de desempeño laboral, entendiéndose que los docentes de ambas instituciones no le dedican el tiempo y esfuerzo suficiente al momento de realizar sus funciones, no organizan su carga laboral, generando algún tipo de conflicto entre docentes y autoridades; además no se encuentran sujetos a una supervisión constante.

Figura 5.

Nivel de desempeño laboral por dimensiones en docentes de Instituciones Educativas



Nota. SPSS versión 26

En la primera institución se encuentra en un nivel medio en función a la dimensión desempeño de tareas con un 43.8% y desempeño adaptativo con un 37.5%, entendiéndose que los docentes pocas veces desean obtener los resultados deseados, pues no son capaces de dedicarle tiempo y esfuerzo necesario a su trabajo, además, pocas veces se concentran en cosas positivas o se quejan de asuntos sin importancia en el trabajo. En la segunda institución, el desempeño de tareas y desempeño adaptativo presentaron un nivel bajo con un 38.3%, lo cual señala que los docentes le dan importancia a las cosas negativas que ocurre en la institución educativa, no brindan solución o centran sus conocimientos en obtener mejores resultados. Estos hallazgos se contrastan con el aporte de Rodríguez y Lechuga (2019), donde

se estableció que existen problemas en los niveles de desempeño laboral debido a las dificultades creadas por la inexactitud del aviso interno, discordancia e inconformidades en los docentes, lo que se explica por procesos fallidos de retroalimentación, y se consideraron como factores influyentes en el nivel de desempeño son el conocimiento de sus actividades, producciones, responsabilidades, capacidades de liderazgo y también la identidad laboral; sin embargo, estos factores se consideraron como indicadores en la presente investigación; este estudio guarda relación con el aporte de Andrade (2020), donde comparó el nivel de desempeño del docente que participa y el que no participa en Programas de Especialidad Didáctica de la educación primaria de escuelas públicas; cuyos resultados mostraron que el desempeño de los primeros maestros es más elevado con un 10%; mostrando así que la preparación es vital para mejorar el desempeño; en ambos estudios se realizó comparaciones del nivel de desempeño donde Andrade mostró diferencia entre sus muestras; mientras que el estudio no hubo diferencias en las 2 instituciones analizadas. Además, los resultados se sustentan en el aporte teórico de Paz (2020) quien acota que el desempeño es examinado como el compromiso ejecutado por el educativo a partir de los conocimientos enfocadas al logro de los objetivos, en la que se hace énfasis el logro de calidad, excelencia y eficacia del asunto educativo; por lo que, se debe desempeñar distintas ocupaciones y roles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Establecer la influencia entre las dimensiones de motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.

Tabla 1.

Influencia de las dimensiones de la motivación laboral en el desempeño laboral de la primera institución

Modelo	Coeficientes ^a			T	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	2,132	2,572		,829	,408
Desmotivación	,443	,212	,194	2,086	,008
1 Mot. Extrínseca	,943	,181	,454	5,222	,000
Mot. Intrínseca	,456	,218	,207	2,091	,009

Nota. El valor de significancia (Sig), cuando es menor al 0.05, refleja la existencia de influencia.

Constante = Desempeño laboral

La desviación mide la dispersión de una distribución dada de datos, cuando mayor es, mayor es la distancia

entre el mayor y menor dato obtenido.

El error establece la cantidad en que una observación dentro de un grupo de datos se diferencia del valor previamente estimado.

Para la primera institución de estudio, los resultados evidenciaron que las dimensiones de la motivación laboral docente cumplen con los parámetros establecidos, dado que se tuvo un nivel de significancia menor a 0.05, deduciéndose que los docentes de la primera institución de estudio, al sentirse desmotivados en su desempeño, estarán afectados por diversos factores; el docente al sentir una motivación interna en relación a la capacitación y perfeccionamiento para el desarrollo de sus funciones, mejorará en su desempeño laboral. Al existir incentivos o estímulos en el desarrollo de las actividades académicas, considerado como una motivación extrínseca, el desempeño laboral docente estará influenciado por ello.

Tabla 2.

Influencia de las dimensiones de la motivación laboral en el desempeño laboral de la segunda institución

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	40,862	2,834		14,420	,000
1					
DESMOTIVACIÓN	,176	,170	,092	1,034	,003
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	,033	,045	,072	,731	,405
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	,943	,181	,454	5,222	,000

Nota. El valor de significancia (Sig) beta, cuando es menor al 0.05, refleja la existencia de influencia.

