

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**



**MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA-
AYAVIRI”, 2020**

Tesis presentada por el Bachiller:
REY LAUREANO DE LA CRUZ MAMANI
Para optar al Grado de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
Mención: Gestión de la Educación

Asesor:
Dr. Juan de la Cruz Bedoya Mendoza

CUSCO – PERÚ

2021

Índice general

Índice general	ii
Lista de tablas	iv
Lista de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Palabras clave	vi
Abstract.....	vii
Keywords	vii
Introducción	1

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática	4
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Justificación de la investigación	8
1.4. Objetivos de la investigación	10
1.4.1. Objetivo general.....	10
1.4.2. Objetivos específicos	11
1.5. Delimitación y limitaciones de la investigación	11

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas	13
2.1.1. Motivación.....	13
2.1.2. Rendimiento laboral	27
2.2. Marco conceptual (palabras clave).....	33
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte).....	36

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.....	41
3.1.1. Hipótesis general	41
3.1.2. Hipótesis específicas	41
3.2. Identificación de variables e indicadores	42

3.3. Operacionalización de variables.....	43
---	----

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	45
4.2. Tipo, diseño y nivel de investigación	46
4.3. Unidad de análisis	47
4.4. Población de estudio	47
4.5. Tamaño de muestra	48
4.6. Técnicas de selección de muestra	48
4.7. Técnicas de recolección de información.....	48
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	49
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	49

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	51
5.2. Presentación de resultados	51
5.2.1. OG: Relación entre la motivación y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020	51
5.2.2. OE1: Relación entre los incentivos y el rendimiento laboral	53
5.2.3. OE2: Relación entre el salario y el rendimiento laboral	55
5.2.4. OE3: Relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral	57
5.2.5. OE4: Relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral	59
5.2.6. OE5: Relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral	61
5.3. Pruebas de hipótesis	63
5.4. Discusión	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS	82

Lista de tablas

Tabla 1. Variables de investigación.....	43
Tabla 2. Procedimiento metodológico de investigación	47
Tabla 3. Población de investigación.....	47
Tabla 4. Análisis e interpretación de resultados.....	49
Tabla 5. Escala de valores de R de Pearson	50
Tabla 6. Motivación y rendimiento laboral.....	51
Tabla 7. Incentivos y rendimiento laboral.....	53
Tabla 8. Salario y rendimiento laboral.....	55
Tabla 9. Capacitaciones y rendimiento laboral.....	57
Tabla 10. Ambiente laboral y rendimiento laboral	59
Tabla 11. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral.....	61
Tabla 12. Datos para correlación entre motivación y rendimiento laboral	63
Tabla 13. Datos para correlación entre incentivos y rendimiento laboral	65
Tabla 14. Datos para correlación entre salario y rendimiento laboral	66
Tabla 15. Datos para correlación entre capacitaciones y rendimiento laboral .	67
Tabla 16. Datos para correlación entre clima laboral y rendimiento laboral	68
Tabla 17. Datos para correlación entre relaciones interpersonalesn y rendimiento laboral.....	69

Lista de figuras

Figura 1. Elementos del rendimiento laboral	28
Figura 2. Motivación y rendimiento laboral.....	52
Figura 3. Incentivos y rendimiento laboral.....	53
Figura 4. Salario y rendimiento laboral.....	55
Figura 5. Capacitaciones y rendimiento laboral	57
Figura 6. Ambiente laboral y rendimiento laboral	59
Figura 7. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral.....	61

RESUMEN

En el presente estudio titulado: "Motivación y rendimiento laboral en la IES "Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri", 2020", se planteó como objetivo: determinar la relación entre la "Motivación y rendimiento laboral" en la IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri, 2020. En cuanto al método investigativo, el enfoque es cuantitativo porque se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. El tipo de investigación es descriptivo, no experimental, y el diseño es correlacional. Para cada variable de investigación se utilizaron dos encuestas. En cuanto a los resultados, éstos indican que algunos docentes mantienen moderadamente sus trabajos y que simultáneamente no tienen motivación. La conclusión es que en la IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri, 2020, existe una alta correlación positiva alta entre motivación y rendimiento laboral, debido a que $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,8423$. Asimismo, en la variable "Motivación", de 34 docentes, 18 se sienten motivados (52.9%), mientras que 16 no se sienten motivados (47.1%). En cuanto a la variable "Rendimiento laboral", 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 11 se sienten motivados (32,4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 8 no se sienten motivados (23,5%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20,6%).

Palabras clave

Capacitaciones, incentivos, motivación, relaciones interpersonales, rendimiento, salario.

ABSTRACT

In the present study entitled: "Motivation and work performance in the IES" Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri ", 2020", the objective was to determine the relationship between "Motivation and work performance" in the IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri, 2020. Regarding the research method, the approach is quantitative because descriptive and inferential statistics were used. The type of research is descriptive, not experimental, and the design is correlational. Two surveys were used for each research variable. Regarding the results, these indicate that some teachers maintain their jobs moderately and that they are simultaneously unmotivated. The conclusion is that in the IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri, 2020, there is a high positive correlation between motivation and work performance, because $r_{xy} \neq 0$, that is, $r_{xy} = 0.8423$. Likewise, in the variable "Motivation", of 34 teachers, 18 feel motivated (52.9%), while 16 do not feel motivated (47.1%). Regarding the variable "Work performance", 13 have satisfactory compliance (38.2%), 12 have Outstanding compliance (35.3%) and 9 have partial compliance (26.5%). Of 12 teachers with outstanding achievement, 11 feel motivated (32.4%); of 9 teachers with partial compliance, 8 do not feel motivated (23.5%); and of 13 teachers with satisfactory compliance, 7 do not feel motivated (20.6%).

Keywords

Motivation, job performance, incentives, salary, training, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri y el rendimiento laboral, ya que en el último año (2020), se ha visto una emergencia nacional debido al COVID -19, hubo un impacto en el estado emocional, la salud mental y física de los docentes y de todos los grupos desfavorecidos en el Perú y el mundo, en este sentido tratamos de correlacionar las dos variables y determinar la escala de relación principal. De manera similar, intentamos determinar la relación entre el tamaño de la variable "motivación" y el tamaño de la variable "rendimiento laboral".

La investigación actual intenta comprender la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes durante las emergencias sanitarias nacionales y durante la educación a distancia, virtual o a distancia.

En cuanto a la organización de la investigación, existe la siguiente estructura:

En el primer capítulo se formula el planteamiento del problema desde una perspectiva global, nacional y regional, y se determina el estado del problema encontrado y la evidencia objetiva, empírica y formal que sustenta la existencia del problema. A nivel de sus variables, dimensiones y diversas categorías. De manera similar, el propósito de hacer preguntas es hacer preguntas y señalar la ruta de investigación de la investigación actual. También se sustentan los motivos o razones de la investigación, ilustrando la relevancia social, teórica, práctica y metodológica. De la misma forma, se proponen los objetivos de investigación en consonancia con estos temas.

En el segundo capítulo, considerando la bibliografía y las fuentes de primer orden, se trata no solo de los resultados de investigación de la biblioteca física, sino también de los últimos resultados de investigación de la biblioteca virtual, es decir, la teoría del campo de clasificación de variables e investigación. dimensiones. Editores científicos internacionales, provienen de los buscadores más relevantes y de los portales web más famosos, como scielo, realyc, scopus, latindex, google académico y diferentes repositorios de universidades regionales, nacionales e internacionales. De manera similar, hay muestras de precedentes directamente relacionados con preguntas de investigación y marcos conceptuales.

En el capítulo tercero, la hipótesis de investigación, como enunciado hipotético, es verificada a través del diseño estadístico, así como la descripción de las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

El cuarto capítulo analiza la metodología de la investigación, es decir, el enfoque, el tipo y el diseño de la investigación. Del mismo modo se analizan escrupulosamente, las técnicas y métodos utilizados. También se han abordado los aspectos básicos de la muestra de población, con el propósito de segmentar un grupo representativo a fin de recoger la información a través de los instrumentos. Al final, se dio cuenta de un modelo matemático o estadístico para probar hipótesis.

En el capítulo quinto, se consideran las tablas de frecuencia y contingencia, las descripciones y explicaciones, la discusión general y la prueba de hipótesis, y se obtienen los resultados de la investigación a fin de dar respuesta a los objetivos planteados y exponer la realidad en la muestra seleccionada y si estos datos

pueden extenderse o generalizarse a otras realidades con similares características.

Finalmente, se extrae una conclusión basada en los objetivos establecidos. Escribe sugerencias o recomendaciones de la misma forma y enumera la bibliografía utilizada según el estilo APA. Finalmente, se completa la descripción y breve introducción de los anexos relacionados con la pregunta de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En un entorno internacional, en diferentes centros o instituciones educativas, los docentes de los distintos niveles de estudio (inicial, primaria, secundaria, superior) son las personas más influyentes de las aulas, por lo que los estudiantes valoran cómo sus maestros se desenvuelven desarrollando las competencias, capacidades y desempeños, alcanzando los estándares exigidos, mediante una evaluación formativa. Sin embargo, en la tarea docente y de las instituciones educativas pocas veces se conoce el rendimiento del docente (entendido como productividad), más aún que la actual situación de confinamiento y educación remota por el Covid-19, hace que no se pueda medir ni valorar objetivamente el desempeño docente; pero sí se puede valorar el rendimiento laboral docente. Sin embargo, para que los docentes puedan tener un adecuado rendimiento laboral, hace falta una motivación eficiente. Pero en muchas oportunidades los profesores no suelen estar motivados. Lo ideal es que los profesores mantengan un alto grado de motivación para alcanzar sus objetivos y desarrollar habilidades en las materias que imparten (Escribano, 2018).

La tarea de motivación debe ser un esfuerzo personal que deben realizar los docentes, y el organismo responsable (supervisor) de una institución educativa debe fortalecer la motivación del docente con el fin de incrementar la productividad o el desempeño laboral (Aauto, 2016).

A menudo, los directores de educación (incluso si son una parte importante del proceso educativo) (profesores y estudiantes) no prestan la debida

atención a los recursos humanos. Asimismo, los responsables de las instituciones educativas no han considerado planes de trabajo que puedan estimular la actividad docente, ni han podido monitorear a los docentes en las aulas de manera oportuna. Tampoco motivaron sus estudios explicando constantemente sus responsabilidades a los profesores.

En cuanto al rendimiento laboral (un concepto diferente al desempeño docente), los docentes considerarán varios factores internos y externos cuando se desenvuelven.

Si bien en el Perú, debido a diversos factores, entre ellos la motivación, se han descubierto serios problemas de rendimiento laboral, el Ministerio de Educación aún no ha formulado estrategias adecuadas para paliar los posibles problemas relacionados con la motivación y el desarrollo emocional de los docentes en el aula. Por otro lado, aunque el sector educativo ha sido una de las áreas más afectadas por la pandemia, no ha tomado planes de acción objetivos como recomendaciones de política nacional para considerar eventos como el estrés y los problemas emocionales y psicológicos. . En este sentido, un estudio de Novoa (2017) muestra que el estrés y la falta de motivación tendrán un mayor impacto en la eficiencia o el desempeño laboral de los docentes. Le siguen ansiedad, depresión e incomodidad. Por tanto, el rendimiento docente insuficiente también se refleja en los estudiantes.

De igual forma, Cotrado (2016) considera que el trabajo en clase requiere una adecuada formación docente para beneficiarse de su trabajo e interacción con los estudiantes. Desafortunadamente, los maestros en Perú a menudo carecen de métodos de enseñanza. Lo que es peor es la falta de

incentivos adecuados, lo que afecta en gran medida el aprendizaje de los estudiantes.

Por tanto, la motivación es importante en cualquier actividad docente. La mayoría de los problemas de aprendizaje que enfrentan los estudiantes son el resultado de la falta de motivación de los profesores. Como resultado, los estudiantes se sienten frustrados debido a los problemas de personalidad del maestro, el comportamiento autoritario, la falta de materiales para el aula y los métodos de enseñanza inadecuados. Se puede concluir que la motivación de los profesores es tan importante como la motivación de los estudiantes.

A nivel regional y distrital, DREP, UGEL o instituciones educativas no han desarrollado un plan estratégico de incentivos docentes en Puno. Por tanto, al participar en las actividades de evaluación, además de la arbitrariedad de la asignatura de evaluación, una baja valoración de la disposición conducirá a un importante desarrollo del aprendizaje, consolidación de habilidades, destrezas y desempeño del alumno. Por tanto, como se señala idealmente en el currículo nacional, el desempeño de los docentes no es muy favorable.

En materia de evaluación docente, de acuerdo con la política del Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación, cuando los docentes participan en las actividades de evaluación, además de la aleatoriedad de los objetos de evaluación, también deben prestar atención a los siguientes puntos: statu quo de la pandemia COVID-19, que conducirá a un desarrollo insignificante e insuficiente del aprendizaje, las habilidades y el desempeño de los estudiantes. En general, la actuación docente en este momento no es la más adecuada.

En la Institución de Educación Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia Ayaviri, se observó que no se realizaron reuniones para socializar la experiencia motivacional, ni se realizaron seminarios o reuniones para realizar la labor de rendimiento docente, para que se realice una labor docente adecuada en el más alto nivel. La educación a distancia actual se encuentra en una coyuntura crítica debido a la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, los siguientes problemas surgen como problemas a considerar y verificar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1. ¿Cuál es la relación entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020?

1.2.2.2. ¿Cuál es la relación entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020?

1.2.2.3. ¿Cuál es la relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020?

1.2.2.4. ¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia-

Ayaviri", 2020?

1.2.2.5. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES "Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri", 2020?