Constante = Desempeño laboral

La desviación mide la dispersión de una distribución dada de datos, cuando mayor es, mayor es la distancia entre el mayor y menor dato obtenido.

El error establece la cantidad en que una observación dentro de un grupo de datos se diferencia del valor previamente estimado.

Para la segunda institución de estudio, se demostró que la dimensión motivación extrínseca no cumple con los parámetros establecidos y que las dimensiones desmotivación y motivación intrínseca si cumplen con los parámetros establecidos, lo que indica que la motivación extrínseca es la única dimensión de la variable independiente que no presenta influencia sobre la variable desempeño laboral, por lo que se deduce que el desempeño de los docentes de la segunda institución no se ve influenciado por una motivación externa. Estos resultados guardan relación con el estudio de Kumari y Kumar (2023) quienes encontraron que la motivación autodeterminada y no autodeterminada y los factores de la motivación laboral tienen una influencia significativa en el desempeño docente de acuerdo

al coeficiente de correlación Pearson (desde 0.37 – 0.622); pese a que las dimensiones de la motivación no son las mismas que el estudio, en ambos se vio la influencia de las dimensiones de la motivación en el desempeño laboral docentes en las instituciones, lo que se evidenció en el estudio de Wahyudi (2022) donde se obtuvo que existe una correlación entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño a través de las dimensiones de motivación psicológica, seguridad, social y recompensa del 30%. Los resultados se sustentan en el aporte teórico de Espinoza (2017) donde la motivación laboral surge ante el conocimiento de las cualidades y habilidades de las personas ante la ejecución de las acciones profesionales, en tal sentido se relaciona con el desempeño, con el fin de lograr los objetivos y las metas tanto institucionales como las personales.

Objetivo General. Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022.

Tabla 3.

Resumen modelo de la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de la primera institución

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,632	,342	,384	,45632	1,069

Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN LABORAL

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Nota. El valor de R cuadrado indica el porcentaje de influencia

El R cuadrado ajustado obtenido fue de 0.384, significando una predicción de la motivación laboral en el desempeño laboral, siendo un 38.4% indicándose como relativamente bajo.

Tabla 4.

Resumen modelo de la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de la segunda institución

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación.	Durbin-Watson
1	,647	,418	,374	,47321	1,075

Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN LABORAL

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Nota. El valor de R cuadrado indica el porcentaje de influencia, donde 0 es la menor influencia y 1 es la mayor.

El R cuadrado ajustado obtenido para la segunda institución fue de 0.418, lo cual significa también una predicción de la motivación laboral en el desempeño laboral.

Tabla 5.

Influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de la primera institución.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	5,336	2,459		2,089	,000
1 MOTIVACIÓN LABORAL	,459	,089	,632	7,524	,029

Nota. (Constante): Número que se emplea como valor

El valor de significancia (Sig) cuando es menor al 0.05 refleja la existencia de influencia.

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Se observa que la motivación laboral tiene una significancia de 0.029, a un valor de $p \leq 0.05$, cumpliéndose dicha condición. En tal sentido, existe influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral en los docentes de la primera institución.

Tabla 6.

Influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de la segunda institución.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	5,336	2,459		2,089	,000
1 MOTIVACIÓN LABORAL	,459	,089	,632	7,524	,003

Nota. El valor de significancia (Sig) cuando es menor al 0.05 refleja la existencia de influencia.

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Se observa que la motivación laboral tiene una significancia de 0.003, a un valor de $p \leq 0.05$, lo cual cumple con la condición. Se deduce que, existe influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los docentes de la segunda institución en estudio.

Tabla 7.

Resultado general de la influencia de la motivación en el desempeño laboral

	Institución I	Institución II
R cuadrado ajustado	,384	,374

Sig. _____ ,029 _____ ,003

Nota. El valor de R cuadrado indica fuerza de influencia, donde 0 es la menor influencia y 1 es la máxima.

Se determinó que la correlación entre la motivación laboral en el desempeño es baja, con un valor de R cuadrado ajustado de 0.384 para la institución I y 0.374 para la institución II, asimismo, se demostró que la influencia entre ambas variables es significativo, esto indica que un docente motivado e impulsado optimizará sus funciones de enseñanza, pues al contar con las herramientas requeridas y necesarias, contar con tareas planificadas, la enseñanza de los alumnos será de manera eficaz y de calidad, todo ello repercutiendo positivamente en el desempeño de los docentes, brindando su máximo rendimiento laboral al estar motivados, siendo totalmente eficientes. Estos resultados también fueron reflejados por Chenet et al. (2019) donde por medio del coeficiente de Pearson identificó que hay una relación fuerte y positiva entre la motivación y el desempeño de los docentes de las instituciones públicas ($r = 0.787$); pese a que se emplearon coeficientes diferentes se muestra la relación e influencia de las variables en ambos estudios. Loayza et al., (2022) determinó que existe una relación moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con el Rho de Spearman de 0,462 y p valor igual a 0,000, admitiéndose la hipótesis del estudio; lo mismo se calculó en el presente estudio, salvo que aquí se midió correlación, pero no influencia. Los resultados se sustentan en la teoría del desempeño laboral propuesta por Sonnentag et al. (2008, como se citó en Bhat y Beri, 2016), en la cual se afirma que el desempeño no está determinado únicamente por las acciones individuales sino también por ciertos factores externos como la motivación y por la capacidad del mismo.

Conclusiones

En cuanto a la motivación laboral, se considera que la estimulación promovida hacia los docentes no es la adecuada, lo que se refleja en la forma poco significativa en que es percibida la motivación, además laboran en un entorno complicado, enseñando en medio de una ambiente post pandemia y económicamente deprimido por la recesión económica, por lo que consideran que las labores que realizan son en vano.

Con respecto al desempeño laboral, en ambas instituciones educativas se consideró que este era insuficiente, basándose en que los maestros de ambos colegios no son capaces de otorgar más tiempo y esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones, resaltan poco lo positivo y experimentan falta de concentración; además, no dan soluciones a los conflictos, ni se concentran en los resultados, requiriéndose ante tal panorama un esfuerzo que involucre el

esfuerzo de directores y docentes.

Respecto a la influencia de las dimensiones de motivación y el desempeño laboral, la desmotivación y motivación intrínseca son dimensiones que predominan en el desempeño docente de ambas instituciones; no obstante, la motivación extrínseca no afecta al desempeño docente del segundo colegio, indicando que dichos docentes son indiferentes a los incentivos o motivaciones que se generen dentro de la institución educativa.

Con respecto a la influencia entre motivación y desempeño laboral en los docentes de ambas instituciones, existe una influencia significativa, lo cual induce a que se debe prestar más atención a los factores tanto internos (representado por incentivos) como externos (representado por la supervisión, control y requerimiento necesario de material) que pueden estar afectando el desempeño de cada docente, pues al sentirse motivado un docente, la gestión de sus funciones serán óptimas.

Recomendaciones

Detallar y aclarar los objetivos institucionales para luego crear un buen ambiente laboral en las instituciones en donde el director muestre un liderazgo colaborativo, el cual inspire confianza, que promueva la vocación por su trabajo así mismo valore las labores que realiza su personal, conllevando a que los docentes puedan percibir que su trabajo y esfuerzo es apreciado y valorado obteniendo así una mejora en su nivel de motivación.

Fortalecer la comunicación entre directivo y docente para que por medio de esta se pueda identificar en un tiempo determinado el rendimiento de ellos, para esto se pueden realizar estrategias que ayuden a elevar el nivel de desempeño docente, entre ellas se pueden gestionar reuniones semanales en las cuales haya un ambiente que fomente la cercanía y comunicación con el director, en donde estos puedan expresar cualquier duda, problema o sugerencia, y así los directores puedan tomar en cuenta las inquietudes trabajar en ellas para obtener un mejor desempeño docente.

Gestionar un cronograma en el que se impartan capacitaciones destinadas a reforzar la motivación intrínseca con conductas motivadoras, predisposición en la consecución de metas, de autodeterminación y a progresar emocional e individualmente; y por otro lado mejorar la motivación extrínseca mediante técnicas como reconocimiento a “docente del mes”, que le incentive a ejercer mejor la labor que realiza como docente y posibilidad de que la institución educativa publique en su página web algún logro hecha por el docente. En ambos casos, debe ser común el empleo de manejo y control de emociones, así como de reconocimiento

profesional de parte de la dirección de las entidades educativas.

Gestionar actividades de coaching enfocado en aspectos racionales y emocionales, es decir, hacer que el coach encuentre en los docentes un motivo, una razón de ser en su trabajo y hacerles entender que su trabajo no es solamente una opción o que lo deben hacer porque si no perderán el empleo, sino porque son parte de la formación de futuros profesionales y personas de provecho, pero que todo ello no lo lograrán solos, sino que necesitan de la institución educativa con la que coincidan en metas e intereses.