1.3. Justificación de la investigación

Según Hernández et al. (2014), la racionalidad de un estudio propone los siguientes criterios: "conveniencia, valor social, valor práctico, valor teórico y beneficio metodológico" (pág. 360). Obviamente, la importancia (por qué) y la utilidad (por qué) se incluyen en cada estándar.

Desde la perspectiva de la conveniencia, la investigación actual tiene una importancia de desarrollo importante, pues su ventaja es que bajo la actual situación social, no solo en el Perú sino en todo el mundo, la pandemia de COVID-19 ha provocado importantes cambios en la educación. Productos estratégicos a través de políticas educativas y educación a distancia a través de una aplicación que nunca antes se había utilizado, y la aplicación se utilizará para enseñar a los estudiantes en 2020. En este sentido, el desempeño docente de los docentes se ha visto deprimido y afectado. Por tanto, la realización de esta investigación se considera un aspecto relevante, urgente y conveniente.

También es conveniente realizar investigación porque puede realizar (recolectar información y datos a través de herramientas de investigación y realizar trabajo de campo) (aceptable), porque puede ingresar a la institución de educación secundaria "Nuestra Señora de Alta Gracia", por lo que la

institución y la formación del docente método realista y conocimiento. Además, en cuanto a la comodidad y los beneficios obtenidos, esta investigación es útil en todas las situaciones motivacionales y sus situaciones de enfrentamiento (como depresión, ansiedad, irritabilidad, limitación social, etc.).

En términos de relevancia social, la investigación benefició directamente a toda la población investigada (todos los docentes que pertenecieron a la institución y trabajaron durante 2020), e indirectamente benefició a todas las instituciones educativas de Ayaviri, porque todas enfrentaron los mismos problemas.

Desde un punto de vista práctico, esta investigación es muy importante, ya que durante el trabajo de campo se visitó la misma institución educativa y se consideraron los estándares de seguridad y atención en salud establecidos por la Declaración de Emergencias Sanitarias del Perú. Sin embargo, dado que los maestros no realizan la tarea en persona, solo pueden tener contacto cara a cara con los gerentes que trabajan en las instituciones educativas. Sin embargo, la trascendencia práctica es innovadora y existe en la relación mutua que se establece con los profesores a través de la comunicación remota o virtual, a través de formularios de solicitud de Google y reuniones.

La justificación práctica se centra en el uso de herramientas y métodos de investigación útiles para diseñar, interpretar y discutir la investigación, así como evidencia empírica sobre la experiencia de los participantes. En este caso se utilizaron dos herramientas, una para las variables de nivel de motivación y otra para las variables de desempeño laboral.

La justificación teórica radica en utilizar herramientas de investigación para recopilar información directa. La información indicada ha sido debidamente organizada y sistematizada según los objetivos de la investigación. Los recursos en cuestión provienen de bibliotecas físicas, pero lo más importante, provienen de bibliotecas con portales y editoriales científicas internacionales. Los motores de búsqueda también se utilizan en los repositorios de las universidades del mundo. Además, la información se sistematiza y se construye en teorías directamente relacionadas con las variables de investigación y el tiempo actual, es decir, se relacionan con la realidad que surge en la pregunta de investigación.

La justificación metodológica es razonable porque se cumple con los requisitos de metodología y la aplicación de los instrumentos de investigación que tuvieron objetividad en su tratamiento e interpretación descriptiva e inferencial.

La justificación pedagógica es visible porque la actual investigación tuvo como unidad relevante la tarea docente en el marco del rendimiento laboral y de la motivación. Más aún, al haberse recogido los datos en un escenario complejo como es la pandemia por el Covid-19, que tuvo como consecuencia la declaración del Estado de Emergencia Nacional.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1.4.2.1. Analizar la relación entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.
- 1.4.2.2. Evaluar la relación entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.
- 1.4.2.3. Identificar la relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.
- 1.4.2.4. Valorar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.
- 1.4.2.5. Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

1.5. Delimitación y limitaciones de la investigación

Delimitación

La investigación se circunscribe dentro de la teoría de la psicología motivacional y laboral; asimismo, se enmarca dentro de la teoría de la pedagogía y del desenvolvimiento laboral.

Limitaciones

Una de las limitaciones fue la educación remota que no permitió que exista un trabajo de campo con contacto directo con los docentes y

estudiantes.

Otra limitación fue la escasa bibliografía sobre rendimiento laboral docente que es un concepto diferente al del desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Motivación

Santrock (2012) define la motivación como las muchas razones por las que las personas se comportan de cierta manera. El comportamiento activo o positivo es dinámico, enfocado y estable. Las razones dadas son los impulsores que motivan a las personas a realizar determinadas actividades, estas razones deben tener motivos, intereses (energía personal), para poder movilizar o estimular a las personas.

Por tanto, la motivación es una causa hipotética de la conducta provocada por las condiciones ambientales o derivada de la conducta, expresiones fisiológicas o autoinformadas. Las condiciones ambientales se entienden como estímulos externos o externos, que motivan a las personas a realizar cualquier actividad en base a recompensas, reconocimientos o castigos. La expresión de comportamiento, fisiología o autoevaluación debe entenderse como el estado de una persona que le ordena realizar determinadas acciones en base a estímulos personales o endógenos.

Según la Real Academia Española (2017), la motivación es una prueba psicológica autorregulada diseñada para fomentar el interés y la cautela. Huertas (2016), perfeccionó la definición agregando lo siguiente: "La motivación es la motivación humana y la energía espiritual. El número de octano permite a las personas actuar. Cada acción tiene un determinado

número de octano. Cuanto más contiene, más emocionante, cuanto mayor sea el papel de la persona, más feliz se volverá la persona” (p 57).

El índice de octano se refiere a la capacidad de una persona para influir en otra. Si alguien está extremadamente motivado para realizar una actividad activa, influirá o de alguna manera (hasta cierto punto) inducirá a otra persona conocida a realizar la misma acción con un resultado positivo.

Tapia (2015) propone que la motivación es un conjunto de variables que pueden activar la conducta y en cierto sentido dirigirla hacia una meta. De hecho, la motivación es la energía que inspira la práctica conductual y la dirige o guía para lograr los objetivos establecidos. Por otro lado, cuando la motivación tiene un índice de octanaje alto, la meta se alcanzará rápidamente. Incluso si una persona no tiene motivación, incluso si establece un objetivo claro, es difícil para él alcanzar el objetivo dentro de un marco de tiempo prudente, o incluso abandonar su objetivo.

Osorio (2017) señala que la motivación es el motor de la acción, es decir, es el motor del comportamiento humano, en primer lugar, las necesidades fisiológicas o la necesidad de interés provocada por necesidades fisiológicas. La naturaleza puede ser psicológica. Esto se manifiesta como un proceso de comenzar a sentir la necesidad, lo que conduce a la insatisfacción o insatisfacción, y en la búsqueda de la satisfacción, existe una presión para desequilibrar el equilibrio. Después de satisfacer sus necesidades, regrese con calma. La intensidad con la que una persona realiza este proceso depende de la motivación.

Una de las categorías mencionadas por Osorio (2017) es el interés. De hecho, tiene razón. Si la persona no tiene necesidades o intereses urgentes, es imposible estimular su comportamiento para orientarla a realizar determinadas acciones. La razón es simple: intereses fundamentales. Entonces, si la necesidad o interés es fuerte, entonces la persona lo buscará a toda costa, y la motivación será visible con el mayor brillo para lograr la meta establecida y cumplir con sus expectativas o necesidades.

La explicación teórica de este concepto ha ido cambiando a lo largo del tiempo, y en la investigación se han utilizado diversas variables como: instinto, impulso, activación, función corporal o energía requerida por el cuerpo y diversas teorías derivadas de él.

Todos los conceptos importantes relacionados con la definición de motivación en este estudio se pueden resumir de la siguiente manera: la motivación es la capacidad de estimular los impulsos, las necesidades y la energía de las personas, y el objetivo es realizar o especificar una determinada actividad, es decir, cuando una persona tiene la motivación para hacer algo. Cuando el resultado es satisfactorio para la misma persona; por otro lado, cuando una persona desarrolla una determinada actividad sin motivación, el resultado será insuficiente o limitado, lo que significa que estará insatisfecho con la acción tomada.

En educación, los profesores deben estar motivados desde perspectivas internas y externas cuando trabajan en el aula. Según su propia experiencia, éstos ejercitan instintivamente su propia fuerza según su posición, dedicando sus competencias profesionales y fortaleciendo continuamente sus

competencias profesionales a lo largo de los años de acuerdo a la experiencia y tipo de profesión que desarrollan, los forasteros de La Escaleras de Instituciones Educativas En el contexto de los estímulos, el propósito es desarrollar la capacidad y el desempeño para lograr el propósito de realizar las tareas educativas en el aula y considerar los medios para evaluar su desempeño y logro.

A este respecto, se debe hacer una distinción entre rendimiento y categorías de desempeño. El rendimiento se relaciona con la productividad del desarrollo docente (principalmente categorías cuantitativas de intervalo y racionalidad), y el desempeño es la calidad del proceso mediante el cual los docentes expresan sus habilidades y destrezas (principalmente categorías cualitativas de nominal y orden).

2.1.1.1. La motivación docente

La motivación del docente es una tarea permanente que debe desarrollarse en cualquier proceso educativo que se establezca en el trabajo o actividades del docente. Este proceso permite a los docentes y estudiantes participar activamente y mejorar sus habilidades (Angulo, 2018).

Como puede verse en los límites de la motivación, esto resulta de la visibilidad de las necesidades. Según Naranjo (2019), las necesidades fisiológicas (comida, agua, aire, etc.) son las más comunes en todas las personas, pero las necesidades que están directamente relacionadas con los docentes son:

- Requisitos de seguridad (seguridad financiera, protección).
- La necesidad de aceptación social (sentimientos, amor, sentido de pertenencia, amistad).
- Necesidades de autoestima (autoestima, éxito, credibilidad).
- La necesidad de autorrealización (realización de la autocapacidad).

Para Santi (2015), la motivación docente es uno de los factores psicológicos y pedagógicos más importantes en el desarrollo de la pedagogía. Por eso la imagen de un educador o docente es tan importante. Porque si un alumno no quiere aprender, hay que animarlo para que poco antes del proceso educativo, el alumno se sienta partícipe activo del proceso de adquisición de conocimientos. Esta situación hace que los profesores necesiten estar motivados y satisfacer las necesidades de autorrealización a su nivel profesional. En otras palabras, necesitan utilizar la experiencia y los conocimientos adquiridos para demostrar sus habilidades de composición y desarrollo.

Por eso, además de las necesidades físicas, la seguridad, la aceptación social y la autoestima, los profesores también están motivados porque existe una necesidad general de autorrealización en el aula. Esto significa que los profesores deben aportar su propia preparación, conocimiento y experiencia a las habilidades y destrezas de los estudiantes; es en este momento que se genera la motivación

2.1.1.2. Etapas de motivación docente

Según Galleon (2015) la motivación docente se expresa como un proceso de satisfacción de necesidades. Aparece el llamado ciclo energético o de

motivación:

- a) Homeostasis. Esto significa que en algún momento el cuerpo humano mantendrá un estado de equilibrio.
- b) Estímulo. Aquí es donde surgen los incentivos y las necesidades.
- c) Necesidad. Este requisito (aún insatisfactorio) crea tensión.
- d) Tensión. La tensión aumenta la motivación y conduce al comportamiento o la acción.
- e) Conducta. Cuando se activa el comportamiento, se pretende satisfacer esa necesidad. De esta manera, el objetivo se puede lograr con éxito.
- f) Satisfacción. Cuando se satisface la necesidad, el cuerpo vuelve a un estado de equilibrio hasta que se produce otro estímulo. De hecho, cada sentimiento de satisfacción es relajación que puede restaurar su homeostasis anterior.

2.1.1.3. Tipos de motivación docente

Bueno (2017) identifica cuatro tipos de motivación: intrínseca, extrínseca, positiva y negativa:

- **Motivación intrínseca:** invita a participar sin recompensa de por medio. Esto permite observar que la importancia de esta motivación para aprender radica en su relación positiva con el procesamiento cognitivo y el rendimiento. Esta motivación influye en las personas a participar debido

a que están listas para participar. En otras palabras, esta motivación es un impulso autogenerado. Usted mismo participa en una actividad en particular y solo está satisfecho con la experiencia y el conocimiento para satisfacer un problema en particular.

- **Motivación extrínseca:** Es la influencia o estímulo que una persona ejerce sobre otra, esperando que esa persona participe en una acción. Cuando alguien participa en una actividad por razones ajenas a la tarea, la actividad es solo un medio para lograr un fin. En educación, esto será un recordatorio o un cumplido. Los estudiantes hacen su tarea para complacer al maestro o simplemente para obtener buenas calificaciones.
- **Motivación Positiva:** Para lograr objetivos específicos previamente planificados. Se basa en valores, virtudes e ideales a priori, que benefician a las personas de forma positiva y equilibrada.
- **Motivación Negativa:** ocurre cuando se desea evitar una actuación determinada. En otras palabras, cuando la persona señala una objeción o justificación (o rara vez dejará) para tomar ciertas acciones.

Formas de motivación intrínseca

Según la investigación de Carrillo (2019), se han identificado tres formas de motivación intrínseca:

- **Curiosidad:** con el propósito de satisfacer la necesidad de descubrimiento. Esto ha estimulado beneficio en juegos y diligencias constructivas y exploratorias.
- **Capacidad:** Se refiere a la necesidad de intervenir en el medio

ambiente. En este caso, la gente está muy interesada en el trabajo y el desempeño.

- Reciprocidad: Se refiere a la necesidad de desarrollar alguna actividad según diversas situaciones.