Referencias

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias*.
https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=martha+alles+sobre+la+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=martha%20alles%20sobre%20la%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Granica.
<https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=martha+alles+sobre+la+motivaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPkvOSgtb3AhVcCbkgHZQIDK4Q6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=martha%20alles%20sobre%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in public educational institutions. *La Referencia*, 1(2), 10-25.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c4654e461e52e5746801154e5c79553a
- Bhat, S., & Beri, A. (2016). Development and validation of teachers perceived job performance scale (TPJP) in higher education. *Serials Publications*, 96(4), 935- 944.
https://www.researchgate.net/profile/Shabir-Bhat/publication/305263924_Development_and_validation_of_teachers_perceived_job_performance_scale_TPJP_in_higher_education/links/5fdcb143a6fdccdb8dde734/Development-and-validation-of-teachers-perceived-job-perf
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de investigación de la escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312/177>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la ciudad de Huancavelica - Perú. *Revista de Investigación Científica*, 4(3), 5-9.
<https://research.amanote.com/publication/XY7203MBKQvf0Bhij5k1/motivacin-y->

desempeño-laboral-en-docentes-de-la-facultad-de-enfermera-de-la-universidad

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. *Evaluación del desempeño humano*.

http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*.

New York: University of Rochester.

<https://books.google.com.mx/books?id=p96Wmn-ER4QC&printsec=frontcover&dq=self+determination+theory&cd=2&hl=es#v=onepage&q=self%20determination%20theory&f=false>

Espinoza, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3/4), 141-154.

<https://www.proquest.com/docview/2013922476/abstract/D0901643895B46FBPQ/2?accountid=37610>

Fauzan, S., Mariyah, S., & Setiaji, Y. (2021). The Influence of Transformational Leadership in Moderating Job Satisfaction and Intrinsic Motivation on Teachers' Task Performance. *In 7th Regional Accounting Conference (KRA 2020)*, 173, 300-307.

<https://www.atlantis-press.com/proceedings/kra-20/125955600>

Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 151-179.

<https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/194267200007.pdf>

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

México: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- İbrahim, L., & Şenay, S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564-590.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1289145.pdf>
- Johari, J., Tan, F., & Zulkarnain, Z. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-10-2016-0226/full/html>
- Kumari, J & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities & Social Sciences Communications*. 10(158), 18-45.
<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Loayza, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- López, M., & Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Madjida, A., Suudb, F., & Bahiroh, S. (2020). Teacher Competence, Commitment and Work Motivation: What Influences Performance in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 135-147.
https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_11/131110_Madjid_2020_E_R.pdf
- Nwosu, C. (2018). Motivation and teachers' performance in selected public secondary schools in Ikenne Local Government Area of Ogun State. *British Journal of Psychology Research*, 5(3), 40-50.
<https://publication.babcock.edu.ng/asset/docs/publications/EDFO/9462/1957.pdf>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(4), 15-26.
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>

- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo* INDTEC, 177-192.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179-192.
https://www.researchgate.net/profile/Untung-Rahardja/publication/322300010_LEADERSHIP_COMPETENCY_WORKING_MOTIVATION_AND_PERFORMANCE_OF_HIGH_PRIVATE_EDUCATION_LECTURER_WITH_INSTITUTION_ACCREDITATION_B_AREA_KOPERTIS_IV_BANTEN_PROVINCE/links/5b8001b64585151f
- Rahmatullah, M., Saleh, M., & Metroyadi, M. (2019). Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District. *Journal of K6 Education and Management*, 2(2), 118-125. <http://j-k6em.org/index.php/jkemorg/article/view/48>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución ITSA. *Revista EAN* (87), 79-101.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage handbook of organizational behavior*, 1, 427-447.
https://www.researchgate.net/publication/45523650_Job_performance?enrichId=rgr eq-5b1c41db74887ba4a8ff7ec3ea477d12-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQ1NTIzNjUwO0FTOjY3MDcyMDYyMzQwNzExN0AxNTM2OTIzNjY2Mjk4&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf
<http://www.scielo.org.co/pdf/eand/n87/0120-8160-eand-87-79.pdf>
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D. & Haquei, F. Strategy to Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (5).
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4308837
- Yano, T. (2022). Teachers' motivation in public primary schools in Lao PDR: a case study of Vientiane Capital. *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*, 3(13), 10-29. <https://doi.org/10.1080/03004279.2022.2075908>