2.1.1.4. Enfoques de la motivación docente

Según Méndez (2018) señala los siguientes enfoques:

a) Enfoque conductista

Enfatiza las consecuencias de los eventos ambientales y el comportamiento observable. Fomenta las motivaciones externas a través de incentivos, recompensas y castigos.

b) Enfoque cognitivo

Enfatiza el papel positivo de los estudiantes en función de su desempeño. Cultiva la motivación interna mediante la gestión de expectativas y metas, así como las habilidades de autorregulación y autogestión.

c) Enfoque humanista

Enfatiza las necesidades de autorrealización, autodeterminación y autorrespeto. Cultiva la motivación interior a través de programas que promuevan la autoconciencia, la autogestión y la autocomprensión.

d) Enfoque sociocultural

Destaca la integración de mecanismos de incentivos que han sido útiles a lo largo de la historia. Promueve el desarrollo de la autorregulación y la

autogestión a través de medios y señales de un mecanismo de incentivos.

a) Enfoque comportamental

Destaca los impactos presentes de los eventos ambientales y los comportamientos observables. Provoca las motivaciones externas mediante castigos, incentivos y recompensas.

b) Enfoque cognitivo

Prioriza el rol positivo de los estudiantes de acuerdo a las características de su desempeño. Asimismo, cultiva la motivación interna a través de la gestión de expectativas y objetivos, así como las habilidades de autogestión y autorregulación.

c) Enfoque humanista

Prevalecen las necesidades de autoestima, autorrealización y autodeterminación. De igual modo, se cultiva la motivación interior a través de proyectos que promuevan la autocomprensión, autogestión y autoconciencia.

d) Enfoque sociocultural

Prevalece la unificación de componentes de estímulos que han sido ventajosos a través de la historia. Asimismo, promueve el desarrollo de la autogestión y autorregulación mediante diversos medios y señales de incentivos.

2.1.1.5. Dimensiones de la motivación docente

La primordial particularidad de la motivación docente es la secuencia, que puede aparecer al inicio, desarrollo o final, y se refleja en los siguientes aspectos:

a) Incentivos

Tiene que ver con la distinción por el buen trabajo que los docentes realizan; así como con la promoción competitiva dentro de los docentes, subiendo de cargo o asumiendo retos y responsabilidades.

b) Salario y/o beneficios económicos del trabajo

Está vinculado a la satisfacción con el salario que el docente percibe, con la asignación de posibles viáticos para actividades académicas y de viajes académicos, de estudio, investigación y representación de la institución educativa.

c) Capacitaciones

Es la formación a través del trabajo a distancia o métodos virtuales y la oportunidad de desarrollar la carrera gracias al trabajo. Asimismo, representa la formación necesaria junto con el acompañamiento para realizar correctamente el trabajo.

d) Ambiente laboral

Es la ausencia de riesgos físicos o psicológicos en el trabajo, los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para completar la actividad docente.

También está vinculada con la formación del equipo de trabajo.

e) Relaciones Interpersonales

Tiene que ver con la satisfacción con el horario de trabajo y del apoyo mutuo de compañeros para completar la tarea (trabajo en equipo). Asimismo, las relaciones interpersonales se evidencian con la comunicación fluida entre docentes, acompañantes, padres de familia, estudiantes.

También existen otras dimensiones complementarias como:

El entorno académico

Un entorno académico es un entorno creado en el aula durante el proceso de aprendizaje. Expresado a través de la preparación del maestro, el comportamiento de aprendizaje y las características de los estudiantes, y complementado con estrategias, habilidades, materiales de aprendizaje y recursos, refuerza los métodos de enseñanza dirigidos a la competencia del estudiante. Según un estudio de Artigoo (2016), el entorno forma parte y rodea al individuo. Una persona se moverá en diferentes entornos a lo largo de su vida; los aspectos más importantes son:

- Posición
- Familia
- Educación

El entorno familiar configura los valores sociales y éticos de las personas y determina sus valores morales. El curso proporciona una formación social

sencilla. En el trabajo, se indicará el nivel financiero de acuerdo a la labor que realice.

En términos de educación, este es un entorno integral que puede ayudar a los estudiantes y docentes a desarrollar inteligencia emocional y motivación. De esta forma, los docentes estudiantes pueden aprender constantemente y nutrirse no sólo de la información disponible, sino también de sus constantes experiencias.

Clima de grupo

Representa el comportamiento del docente en el intercambio de experiencias, intercambio de conocimientos y relación con los estudiantes, y finalmente propone productos de sinergia (para lograr resultados efectivos).

Maron (2016) señala que el clima colectivo o grupal es un entorno social y natural creado por factores internos y externos que afectan la vida colectiva.

El grupo se desarrolla en un ambiente pacífico y armonioso y se lleva bien entre ellos. Normalmente, no se encuentra mayores problemas y se llega a un acuerdo de la forma más conveniente. De igual forma, pueden vivir en perfecta convivencia, apoyarse, trabajar eficientemente para llegar a un acuerdo pacífico y saber siempre que no habrá tensiones, situaciones o intenciones desfavorables a la hora de trabajar en beneficio del grupo y sus integrantes. O conflicto (Maron, 2016).

Relación con pares

La relación entre profesores y compañeros juega diferentes roles, pero su

objetivo común es mejorar la educación integrando el aprendizaje y las habilidades de los estudiantes. Esta relación, ya sea autoritaria o de arriba hacia abajo, debe ser abierta y honesta. De esta manera, los estudiantes pueden encontrar mejores oportunidades de aprendizaje.

Cámere (2015) señala que la relación profesor-alumno tiene algunas configuraciones que la distinguen de otras relaciones interpersonales:

Cámere (2015) señala que las relaciones profesor-alumno tienen varias estructuras que se diferencian de otras relaciones interpersonales:

- No está basado en la empatía mutua, personalidad similar o intereses comunes. Más bien se basa en la "finalización requerida". Esto genera expectativas generales que se confirman en base a las calificaciones del docente sin necesidad de consulta previa o consentimiento (especialmente al inicio de cada semestre).
- Esta es una interrelación entre diferentes gustos, inclinaciones y apreciaciones. Las reacciones, los comportamientos, las actitudes, las motivaciones, la diversidad de los maestros hacen que sean pacientes, tranquilos, cautelosos y exigentes.
- Las relaciones educativas son relaciones formales, no amistades. En primer lugar, la amistad entre dos individuos es comprender su personalidad particular, es decir, el uno al otro. En segundo lugar, esta estrecha relación personal incluye la voluntad y los objetivos comunes, así como los objetivos personales comunes.

2.1.1.6. La motivación y su relación con el rendimiento laboral.

Esta relación no es solo una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, sino que también se extiende a otras expresiones de la psicología humana, como la integración de habilidades, actitudes y prácticas sociales. Al respecto, Gutiérrez (2014) buscó utilizar los coeficientes de Pearson para determinar la relación directa (correlación muy positiva) entre las variables motivacionales y el desarrollo personal. El resultado fue 0,91.

De manera similar, Muñoz (2015), luego de completar un estudio de motivación psicológicamente basada en rasgos, encontró que la motivación era un factor importante en la integración de las metas educativas. El autor informó sobre la estructura, racionalidad, estructura factorial y confiabilidad de la herramienta en una muestra de docentes chilenos.

Aisenson (2018) mediante su estudio también encontró que un grupo de jóvenes (muestra) está más motivado que las escuelas en todos los aspectos. Entre estos jóvenes, este estudio suele tener altas expectativas y hay mayores dificultades para mantener esas expectativas. La adecuación y el trabajo duro parecen ser la principal diferencia entre los dos círculos educativos en términos de aprendizaje.

A través de su investigación, Aisenson (2018) también encontró que los jóvenes (muestras) estaban más motivados que la escuela en todos los aspectos. Entre estos jóvenes, este estudio suele tener altas expectativas y es más difícil mantener estas expectativas. Cuando se trata de aprendizaje, la eficiencia y la integridad parecen ser las principales diferencias entre estas dos áreas.

En su estudio, Flores (2017), encontró que el desempeño laboral estaba asociado con la percepción motivacional. Las personas están cambiando su percepción de la motivación en su vida diaria, y existen diferencias entre hombres y mujeres, pero solo en ciertos aspectos. Es inapropiado considerar la motivación como un estado de existencia. Todos tienen diferentes motivaciones, independientemente de su clase, género o desempeño. Reconocer estas diferencias puede marcar la diferencia y promover la autonomía y la motivación del aprendizaje. Esto resalta la importancia de analizar la relación entre el desempeño y la forma en que las personas participan en las actividades. La mayoría de las personas hacen su trabajo bajo su propio riesgo, pero esa actividad les deja una profunda impresión. El sentido común es que muchas personas influyentes (incluida la motivación) determinan el desempeño laboral.

Debido al papel de la motivación en el proceso educativo, la motivación se entiende como un proceso continuo de influencia mutua. Muchos profesores están desmotivados y pueden desanimar a los estudiantes y afectar su aprendizaje. Por tanto, se recomienda aplicarlo de forma continua.

2.1.2. Rendimiento laboral

Antes de desarrollar este concepto, no debe confundirse rendimiento con desempeño. Rendimiento significa "cuánto" y desempeño significa "cómo". Sin embargo, existe una conexión entre estos dos conceptos. El rendimiento es principalmente el resultado de una actividad y el desempeño es principalmente el proceso de análisis.

El término "rendimiento" tiene varios significados. Sin embargo, en términos de educación, algunas personas responden mejor a la intención de investigación

propuesta.

El rendimiento se refiere al cumplimiento de actividades bien desarrolladas, profesiones, profesiones, puestos u obligaciones específicas de la industria para su pleno desarrollo (Estrada, 2015). Desde un punto de vista profesional y no regulado, el concepto debe entenderse como el cumplimiento de obligaciones. No hacerlo resultará en cierto grado de aleatoriedad jerárquica, que puede ser perjudicial para los trabajadores y los profesores.

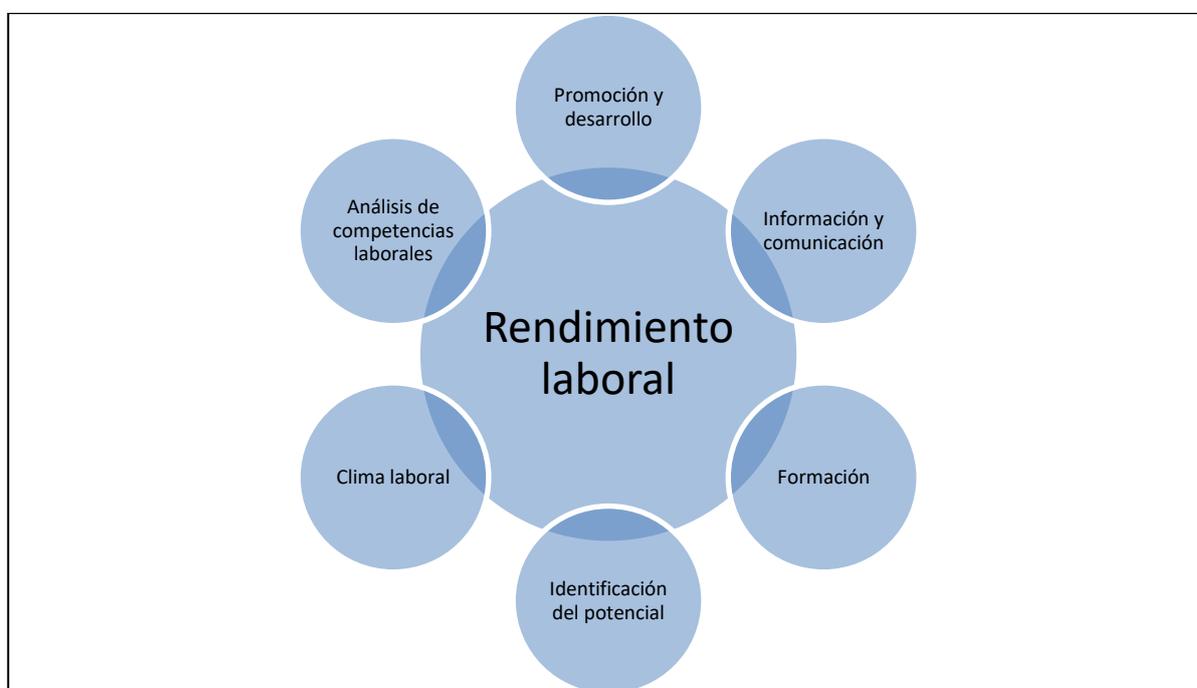


Figura 1. Elementos del rendimiento laboral

Fuente: Vásquez (2016)

De acuerdo con las normas del Ministerio de Educación (MINEDU) (2016), el rendimiento se refiere al comportamiento observable de una persona que puede explicar, evaluar y expresarse a través de su capacidad. Se deriva de la traducción al inglés de "persistence" y está asociado con la finalización de los resultados de aprendizaje esperados y la finalización de las tareas asignadas.

Se cree que la forma en que se realizan estas tareas revela las habilidades humanas básicas.

Esta definición de rendimiento le permite determinar tres condiciones. Rendimiento observable. Esto se entiende como comportamiento observable descriptivo y medible. Comportamiento observable. Relacionado con deberes profesionales generales. El resultado es determinar el desempeño general del maestro y el desempeño específico de su desempeño.

A diferencia de Estrada (2015), Cotrado (2017), se enfoca en el rendimiento de quienes superan la evaluación de competencia, más que en el cumplimiento de sus obligaciones. En otras palabras, no todos tienen las mismas habilidades, por lo que les pregunta a las personas sobre sí mismos y su potencial único. Esto se puede confirmar estudiando actividades basadas en múltiples intelectos.

En comparación con Estrada (2015), el método del Ministerio de Educación (MINEDU) (2016) no es el cumplimiento de obligaciones, sino el cumplimiento de personal calificado. En otras palabras, no todos tienen las mismas habilidades, así que es necesario identificar cuál es su potencial único.

2.1.2.1. Rendimiento laboral docente

Hoy en día, la gente ha llegado a un consenso sobre el éxito o el fracaso del sistema educativo. Esto depende de varios factores, incluida la participación de los padres, la nutrición de los estudiantes, el entorno familiar de los estudiantes, los medios de comunicación, la infraestructura institucional y el impacto del aprendizaje técnico. Los recursos son recursos en particular, pero básicamente dependen de la calidad del desempeño docente.

De acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Educación (MINEDU) (2017), el rendimiento laboral es el desarrollo de las habilidades requeridas por la industria de la educación. Esto requerirá muchos esfuerzos de integración política para mejorar la eficiencia del sistema escolar, una herramienta que debe desarrollarse.

Espezúa (2016) señala que se tiene muchas funciones y roles en el rendimiento docente, la conducta docente y la calidad de la conducta se adaptan a los docentes de acuerdo a pautas educativas y de compañerismo, participan en el trabajo e interactúan con los docentes.

Además de los roles que los docentes deben desempeñar hoy, para equilibrar la postura de Espezúa (2016), los docentes también deben comprender y practicar la educación influenciada por la filosofía, la ciencia, la tecnología y las regulaciones relacionadas. Además, evita la improvisación. Debe enfatizar la cultura de la experiencia y nunca afectará negativamente la calidad de la educación.

Pérez (2016) considera que los docentes necesitan planificar, organizar, orientar y controlar todo lo relacionado con el rendimiento y la composición curricular para poder desarrollar todos los aspectos del proceso educativo. Antes de enseñar en el aula, es importante tener en cuenta que los profesores deben realizar tareas relacionadas con la microgestión en el proceso de reconocimiento de su rendimiento.

2.1.2.2. Propósitos específicos del rendimiento laboral

Según el Ministerio de Educación (MINEDU) (2017) se plantea:

- a) Establecer un lenguaje común entre docentes y ciudadanos para adaptarse a los diferentes procesos educativos.
- b) Animar a los docentes a reflexionar sobre sus prácticas, alcanzar logros profesionales y establecer un concepto educativo común en la comunidad de práctica.
- c) Promover la evaluación social y profesional de los docentes y potenciar su imagen como profesionales calificados para aprender, desarrollar y mejorar las prácticas de aula.
- d) Gestionar y coordinar el diseño e implementación de políticas relacionadas con la formación, evaluación, sensibilización profesional y mejora de las condiciones de trabajo en el aula.

2.1.2.3. Competencias del rendimiento laboral docente

Las dimensiones están vinculadas a habilidades educativas. De acuerdo con las normas del Ministerio de Educación (MINEDU) (2017), se entiende por habilidad un conjunto de características en un campo en particular.

Cotrado (2017) recogió muchos conceptos de competencia y encontró elementos comunes después de la revisión. Los elementos básicos que descubrió son:

- a) Son características o atributos personales: características de carácter, conocimientos, talentos, habilidades, autoimagen.
- b) Están relacionados causalmente con la ejecución que conduce a resultados exitosos.

- c) Son las características básicas de las personas que actúan como sistemas globales interactivos. Son un todo indivisible, mayor y diferente de la suma de cada atributo.
- d) Obtendrá resultados en diferentes situaciones.

En esta reflexión, se identifica muchos elementos aclarados en el concepto: recursos, capacidad de movilización, propósito, antecedentes, efectividad y aplicabilidad.

2.1.2.4. Dimensiones del rendimiento laboral

Productividad

Se trata del rendimiento laboral adecuado, de la distinción como consecuencia de la productividad. Se adquiere mediante la información constante sobre los resultados del trabajo y la percepción del área que ha logrado los resultados esperados. Consecuentemente, significa el perfeccionamiento de habilidades del docente.

Productos y servicios

Son los bienes y servicios que se ofrece y cuya responsabilidad recae en el docente; es el grado de responsabilidad personal por el trabajo. Se evidencia con el progreso de la calidad del desarrollo educativo, de la autonomía en el trabajo y de los servicios educativos integrales para los estudiantes, y los servicios de educación de calidad proporcionados por la institución educativa.

Rendimiento

Son las actividades productivas de la institución educativa elogiadas por padres y alumnos. Se evidencian con la realización de varias actividades, en conformidad con los servicios educativos que conducen a que los trabajadores se sientan útiles y competentes, con la oportunidad de aprender nuevas habilidades gracias al cargo laboral; a partir de ello puede establecerse una medición del rendimiento del maestro de manera individualizada.

Actitud

Es cualidad que expresa igualdad y justicia para todos. Debe traducirse en una actividad educativa que cubra todas las necesidades y el trabajo en la institución como satisfacción personal en un entorno circundante como motivo de las acciones y compromiso. En suma, es el comportamiento y su relación con el estado emocional de los trabajadores.

2.2. Marco conceptual (palabras clave)

Adquisición de conocimientos

Para obtener un buen efecto de aprendizaje y mejorar la eficiencia del aprendizaje, los estudiantes deben comprender cada etapa del proceso psicológico relacionado con la adquisición de conocimientos.

Aprender a aprehender

Se trata de encontrar una forma de analizar las cosas desde el exterior de la forma que todos consideren adecuada.

Aprendizaje

Proceso de construcción de conocimiento. El aprendizaje puede promover el desarrollo de habilidades y la adquisición de estrategias intelectuales.

Es un proceso para construir conocimientos diversos. El aprendizaje promueve el desarrollo de habilidades y la adquisición de estrategias vinculadas al intelecto.

Asimilación

Este es un sistema de clasificación que le permite familiarizarse con los términos y mostrarlos durante la lectura.

Aprendizaje eficiente

La llamada eficiencia se refiere a mantener la mayor conexión entre el conocimiento más rico y el menor consumo de energía.

Hábito de aprendizaje

Realizar determinadas acciones es un rol que se adquiere con la práctica. Desarrollar el hábito de repetir una serie de actividades de forma consciente o inconsciente o adaptarse a determinadas situaciones continuas positivas o negativas.

Logro

Es el logro de un objetivo previamente establecido por un individuo o un grupo de personas. Este resultado no solo pretende ser "competente" (o "satisfecho"), sino que también requiere que una o más personas realicen

diversas acciones prescritas para lograr sus objetivos.

Logro de aprendizaje

Mide la respuesta de una persona y expresa lo que una persona ha aprendido en el proceso de educación o formación de una manera valiosa. Esta es la capacidad del individuo para responder a la inspiración objetiva y las metas educativas establecidas.

Metacognición

La metacognición es una manifestación del aprendizaje. Consiste no solo en saber de qué manera se debe utilizar los procedimientos y métodos correctos, sino también es importante comprender cómo se desarrolla la organización del aprendizaje y cómo mejorarlo.

Motivación

Es la fuerza del proceso estratégico de realización de actividades y acciones conscientes y voluntarias.

Organización

Es un proceso que distingue de manera funcional una parte de otra y, al mismo tiempo, crea un complejo integrado de relaciones funcionales a lo largo del proceso. Considera el aprendizaje como un tema de enlace, como una realización de las actividades en el orden temático. La parte más singular es el momento o etapa de desarrollo en función de la estrategia, el tiempo, los recursos y los indicadores.

Rendimiento

Se refiere a la comprensión del individuo o la empresa en relación con el propósito previsto. Por ejemplo, los niveles de rendimiento de los empleados o trabajadores pueden ser buenos o malos, los costos de la empresa pueden depender de la calidad de los servicios prestados y los niveles de desempeño de las máquinas pueden depender de los resultados obtenidos, lo cual es posible.

Rendimiento laboral del docente

Es la relación que existe entre lo producido y los medios empleados por el docente, que depende del mismo docente, de los estudiantes y de factores del entorno. Rendimiento laboral es el valor total que la institución espera con respecto a las tareas de los docentes en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el docente presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que hace a la consecución de la eficiencia de la institución. Por ejemplo, El rendimiento laboral del docente se observa cuando los estudiantes han logrado desarrollar plenamente las competencias, capacidades y desempeños. Entonces la diferencia entre el rendimiento laboral docente y el desempeño docente es que el rendimiento laboral tiene que ver con el producto del trabajo del docente, mientras que el concepto del desempeño es la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)

A nivel internacional, Gutiérrez (2014) planteó como **objetivo general** de la

investigación sobre "motivación y autodesarrollo": determinar la relación entre motivación y autodesarrollo de los estudiantes del Liceo de Ciencias, México. Se trata de una **investigación de posgrado**. El tipo de investigación fue descriptivo, el diseño correlacional y, en cuanto al enfoque, es una investigación horizontal o transversal. La **conclusión** muestra que existe una correlación muy positiva entre las variables motivación y autodesarrollo porque el coeficiente de Pearson es 0,91. Esto es consistente con la confirmación de que el 91% de las personas tienen una relación muy positiva.

Sum (2015) en su **investigación de posgrado**: "la motivación y el desempeño en el trabajo, un estudio del personal directivo de las instituciones educativas del Distrito 1 de Quetzaltenango" planteó el **objetivo general** de determinar sistemáticamente la motivación por el impacto del desempeño en el trabajo. Se prueban los métodos cuantitativos, los tipos de explicaciones y los diseños asociados. Para la investigación de campo, puede utilizar la escala Likert para ver el desempeño de los empleados de su empresa. La escala contiene 10 ítems. Del mismo modo, debido a que utiliza una escala motivacional psicosocial estandarizada, primero comprende las diferencias y estructuras dinámicas del sistema motivacional del sujeto, y luego el del sujeto, especialmente en Fernández Serra, necesita predecir su comportamiento y desempeño futuro. Está cuidadosamente diseñado para medir la motivación de los empleados en el entorno laboral. Hay 173 proyectos en total. La población está conformada por 34 gerentes de educación de 18 a 44 años en el Distrito 1 de Quetzaltenango, incluyendo 12 mujeres y 22 hombres. Se llegó a la siguiente **conclusión**: después de revisar la escala Likert, los empleados son elogiados por sus jefes y hacen un buen trabajo. Esto les ayuda a realizar

sus actividades con un excelente desempeño profesional. Utiliza la escala Likert para observar el desempeño profesional de sus empleados. Esta relación se aplica a los empleados agentes. La puntuación obtenida en cada punto es útil para la investigación y los resultados estadísticos son significativos y fiables.

En el contexto nacional, Angulo (2018) realizó un estudio de **posgrado**: "Relación entre metas, motivaciones y satisfacción de ocupaciones seleccionadas y desempeño de niños coeducativos de la Escuela de las Naciones Unidas". Se planteó como **objetivo general**: determinar la relación entre dos variables: motivación y satisfacción de la profesión seleccionada. Metodológicamente, es un estudio de métodos cuantitativos, el tipo es la descripción y diseño de relaciones. La población incluye 239 estudiantes de educación y 104 estudiantes. Las herramientas utilizadas son guías de observación y encuestas de opción múltiple. Se llegó a la siguiente **conclusión**: dado que el coeficiente de determinación es 0,65, que equivale al 65%, la relación entre motivación y satisfacción por la profesión seleccionada se correlaciona positivamente.

En el contexto local, observamos un estudio de **posgrado** de Araca (2014) titulado: "Satisfacción laboral icónica del maestro de la Escuela Primaria Puno 2013". El **objetivo general** de este estudio es conocer la satisfacción profesional de los docentes de educación primaria en los países de Puno. Los estudios que consideran el tipo y el diseño no son experimentales ni cuantitativos. Este estudio se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Por tanto, basta con observar y analizar los fenómenos en el medio natural, lo que corresponde al diseño descriptivo de corte transversal. El

propósito es investigar el impacto del perfil o nivel de una o más variables en la población. La investigación se realizó en la institución Primaria de Puno: 70029, María Auxiliadora, 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos y 71013 Glorioso San Carlos. Se llegó a la siguiente **conclusión**: el 61% (51 profesores) de los profesores son mujeres, pero solo el 39% (33 profesores) son hombres. Según los resultados de la encuesta obtenidos, el 54% tiene una segunda profesión, el 35% tiene una maestría y el 11% tiene un doctorado. La mayoría de los profesores tienen más de 11 años de experiencia, el 32% de los cuales son el 29% de 6 a 19 años de experiencia y el 10% de 1 a 5 años de experiencia docente. En términos de satisfacción laboral general, 29 profesores (35%) tienen una satisfacción laboral moderada y 26 profesores (31%) tienen una satisfacción laboral baja. Estas dos estadísticas son más importantes que las otras estadísticas porque tienen el índice de varianza más bajo (6 y 10 respectivamente) y el coeficiente de variación es más apropiado. La diferencia entre profesores moderadamente satisfechos es 21, que es constante.