Anexo

Anexo 01 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Alles (2019) define la motivación humana como la dependencia de la organización para cumplir las necesidades a través de los siguientes criterios a considerar como el conocer las cualidades y habilidades de las personas, en ese aspecto se asocia con el puesto que tiene cada trabajador, donde debe ser el más adecuado según sus capacidades, los conocimientos y competencias.	La motivación laboral se establece por tres dimensiones, tales como desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca, así como también, de indicadores que permiten evaluar el nivel de la motivación de las personas en el desarrollo de las actividades, para ello se consideró el puntaje de la escala de motivación laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni.	Desmotivación Motivación extrínseca Motivación intrínseca	- Ausencia de regulación intencional. - Regulación extrínseca - Regulación introyectada - Regulación identificada - Interés y disfrute de la actividad.	1: Nada 2: Muy poco 3: Poco 4: Moderadamente 5: Fuertemente 6: Muy fuertemente 7: Completamente
Desempeño laboral	Alles (2017) sostiene que el desempeño es un concepto que integra todos los comportamientos y resultados de un trabajador en un determinado tiempo.	El desempeño se estableció por tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo, que permiten medir el rendimiento del desempeño laboral,	Desempeño de tareas	- Competencia en tareas específicas del trabajo. - Competencia en tareas no específicas del trabajo. - Competencia en comunicación oral y escrita.	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

El Parada desempeño de un individuo, en cualquier actividad, ya sea laboral o no laboral, será el

basado en la teoría desarrollada por Bhat y Beri (2016).

Desempeño contextual

- Voluntariado para actividades más allá de los requisitos laborales formales de una persona.
- Persistencia de entusiasmo y aplicación cuando sea

resultado de los conocimientos que se aprendió de manera grupal e individual, la experiencia práctica y las competencias. Por lo tanto, el desempeño es la suma de los conocimientos, de la experiencia y de las competencias a la cual se le suman los valores.

Desempeño adaptativo

- necesario para completar requisitos de tareas importantes.
- Asistencia a los demás.
 - Seguir las reglas y los procedimientos prescritos incluso cuando no es conveniente.
 - Defender abiertamente a la organización.
 - Manejo de emergencias o situaciones de crisis.
 - Manejo del estrés laboral.
 - Resolución creativa de problemas.
 - Manejo de situaciones laborales inciertas e impredecibles.
 - Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales.
 - Demostración de adaptabilidad interpersonal.
 - Demostración de adaptabilidad cultural.
 - Demostración de adaptabilidad orientada físicamente.

Nota: Basado en Gagné, et al. (2014). Bhat y Beri (2016).

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	
¿Cómo influye la motivación laboral en el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, José Leonardo Ortiz, 2022?	Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, José Leonardo Ortiz, 2022.	La motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, José Leonardo Ortiz, 2022.	Variable independiente: Motivación laboral Variable dependiente: Desempeño laboral	
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores
	Identificar el nivel de motivación laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022	El nivel de motivación laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, es bajo.	Desmotivación	- Ausencia de regulación intencional.
			Motivación extrínseca	- Regulación extrínseca - Regulación introyectada - Regulación identificada
			Motivación intrínseca	- Interés y disfrute de la actividad.
	Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.	El nivel de desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, es bajo.		
	Establecer la influencia entre las dimensiones de motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.	Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas, José Leonardo Ortiz, 2022.	Desempeño de tareas	- Competencia en tareas específicas del trabajo. - Competencia en tareas no específicas del trabajo. - Competencia en comunicación oral y escrita.
			Desempeño contextual	- Voluntariado para actividades más allá de los requisitos

Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos
		<p>laborales formales de una persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persistencia de entusiasmo y aplicación cuando sea necesario para completar requisitos de tareas importantes. - Asistencia a los demás. - Seguir las reglas y los procedimientos prescritos incluso cuando no es conveniente. - Defender abiertamente a la organización. - Manejo de emergencias o situaciones de crisis. - Manejo del estrés laboral. - Resolución creativa de problemas. - Manejo de situaciones laborales inciertas e impredecibles. - Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales. - Demostración de adaptabilidad interpersonal. - Demostración de adaptabilidad cultural. - Demostración de adaptabilidad orientada físicamente.
		Desempeño adaptativo

Es de Tipo Cuantitativo con
diseño no Experimental,de Corte
Transversal, de Tipo Básica con
Nivel Explicativo.

140 docentes/ muestreo censal

SPSS 26.00 y Regresión binaria multivariada



Encuesta de Motivación Laboral

INSTRUCCIONES: El presente instrumento es parte de una investigación cuya finalidad es conocer los factores motivacionales que posee con respecto a la entidad en la que labora. El cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Para el correcto llenado del cuestionario, se debe marcar con una (x) cada pregunta.