Calsina (2013) en la **investigación de pregrado**: "El clima institucional y su impacto en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez 2012", tiene como **objetivo general**: determinar es determinar la relación entre el entorno institucional y las dos universidades, por ejemplo, la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Educación de la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. El método utilizado no corresponde a la investigación experimental, sino a la descripción del tipo de investigación relevante, en la que se pueden determinar las hipótesis

planteadas en la investigación. **Concluyó** que el marco institucional está relacionado con el desempeño de clase, porque el marco organizacional es el marco interno de la organización y el marco psicológico es un conjunto de supuestos, creencias, valores y valores desarrollados por los miembros de la organización.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

3.1.2.1. Existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.1.2.2. Existe una relación positiva alta entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.1.2.3. Existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.1.2.4. Existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.1.2.5. Existe una relación positiva alta entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Las variables son dos:

Variable X: Motivación

Dimensiones:

- Incentivos:
- Salario y/o beneficios económicos del trabajo
- Capacitaciones
- Ambiente laboral
- Relaciones Interpersonales

Variable Y: Rendimiento laboral

Dimensiones:

- Productividad
- Productos y servicios
- Rendimiento
- Actitud

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Variables de investigación*

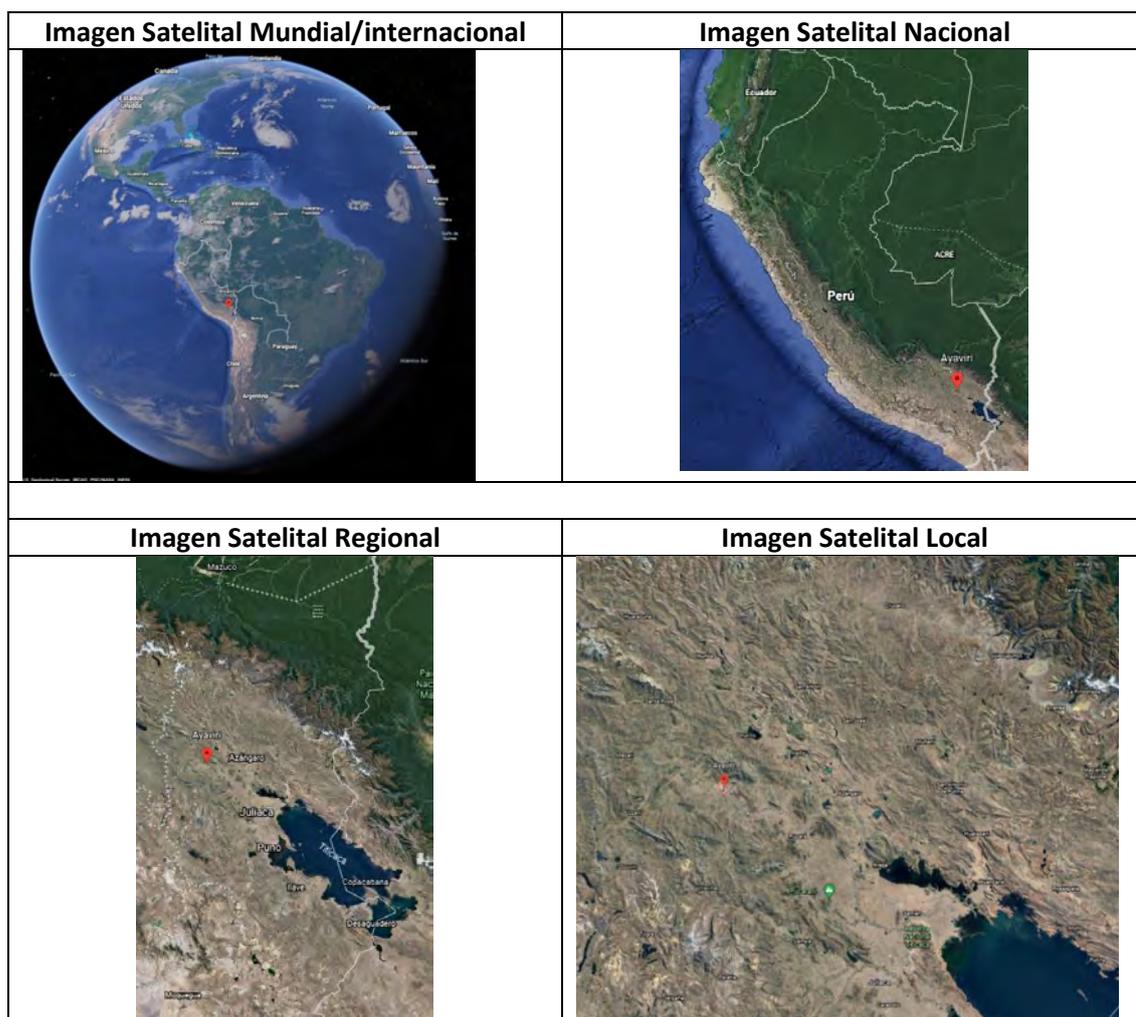
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN	Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa por el buen trabajo. - Promoción competitiva dentro de la organización. - Pensiones para proteger la vida futura. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando trabajas bien, eres recompensado. - La promoción competitiva dentro de la organización es justa y equitativa. - Las pensiones que me pagarán son para proteger mi vida futura. 	Encuesta
	Salario y/o beneficios económicos del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el salario. - Asignación de viáticos para actividades académicas y de viaje. - Salario proporcional al trabajo realizado. - Pago justo del salario a los trabajadores. - Pago por trabajo de tiempo extra. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estoy muy satisfecho con mi salario. - La asignación de viáticos para actividades académicas y de viaje es justa. - El pago (salario) que percibo es una respuesta al trabajo realizado. - La paga a todos los trabajadores se realiza de forma justa. - Se paga por trabajo de tiempo extra. 	
	Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Formación a través del trabajo a distancia o métodos virtuales. - Oportunidad de desarrollar la carrera gracias al trabajo. - Formación necesaria junto con el acompañamiento para realizar correctamente mi trabajo. - Objetivos alcanzados a través del entrenamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - El año pasado recibí formación a través del trabajo a distancia o métodos virtuales. - Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollar mi carrera. - He recibido la formación necesaria junto con el acompañamiento para realizar correctamente mi trabajo. - Alcancé mis objetivos a través del entrenamiento. 	
	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de riesgos físicos o psicológicos en el trabajo. - Recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para completar el trabajo. - Formación del equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay riesgos físicos ni psicológicos en mi trabajo. - Tengo suficientes recursos (materiales, equipos, etc.) para completar el trabajo. - Siento que formo parte de un equipo de trabajo. 	
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el horario de trabajo. - Apoyo de compañeros para completar la tarea. - Comunicación fluida entre empleados. - Relación inmediata con el acompañante de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estoy muy satisfecho con mi horario de trabajo. - Algunos de mis colegas me brindaron apoyo y ayuda para completar la tarea. - Existe comunicación fluida entre empleados. 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Relación adecuada con los compañeros de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mi relación con mi acompañante inmediato es adecuado. - Mi relación con mis compañeros es adecuada. 	
RENDIMIENTO LABORAL	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento laboral adecuado. - Recompensa como consecuencia de la productividad. - Información constante sobre los resultados del trabajo. - Percepción del sector o área que ha logrado los resultados esperados. - Perfeccionamiento de habilidades sin sentimiento de frustración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mi rendimiento laboral es adecuado. - La recompensa que obtengo depende de mí productividad. - Recibo información sobre los resultados del trabajo. - En mi opinión, mi sector o área ha logrado los resultados esperados. - En el trabajo, puedo perfeccionar mis habilidades sin sentirme frustrado. 	Encuesta
	Productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de responsabilidad personal por el trabajo. - Progreso de la calidad del desarrollo educativo. - Autonomía en el trabajo. - Servicios educativos integrales para los estudiantes. - Servicios de educación de calidad proporcionados por la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo un alto grado de responsabilidad personal por mi trabajo. - En mi área me han consultado sobre cómo mejorar la calidad del desarrollo educativo. - Vale la pena hacer mi trabajo por mí mismo. - Creo que podemos brindarles a los estudiantes servicios educativos integrales. - Existen servicios de educación de calidad proporcionados por la institución educativa. 	
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades productivas de la institución educativa elogiadas por padres y alumnos. - Realización de varias actividades. - Servicios educativos que conducen a que los trabajadores se sientan útiles y competentes. - Oportunidad de aprender nuevas habilidades gracias al cargo laboral. - Medición del rendimiento del maestro de manera individualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades productivas de nuestra institución educativa son muy elogiadas por padres y alumnos. - Como docente, me exigen realizar varias actividades. - Los servicios educativos que brindo me hacen sentir útil y competente. - Este cargo me dio la oportunidad de aprender nuevas habilidades. - El rendimiento del maestro se mide de manera individualizada. 	
	Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad y justicia con igualdad para todos. - Actividad educativa que cubre todas las necesidades. - Trabajo en la institución como satisfacción personal. - Entorno circundante como motivo de las acciones y compromiso. - Comportamiento y su relación con el estado emocional de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creo que la igualdad y la justicia son iguales para todos. - Esta actividad educativa puede cubrir todas mis necesidades. - Trabajar en esta institución es una de mis satisfacciones personales. - El entorno circundante es el motivo de mi acción y compromiso. - Mi comportamiento está relacionado con mi estado emocional. 	

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

El ámbito de estudio es la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia”, ubicada en el distrito de Ayaviri, provincia de Melgar y departamento de Puno.



Fuente: Google Earth.

4.2. Tipo, diseño y nivel de investigación

Según el enfoque metodológico, es un estudio de tipo cuantitativo debido a que se utiliza la estadística descriptiva e inferencial para presentar los resultados de investigación.

Según Palomino (2014), el tipo de investigación es no experimental debido a que no se modificaron conductas de los integrantes de la muestra ni se manipularon variables de estudio.

Según la información medible, la investigación es de tipo transversal (un solo corte). Es decir, la información se mide y recopila en un solo momento utilizando el instrumento de investigación.

Con referencia al diseño de investigación, Hernández, *et al* (2014), señala que se trata de un estudio correlacional porque se pasa por el proceso de exploración y descripción de dos variables de estudio que son asociados al analizarse sus datos.

Según Quezada (2017) se utilizó el diseño estadístico de R de Pearson, a efectos de probar las hipótesis.

Según Hurtado (2018) el nivel de estudio es de relación o asociación, porque las variables observadas fueron delimitadas, diagnosticadas, contrastadas y analizadas mutuamente.

Tabla 2. Procedimiento metodológico de investigación

Método general (paradigma o enfoque)	Métodos específicos	Tipo de investigación	Diseño de investigación	Diseño de contrastación	Nivel de investigación
Cuantitativo	- Hipotético – deductivo. - Analítico – sintético. - Contrastivo. - Comparativo..	No experimental	Correlacional	R de Pearson	De relación

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis son los docentes nombrados y contratados que laboran en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia”, durante el año 2020.

4.4. Población de estudio

La población estuvo constituida por todos los docentes de la institución que ascienden a 74 docentes en ejercicio.

Tabla 3. Población de investigación

GÉNERO	Docentes nombrados		Docentes contratados		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%
VARONES	49	66.2	12	16.2	61	82.4
MUJERES	9	12.2	4	5.4	13	17.6
TOTAL	58	78.4	16	21.6	74	100.0

Fuente: Relación de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia”, Ayaviri.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra estuvo conformada por 34 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia”, Ayaviri. Los docentes que conforman la muestra son contratados y nombrados; varones y mujeres.

4.6. Técnicas de selección de muestra

El tipo de muestra no fue probabilístico. En otras palabras, la elección de integrantes de la muestra se basó en factores relacionados con la naturaleza del estudio, no en probabilidades. Es decir, el procedimiento muestral no es mecánico y no se basa en una fórmula de tamaño muestral construida probabilísticamente, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador (Quezada, 2017). La razón es la siguiente: trabajar desde casa o en el trabajo remoto, pandemia de Covid-19. Ha conducido a seleccionar como muestra al docente con las habilidades de gestión de tecnología virtual más desarrolladas.

4.7. Técnicas de recolección de información

La técnica utilizada fue la encuesta, que consiste en el recojo de información de los integrantes de la población o muestra, en relación a los indicadores, distribuidos en las dimensiones.

Como instrumento se utilizó un cuestionario que se caracterizó por contener preguntas o ítems relacionados a la investigación. Es claro y objetivo, debido a que las preguntas son cerradas y con alternativas múltiples (escalas).

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Tabla 4. *Análisis e interpretación de resultados*

Plan de recolección de datos	Plan de tratamiento de datos	Plan de análisis e interpretación de datos
<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda y acopio de datos a través de los instrumentos de investigación (cuestionarios). - Lectura global y comprensiva sobre el enfoque elegido y otros estudios similares. - Análisis e interpretación de datos preliminares (base de datos). - Estructuración y sistematización de datos a través de tablas de frecuencia y contingencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Selección analítica de antecedentes y estudios similares con los cuales se pueda contrastar los resultados. - Selección de diseños estadísticos adecuados para comprobar las hipótesis. - Establecimiento coherente de la organización de la estructura de los resultados considerando información relevante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de tablas de frecuencia y contingencia. - Hallazgo de estadígrafos de medida de tendencia central y de dispersión. - Aplicación de un diseño estadístico inferencial (R de Pearson) con la finalidad de comprobar las hipótesis. - Delimitación interpretativa de la contrastación teórica de las hipótesis de investigación.

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

En relación al diseño estadístico, para la verificación de la hipótesis se ha visto por conveniente utilizar el coeficiente de correlación causal de Pearson, para lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

r = es coeficiente de correlación causal de Pearson

n = es el número de pares de observaciones

X = variable 1

Y = variable 2

$\sum X$ = es la suma de valores de X

$\sum Y$ = es la suma de los valores de la variable Y

$\sum XY$ = es la suma de los valores de XY

$\sum X^2$ = es la suma de los cuadrados de X

$(\sum X)^2$ = es el cuadrado de la suma de los valores de X

$\sum Y^2$ = es la suma de los cuadrados de Y

$(\sum Y)^2$ = es el cuadrado de la suma de los valores de Y

ESCALA DE VALORES Para la validez de la relación se tomó en cuenta el grado de asociación entre las dos variables, que está dado por el valor de r , pudiendo ser $-1 \leq r \leq 1$, de modo que se usó; el parámetro que se consideró para tomar las decisiones de los resultados que se obtuvieron:

Tabla 5. *Escala de valores de R de Pearson*

VALOR		INTERPRETACIÓN
DE:	A:	
1,00		Correlación perfecta
0,90	0,99	Correlación muy alta
0,70	0,89	Correlación alta
0,40	0,69	Correlación moderada
0,20	0,39	Correlación baja
0,01	0,19	Correlación muy baja
	0,00	Correlación nula

Fuente: (Quezada, 2017)

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, atendiendo a los objetivos. En primer lugar, se presentan los resultados generales y específicos a través de tablas de contingencia y frecuencia, con sus respectivas descripciones e interpretaciones. En segundo lugar, se desarrolla la discusión de la investigación mediante el análisis comparativo con otros estudios. En tercer lugar, se comprueban las hipótesis de investigación a través del modelo matemático de correlación Pearson.

5.2. Presentación de resultados

5.2.1. OG: Relación entre la motivación y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020

Tabla 6. *Motivación y rendimiento laboral*

RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	11	32.4%	1	2.9%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	6	17.6%	7	20.6%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	1	2.9%	8	23.5%	9	26.5%
Total	18	52.9%	16	47.1%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

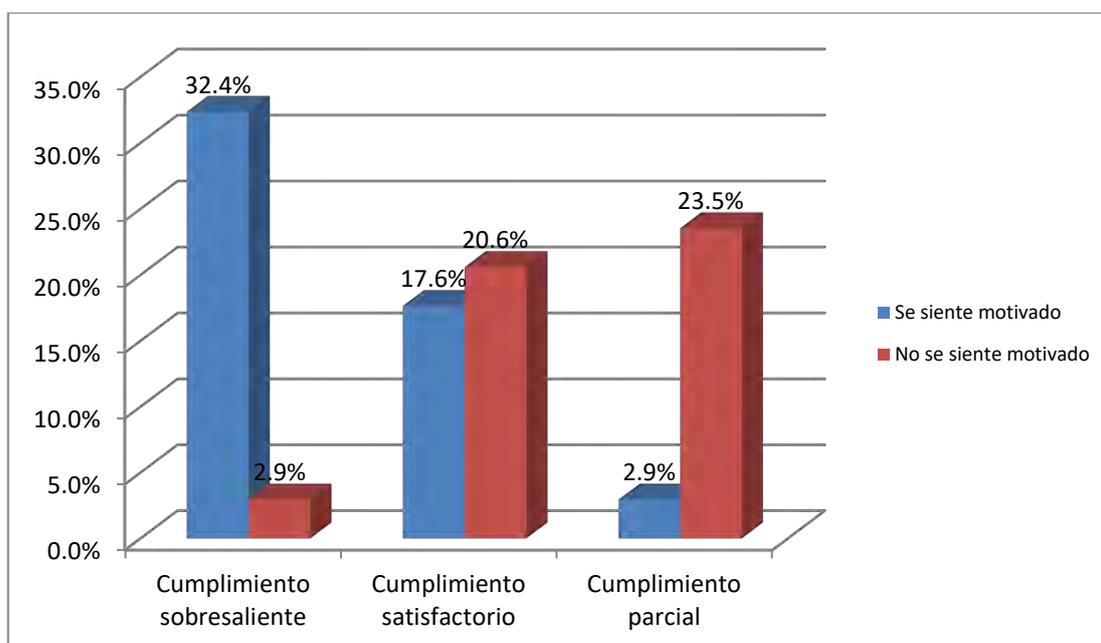


Figura 2. Motivación y rendimiento laboral

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Motivación y rendimiento laboral”, se observa que en la variable “Motivación”, de 34 docentes, 18 se sienten motivados (52.9%), mientras que 16 no se sienten motivados (47.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 11 se sienten motivados (32,4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 8 no se sienten motivados (23,5%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20,6%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento sobresaliente y al mismo tiempo que se sienten

motivados (32.4%).

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la variable “Motivación” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.2.2. OE1: Relación entre los incentivos y el rendimiento laboral

Tabla 7. *Incentivos y rendimiento laboral*

RENDIMIENTO LABORAL	INCENTIVOS					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	10	29.4%	2	5.9%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	5	14.7%	8	23.5%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	2	5.9%	7	20.6%	9	26.5%
Total	17	50.0%	17	50.0%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

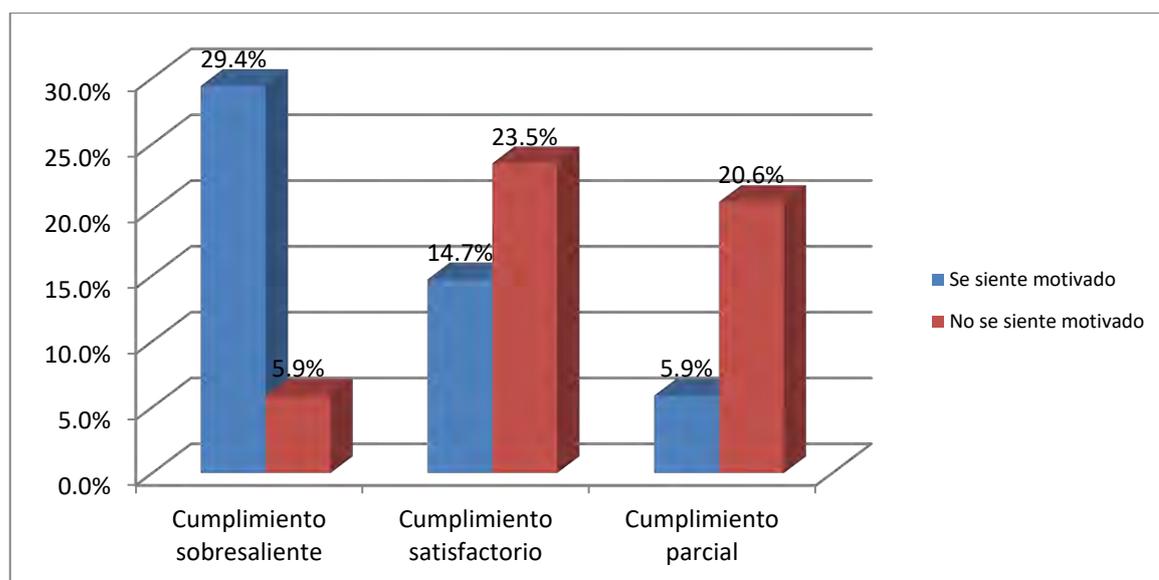


Figura 3. Incentivos y rendimiento laboral

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Incentivos y rendimiento laboral”, se observa que en la dimensión “Incentivos”, de 34 docentes, 17 se sienten motivados (50%), y otros 17 no se sienten motivados (50%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 10 se sienten motivados (29.4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento sobresaliente y al mismo tiempo que se sienten motivados (29.4%) por los incentivos que reciben, debido a que los consideran insuficientes.

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la dimensión “Incentivos” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.2.3. OE2: Relación entre el salario y el rendimiento laboral

Tabla 8. *Salario y rendimiento laboral*

RENDIMIENTO LABORAL	SALARIO					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	8	23.5%	4	11.8%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	5	14.7%	8	23.5%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	0	0.0%	9	26.5%	9	26.5%
Total	13	38.2%	21	61.8%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

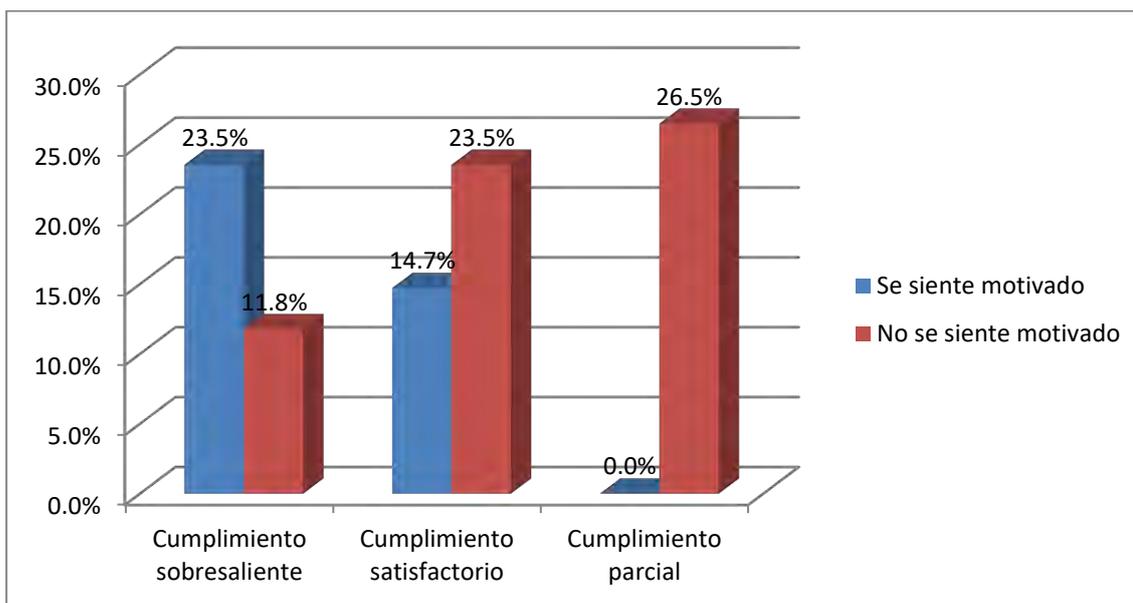


Figura 4. *Salario y rendimiento laboral*

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Salario y rendimiento laboral”, se observa que en la dimensión “Salario”, de 34 docentes, 13 se sienten motivados (38.2%), mientras que 21 no se sienten motivados (61.8%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 8 se sienten motivados (23.5%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 9 no se sienten motivados (35.3%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento parcial y al mismo tiempo que no se sienten motivados (26.5%) por los salarios insuficientes que reciben.

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la dimensión “Salarios” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.2.4. OE3: Relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral

Tabla 9. *Capacitaciones y rendimiento laboral*

RENDIMIENTO LABORAL	CAPACITACIONES					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	9	26.5%	3	8.8%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	6	17.6%	7	20.6%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	2	5.9%	7	20.6%	9	26.5%
Total	17	50.0%	17	50.0%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

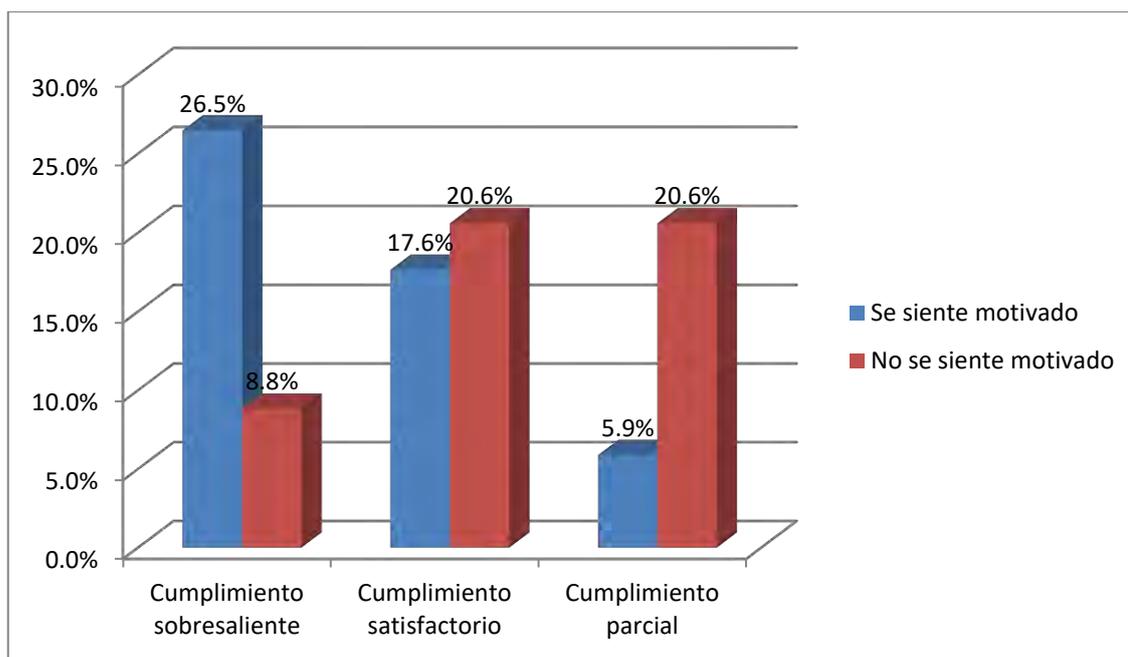


Figura 5. *Capacitaciones y rendimiento laboral*

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Capacitaciones y rendimiento laboral”, se observa que en la dimensión “Capacitaciones”, de 34 docentes, 17 se sienten motivados (50%), y otros 17 no se sienten motivados (50%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 9 se sienten motivados (26.5%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20.6%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento sobresaliente y al mismo tiempo que se sienten motivados por las capacitaciones que reciben, debido a que los consideran suficientes.