- (1) Nada, (2) Muy Poco, (3) Poco, (4) Moderadamente, (5) Fuertemente, (6) Muy Fuertemente, (7) Completamente

		7: Completamente	6: Muy fuertemente		4: Moderadamente			
¿Por qué te esfuerzas o te esforzarías en tu trabajo actual?								
Desmotivación								
1.	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.							
2.	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3.	No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo sin sentido.							
Motivación extrínseca								

4.	Para obtener la aprobación de los demás (p. ej., supervisor, colegas, familia, clientes...).							
5.	Porque los demás me respetarán más (p. ej., supervisor, colegas, familia, clientes...)							

6.	Para evitar ser criticado por otros (p. ej., supervisor, colegas, familia, clientes...).							
7.	Porque otros me recompensarán financieramente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor...).							
8.	Porque otros me ofrecen mayor seguridad laboral si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor...).							
9.	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo en él.							
10.	Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo.							
11.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
12.	Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo.							
13.	Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo.							

1 4 .	Porque personalmente considero importante poner empeño en este trabajo.							
1 5 .	Porque poner empeño en este trabajo se alinea con mis valores personales.							
1 6 .	Porque esforzarse en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
Motivación intrínseca								

1 7 .	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
1 8 .	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante.							
1 9 .	Porque el trabajo que hago es interesante.							



Encuesta de Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES: El presente instrumento es parte de un proyecto de investigación cuya finalidad es conocer los factores motivacionales que posee con respecto a la entidad en la que labora. El cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Para el correcto llenado del cuestionario, se debe marcar con una (x) cada pregunta.

1. Nunca
2. A veces
3. Casi Siempre
4. Siempre

DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA			
I. Desempeño de tareas		1	2	3	4
1.	¿Se observa que los docentes de su I.E. son capaces de realizar bien su trabajo porque le dedican tiempo y esfuerzos necesarios?				
2.	¿Los docentes de su I.E. buscan soluciones creativas frente a nuevos problemas?				
3.	¿Los docentes de su I.E. tienen responsabilidades laborales exigentes?				
4.	¿Los docentes de su I.E. inician tareas nuevas sin solicitud alguna?				
5.	¿Los docentes de su I.E. tienen en mente los resultados deseados?				
6.	¿Los docentes de su I.E. trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados?				
7.	¿Los docentes de su I.E. buscan nuevos desafíos en el trabajo?				
II. Desempeño contextual					

8.	¿Los docentes de su I.E. organizan su carga de trabajo de forma que puedan completarla rápidamente?				
9.	¿Los docentes de su I.E. trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas?				
10.	¿Los docentes de su I.E. participan activamente de las reuniones laborales?				
11.	¿Los docentes de su I.E. realizan una planificación laboral óptima?				
III. Desempeño adaptativo					
12.	¿Los docentes de su I.E. se quejan de asuntos sin importancia en el trabajo?				
13.	¿Los docentes de su I.E. comentan aspectos negativos del trabajo con sus compañeros?				
14.	¿Los docentes de su I.E. agrandan los problemas que se presentan en el trabajo?				
15.	¿Los docentes de su I.E. se concentran en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?				
16.	¿Los docentes de su I.E. comentan aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenece a la institución?				



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Rafael Camilo Girón Córdova**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado por la estudiante **Maryuri Heredia Mego** para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado **Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas**, **José Leonardo Ortiz, 2022**

; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 18 de septiembre de 2022.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Rafael Camilo Girón Córdova", written in a cursive style.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. **Nombre:** Rafael Camilo Girón Córdova

Cargo Actual: Docente del Área de Talento Humano del Dpto. CC.EE. Fac. CC.EE.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Angel Eduardo Llatas Rivas, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de empresas, titulado **Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022**

; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 17 de Setiembre de 2022

Mg. Angel Eduardo Llatas Rivas

Dr./ Mg./Lic. Angel Eduardo Llatas Rivas

Cargo Actual: __Docente de la escuela de Administración de empresas.



CON STANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Mg. Luis Angulo Bustíos**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de empresas, titulado **Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, José Leonardo Ortiz, 2022**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 16 de setiembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Angulo Bustíos', is written over a light gray rectangular background.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Mg./: LUIS ANGULO BUSTÍOS.

Cargo Actual: Docente Facultad de Ciencias Empresariales USAT