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la dimensión “Capacitaciones” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.2.5. OE4: Relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral

Tabla 10. Ambiente laboral y rendimiento laboral

RENDIMIENTO LABORAL	AMBIENTE LABORAL					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	12	35.3%	0	0.0%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	5	14.7%	8	23.5%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	2	5.9%	7	20.6%	9	26.5%
Total	19	55.9%	15	44.1%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

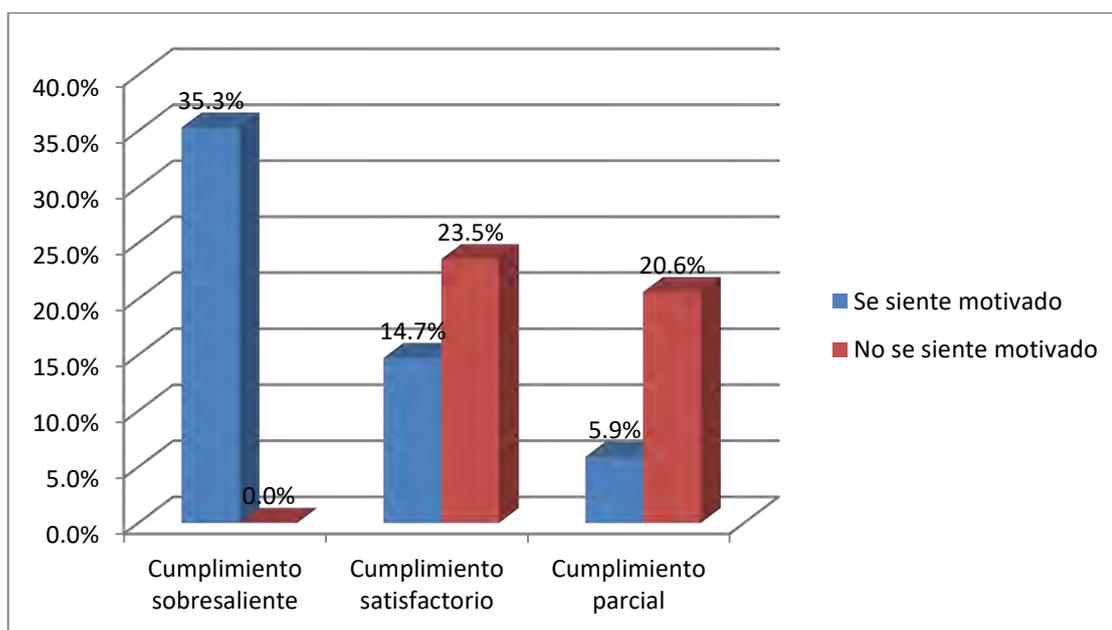


Figura 6. Ambiente laboral y rendimiento laboral

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Ambiente laboral y rendimiento laboral”, se observa que en la dimensión “Ambiente laboral”, de 34 docentes, 19 se sienten motivados (55.9%), y otros 15 no se sienten motivados (44.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, los 12 se sienten motivados (35.3%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento sobresaliente y al mismo tiempo se sienten motivados por el ambiente laboral en el que se desenvuelven.

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la dimensión “Ambiente laboral” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.2.6. OE5: Relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral

Tabla 11. *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral*

RENDIMIENTO LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES					
	Se siente motivado		No se siente motivado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento sobresaliente	11	32.4%	1	2.9%	12	35.3%
Cumplimiento satisfactorio	6	17.6%	7	20.6%	13	38.2%
Cumplimiento parcial	1	2.9%	8	23.5%	9	26.5%
Total	18	52.9%	16	47.1%	34	100.0%

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

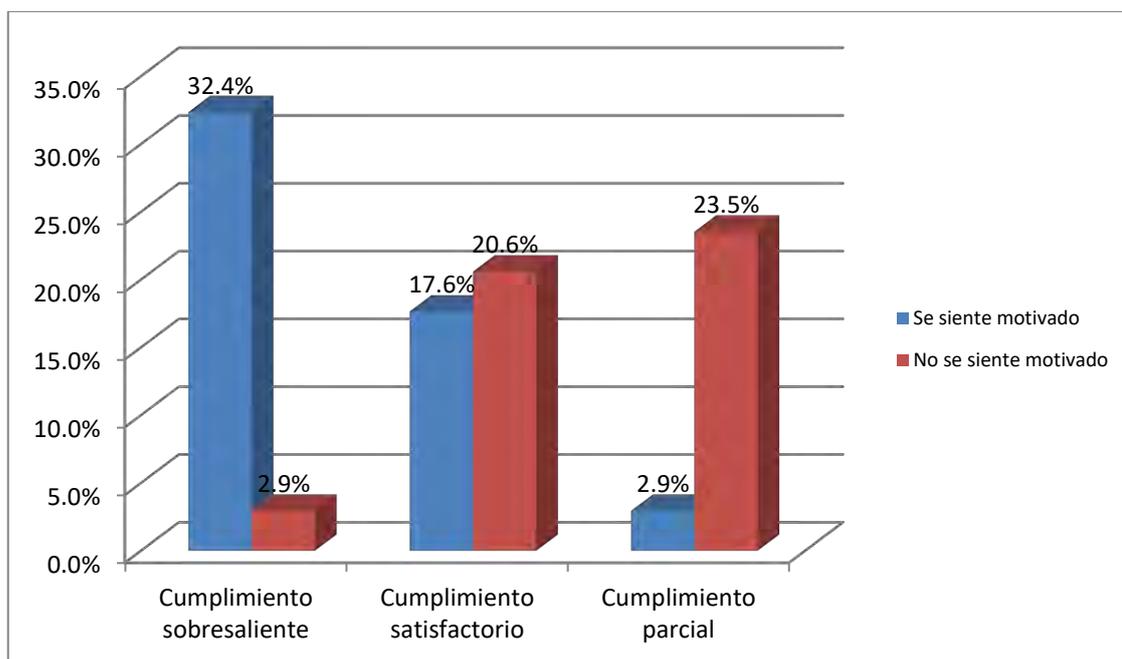


Figura 7. *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral*

Fuente: Encuesta sobre motivación y rendimiento laboral

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura, en lo referente a los resultados de “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral”, se observa que en la dimensión “Relaciones interpersonales”, de 34 docentes, 18 se sienten motivados (52.9%), y otros 16 no se sienten motivados (47.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%).

De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, los 11 se sienten motivados (32.4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 8 no se sienten motivados (23.5%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20.6%).

Entonces se observa un claro predominio de los docentes que tienen un desempeño con cumplimiento sobresaliente y al mismo tiempo que se sienten motivados por las relaciones interpersonales.

Se concluye que existe una relación entre las variables expuestas, debido a que los valores de la dimensión “Relaciones interpersonales” son proporcionales con la variable “Rendimiento laboral”.

5.3. Pruebas de hipótesis

Se utiliza el análisis de correlación, simplificado en el enunciado:

A mayor X, mayor Y (+)
A mayor X, menor Y (-)

Mediante la fórmula de Correlación Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} =$$

De lo que se desprende:

X= MOTIVACIÓN
Y = RENDIMIENTO LABORAL

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 12. *Datos para correlación entre motivación y rendimiento laboral*

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2104	2475	157026	134036	185661	0,8423	0,709497

Fuente: Anexo d: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,8423$$

$$r_c = 0,84$$

$$R^2 = 0,7094$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,8423$, se acepta la hipótesis estadística alterna (H_a), y se concluye que existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,7094$, de lo que se desprende que el 70,94% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2 (100) = 29,06\%$ se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: No existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 13. Datos para correlación entre incentivos y rendimiento laboral

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2188	2475	163511	146450	185661	0,7607	0,5787

Fuente: Anexo 4: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,7607$$

$$r_c = 0,76$$

$$R^2 = 0,5787$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,76$, se acepta la hipótesis estadística alterna (H_a), y se concluye que existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,5787$, de lo que se desprende que el 57,87% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados por los incentivos, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2 (100) = 29,06\%$ se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: No existe una relación positiva alta entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 14. *Datos para correlación entre salario y rendimiento laboral*

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2072	2475	154587	130338	185661	0,7947	0,6315

Fuente: Anexo 4: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,7947$$

$$r_c = 0,7947$$

$$R^2 = 0,6315$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,7947$, se acepta la hipótesis estadística alterna (H_a), y se concluye que existe una relación positiva alta entre los salarios y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,6315$, de lo que se desprende que el 63,15% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados por el salario, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2 (100) = 36,85\%$

se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: No existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 15. *Datos para correlación entre capacitaciones y rendimiento laboral*

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2109	2475	157237	137401	185661	0,6176	0,3814

Fuente: Anexo d: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,6176$$

$$r_c = 0,6176$$

$$R^2 = 0,3814$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,6176$, se acepta la hipótesis estadística alterna (H_a), y se concluye que existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,3814$, de lo que se desprende que el

38,14% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados por las capacitaciones, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2$ (100) = 61,86% se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: No existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 16. *Datos para correlación entre clima laboral y rendimiento laboral*

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2133	2475	159228	138733	185661	0,7613	0,5796

Fuente: Anexo 4: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,7613$$

$$r_c = 0,7613$$

$$R^2 = 0,5796$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,7613$, se acepta la hipótesis estadística alterna (Ha), y se concluye que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente

de determinación $r^2 = 0,5796$, de lo que se desprende que el 57,96% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados por el clima laboral, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2 (100) = 32,04\%$ se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho: No existe una relación positiva alta entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Ha: Existe una relación positiva alta entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Tabla 17. *Datos para correlación entre relaciones interpersonalesn y rendimiento laboral*

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	r	r ²
34	2099	2475	157828	135455	185661	0,8860	0,7849

Fuente: Anexo 4: Base de datos

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} = 0,8860$$

$$r_c = 0,8860$$

$$R^2 = 0,7849$$

Análisis e interpretación

Entonces, como $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,8860$, se acepta la hipótesis

estadística alterna (H_a), y se concluye que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. Elevando r al cuadrado obtenemos el coeficiente de determinación $r^2 = 0,7849$, de lo que se desprende que el 78,49% del rendimiento laboral se debe a que los docentes están motivados por el clima laboral, sin embargo, del error existente se desprende $1-r^2 (100) = 21,51\%$ se ignora a qué se debe el rendimiento laboral.

5.4. Discusión

Durante 2020 se estudió la motivación y rendimiento laboral de 34 docentes designados y contratados de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri.

En el primer caso, se consideran cinco aspectos (motivación, salario, formación, clima laboral y relaciones interpersonales) para determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral. Asimismo, en el segundo caso, se consideran cinco aspectos: productividad, productos y servicios, rendimiento y actitud.

Gutiérrez (2014) encontró que existe una alta correlación positiva entre la motivación y las variables de desarrollo personal, pues en comparación con otros estudios de categorías y resultados similares, el coeficiente de Pearson arroja un resultado de 0.91. Esto es lo mismo que confirmar que el 91% de las personas tienen una relación positiva. Del mismo modo, la investigación actual tiene un aspecto llamado "relaciones interpersonales" y también encuentra relaciones altamente positivas. Esto significa que existen similitudes con esta investigación.

Sum (2015) encontró que los colaboradores laboran adecuadamente por completar correctamente el trabajo, y encontró que esto les ayudó a lograr un

desempeño sobresaliente en las actividades. Los logros de los colaboradores se observan a través de la escala Likert aplicada a colaboradores institucionales, las puntuaciones obtenidas de cada ítem son las más beneficiosas para la encuesta y los resultados estadísticos están dentro del ámbito de importancia y confiabilidad. La investigación actual también muestra que las medidas de incentivos están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral.

Angulo (2018) encontró que el coeficiente de determinación es 0,65, lo que equivale a 65%, por lo que la relación entre motivación y satisfacción en la industria seleccionada es muy alta. La investigación actual muestra que los profesores que están satisfechos con la dimensión del "entorno laboral" están satisfechos con su desempeño laboral.

Araca (2014) encontró que 29 docentes (35%) estaban moderadamente satisfechos con su trabajo y 26 docentes (31%) estaban insatisfechos con su trabajo. Estos resultados también son consistentes con las investigaciones actuales, es decir, los docentes que están satisfechos con el "ambiente laboral" están satisfechos con su desempeño laboral.

En Calsina (2013), la cultura organizacional se relaciona con el desempeño educativo porque constituye el ambiente interno de la organización, que es un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidos por los miembros. La investigación actual también muestra que el entorno laboral está estrechamente relacionado con el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, debido a que $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,8423$. Asimismo, en la variable “Motivación”, de 34 docentes, 18 se sienten motivados (52.9%), mientras que 16 no se sienten motivados (47.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 11 se sienten motivados (32,4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 8 no se sienten motivados (23,5%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20,6%).

SEGUNDA: Existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, porque $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,76$. Del mismo modo, en la dimensión “Incentivos”, de 34 docentes, 17 se sienten motivados (50%), y otros 17 no se sienten motivados (50%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 10 se sienten motivados (29.4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

TERCERA: Existe una relación positiva alta entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, porque $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,7947$. Por otro lado, en la dimensión “Salario”, de 34 docentes, 13 se sienten motivados (38.2%), mientras que 21 no se sienten motivados (61.8%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 8 se sienten motivados (23.5%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 9 no se sienten motivados (35.3%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

CUARTA: Existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, debido a que $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,6176$. Asimismo, en la dimensión “Capacitaciones”, de 34 docentes, 17 se sienten motivados (50%), y otros 17 no se sienten motivados (50%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, 9 se sienten motivados (26.5%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20.6%).

QUINTA: Existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el

rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri”, 2020, porque $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,7613$. Por otra parte, en la dimensión “Ambiente laboral”, de 34 docentes, 19 se sienten motivados (55.9%), y otros 15 no se sienten motivados (44.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, los 12 se sienten motivados (35.3%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 7 no se sienten motivados (20.6%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 8 no se sienten motivados (23.5%).

SIXTA: Existe una relación positiva alta entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia-Ayaviri”, 2020, ya que $r_{xy} \neq 0$, es decir, $r_{xy} = 0,88$. También se observó que en la dimensión “Relaciones interpersonales”, de 34 docentes, 18 se sienten motivados (52.9%), y otros 16 no se sienten motivados (47.1%). En cuanto a la variable “Rendimiento laboral”, 13 tienen un cumplimiento satisfactorio (38.2%), 12 tienen un cumplimiento Sobresaliente (35.3%) y 9 tienen un cumplimiento parcial (26.5%). De 12 docentes con cumplimiento sobresaliente, los 11 se sienten motivados (32.4%); de 9 docentes con cumplimiento parcial, 8 no se sienten motivados (23.5%); y de 13 docentes con cumplimiento satisfactorio, 7 no se sienten motivados (20.6%).

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les recomienda que busquen y apliquen estrategias que mejoren su motivación y, en consecuencia, su rendimiento laboral; debido a que pudo comprobarse un predominio de docentes con desempeño parcial y con un sentimiento de desmotivación.

SEGUNDA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les sugiere que busquen vías para que mejoren los incentivos y así puedan estar motivados; consecuentemente, mejorarán, su rendimiento laboral.

TERCERA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les sugiere buscar vías para comprender la realidad de sus salarios y la relación con el cubrimiento de sus necesidades como su calidad de vida, para que mediante la reflexión puedan entender que con los salarios que tienen puedan realizar sus actividades con toda normalidad; pero si evaluaran que sus salarios son insuficientes, pueden buscar opciones positivas y legales para tener otro ingreso o solicitar a su empleador (UGEL, DREP, MINEDU) un aumento salarial.

CUARTA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les recomienda realicen capacitaciones y actualizaciones, en torno a los últimos

avances pedagógicos, al uso de tecnologías de última generación y aplicativos útiles en relación a la educación remota o teletrabajo, para mejorar su nivel de motivación; consecuentemente, puedan mejorar su rendimiento laboral.

QUINTA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les recomienda buscar mecanismos para que el ambiente laboral sea adecuado para los docentes en tiempos de pandemia por el Covid-19, de manera tal que puedan mejorar en su rendimiento laboral.

SEXTA: A los directivos, docentes nombrados y contratados de la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020, se les recomienda optimizar las relaciones interpersonales mediante actividades sociales, lúdicas, académicas, de extensión, con el propósito de que los docentes puedan mejorar su rendimiento laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Aisenson, J. (2018). *El significado del estudio y la motivación escolar de jóvenes que asisten a circuitos educativos diferenciados socioeconómicamente*. Recuperado el 26 de julio de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862010000100011
- Alonso, J. (2015). *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid: Ediciones Morata.
- Angulo, J. (2018). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Araca, L. (2014). *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la Ciudad de Puno – 2013*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Artigoo, T. (2016). *Concepto de entorno*. Recuperado el 20 de enero de 2017, de <http://artigoo.com/conceptos-del-entorno>
- Bueno, J. (2017). *La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Calsina, Y. (2013). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012*. Puno: universidad Nacional del Altiplano.
- Cámere, E. (2015). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado el 21 de enero de 2017, de <https://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Carrillo, M. (2019). La motivación y el aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 20-32.
- Cotrado, M. (2016). *Perfil de la profesión docente en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Cotrado, M. (2017). *Perfil de la profesión docente en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 3-15.
- Espezúa, J. (2016). *Supervisión educativa y su influencia en el desempeño de la labor docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno-Zona Norte-2011*. Puno: Universidad César Vallejo.
- Estrada, M. (2015). *Desempeño laboral en la escuela (segunda ed.)*. Bogotá, Colombia: Canevaro.
- Flores, R. (2017). *Un estudio sobre la motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Galeón, H. (2015). *proceso de motivación*. Recuperado el 14 de abril de 2017, de <http://motivacionempresa.galeon.com/productos2280385.html>
- Gutiérrez, C. (2014). *Motivación y desarrollo personal de los estudiantes del Liceo de Ciencias de México*. México: Universidad Autónoma de México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). (J. Mares, Ed.) Ciudad de México, México D.F., México: Mc GRAW HILL.
- Huertas, J. (2016). *Motivación: querer aprender*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.
- Hurtado, J. (2018). *Metodología de la investigación, guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón CIEA Sypal.
- Maron, N. (2016). *Clima grupal*. Recuperado el 20 de enero de 2017, de <http://maroon5ps.blogspot.pe/2012/03/clima-grupal.html>
- Méndez, G. (2018). *Motivación escolar*. Recuperado el 30 de marzo de 2017, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-escolar>
- MINEDU. (2016). *Marco de buen desempeño docente, un buen maestro cambia tu vida*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017). *Curricular Nacional* (Segunda ed.). Lima: Ministerio de educación.
- Muñoz, C. (2015). *Escala de motivación por el juego: estudio del uso del juego en contextos educativos*. México: Mc Graw Hill.

- Naranjo, E. (2019). *La motivación de logro como prueba efectiva del desbalance del rendimiento académico*. Buenos Aires: Paraninfo.
- Novoa, S. (2017). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura: Universidad de Piura.
- Osorio, E. (2017). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar*. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Saldivar.
- Palomino, P. (2014). *Diseños y técnicas de investigación educativa*. Puno: Titikaka-Programa de Complementación Académica de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno.
- Pérez, S. (2016). *Enfoque educativo por desempeños*. Bogotá: Magisterio.
- Quezada, N. (2017). *Metodología de la investigación: estadística aplicada en la investigación* (Primera ed.). Lima: MACRO.
- RAE. (2017). *Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 29 de abril de 2020, de <http://www.rae.es/>
- Santi, W. (2015). *Motivación en el aula*. Recuperado el 19 de enero de 2020, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-escolar>
- Santrock, J. (2012). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el*

personal administrativo de una institución educativa de la zona 1 de Quetzaltenango. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Vásquez, C. (2016). *Elementos necesarios para la evaluación del desempeño.*

Recuperado el 5 de noviembre de 2017, de

[https://www.slideshare.net/carlosvasquez127/mapa-conceptual-](https://www.slideshare.net/carlosvasquez127/mapa-conceptual-59751960)

59751960

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

Título: Motivación y rendimiento laboral en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles la relación entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020? - ¿Cuáles la relación entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020? - ¿Cuáles la relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020? - ¿Cuáles la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020? - ¿Cuáles la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la relación entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Evaluar la relación entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Identificar la relación entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Valorar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. 	<p>Hipótesis general Existe una relación positiva alta entre la motivación y rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación positiva alta entre los incentivos y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Existe una relación positiva alta entre el salario y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Existe una relación positiva alta entre las capacitaciones y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. - Existe una relación positiva alta entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la IES “Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri”, 2020. 	<p>Variable X: Motivación</p> <p>Variable Y: Rendimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos: - Salario y/o beneficios económicos del trabajo - Capacitaciones - Ambiente laboral - Relaciones Interpersonales - Productividad - Productos y servicios - Rendimiento - Actitud 	<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo Descriptivo no experimental Diseño: Correlacional Instrumento: Encuesta</p>

b. Instrumentos de recolección de información

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN

Buen día estimado profesor o profesora, los datos que nos proporcione se tratarán de modo reservado o secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

ESTA ENCUESTA SE VALORARÁ CON UN GRADIENTE DE 1 A 5 EN EL QUE 1 CORRESPONDERIA A “TOTALMENTE EN DESACUERDO” Y 5 “TOTALMENTE DE ACUERDO”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marque con una aquella “X” la respuesta que creas conveniente.

Edad: _____ Sexo: _____
 Tipo de docente: Nombrado () Contratado ()
 Docente del Área de: _____

N°	Ítem	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
a) Incentivos:						
1	Cuando trabajas bien, eres recompensado.					
2	La promoción competitiva dentro de la organización es justa y equitativa.					
3	Las pensiones que me pagarán son para proteger mi vida futura.					
b) Salario y/o beneficios económicos del trabajo						
4	Estoy muy satisfecho con mi salario.					
5	La asignación de viáticos para actividades académicas y de viaje es justa.					
6	El pago (salario) que percibo es una respuesta al trabajo realizado.					
7	La paga a todos los trabajadores se realiza de forma justa.					
8	Se paga por trabajo de tiempo extra.					
c) Capacitaciones						
9	El año pasado recibí formación a través del trabajo a distancia o métodos virtuales.					

10	Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollar mi carrera.					
11	He recibido la formación necesaria junto con el acompañamiento para realizar correctamente mi trabajo.					
12	Alcancé mis objetivos a través del entrenamiento.					
d) Ambiente laboral						
13	No hay riesgos físicos ni psicológicos en mi trabajo.					
14	Tengo suficientes recursos (materiales, equipos, etc.) para completar el trabajo.					
15	Siento que formo parte de un equipo de trabajo.					
e) Relaciones Interpersonales						
16	Estoy muy satisfecho con mi horario de trabajo.					
17	Algunos de mis colegas me brindaron apoyo y ayuda para completar la tarea.					
18	Existe comunicación fluida entre empleados.					
19	Mi relación con mi acompañante inmediato es adecuado.					
20	Mi relación con mis compañeros es adecuada.					
SUBTOTAL						
TOTAL						

Baremo de valoración de dimensiones de la variable: Motivación

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Incentivos	Se siente motivado (9-15) No se siente motivado (3-8)
Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Se siente motivado (15-25) No se siente motivado (5-14)
Capacitaciones	Se siente motivado (12-20) No se siente motivado (4-11)
Ambiente laboral	Se siente motivado (9-15) No se siente motivado (3-8)
Relaciones Interpersonales	Se siente motivado (15-25) No se siente motivado (5-14)
TOTAL	Se siente motivado (60-100) No se siente motivado (20-59)

ENCUESTA SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

Buen día estimado profesor o profesora, los datos que nos proporcione se tratarán de modo reservado o secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

ESTA ENCUESTA SE VALORARÁ CON UN GRADIENTE DE 1 A 5 EN EL QUE 1 CORRESPONDERIA A “TOTALMENTE EN DESACUERDO” Y 5 “TOTALMENTE DE ACUERDO”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marque con una aquella “X” la respuesta que creas conveniente.

Edad: _____ Sexo: _____
 Tipo de docente: Nombrado () Contratado ()
 Docente del Área de: _____

Nº	Ítem	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
a) Productividad						
1	Mi rendimiento laboral es adecuado.					
2	La recompensa que obtengo depende de mí productividad.					
3	Recibo información sobre los resultados del trabajo.					
4	En mi opinión, mi sector o área ha logrado los resultados esperados.					
5	En el trabajo, puedo perfeccionar mis habilidades sin sentirme frustrado.					
b) Productos o Servicios						
6	Tengo un alto grado de responsabilidad personal por mi trabajo.					
7	En mi área me han consultado sobre cómo mejorar la calidad del desarrollo educativo.					
8	Vale la pena hacer mi trabajo por mí mismo.					
9	Creo que podemos brindarles a los estudiantes servicios educativos integrales.					
10	Existen servicios de educación de calidad proporcionados por la institución educativa.					
c) Rendimiento						

11	Las actividades productivas de nuestra institución educativa son muy elogiadas por padres y alumnos.					
12	Como docente, me exigen realizar varias actividades.					
13	Los servicios educativos que brindo me hacen sentir útil y competente.					
14	Este cargo me dio la oportunidad de aprender nuevas habilidades.					
15	El rendimiento del maestro se mide de manera individualizada.					
d) Actitud						
16	Creo que la igualdad y la justicia son iguales para					
17	Esta actividad educativa puede cubrir todas mis necesidades.					
18	Trabajar en esta institución es una de mis					
19	El entorno circundante es el motivo de mi acción y compromiso.					
20	Mi comportamiento está relacionado con mi estado emocional.					
SUBTOTAL						
TOTAL						

Baremo de valoración de dimensiones de la variable: Rendimiento laboral

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Productividad	Cumplimiento sobresaliente (19-25) Cumplimiento satisfactorio (12-18) Cumplimiento parcial (5-11)
Productos y servicios	Cumplimiento sobresaliente (19-25) Cumplimiento satisfactorio (12-18) Cumplimiento parcial (5-11)
Rendimiento	Cumplimiento sobresaliente (19-25) Cumplimiento satisfactorio (12-18) Cumplimiento parcial (5-11)
Actitud	Cumplimiento sobresaliente (19-25) Cumplimiento satisfactorio (12-18) Cumplimiento parcial (5-11)
TOTAL	Cumplimiento sobresaliente (74-100) Cumplimiento satisfactorio (47-73) Cumplimiento parcial (20-46)

c. Medios de verificación**SOLICITUD DE EJECUCIÓN**

"Año de la universalización de la salud"

SOLICITO: EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA- AYAVIRI.

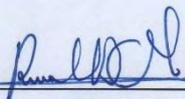
Yo, Rey Laureano De La Cruz Mamani, con DNI N° 43349886, Bachiller y Licenciado en Educación Secundaria, Especialidad de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional del Altiplano, ante usted con todo respeto me presento y expongo:

Que por motivos de obtención de Grado Académico de Maestro, me es indispensable realizar el proceso de investigación con defensa de Tesis, por tal razón SOLICITO ejecutar el proyecto de investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA IES "NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA- AYAVIRI", 2020", utilizando como instrumento dos cuestionarios: uno de motivación y otro de rendimiento laboral.

POR LO EXPUESTO,

Ruego a Usted, acceder a mi petición, agradeciendo de antemano vuestra aprobación.

Ayaviri, 15 de noviembre de 2020



Rey Laureano De La Cruz Mamani
DNI N° 43349886

CONSTANCIA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UGEL - MELGAR
I.E.S. LÍDER Y EMBLEMÁTICA
"NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA"



"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA

La Dirección de IES "Nuestra señora de Alta Gracia" con Código Modular 0478040 del distrito de Ayaviri provincia de Melgar región Puno; hace constar:

Qué; el señor Rey Laureano De La Cruz Mamani con DNI N° 43349886, ha solicitado la aplicación y ejecución del trabajo de investigación denominado: **-MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA IES "NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA-AYAVIRI 2020"**. Con un cronograma establecido, por lo que la institución deja constancia que se ha ejecutado dicho trabajo de investigación.

Se expide la presente a petición de la parte interesada, para los fines que vea por conveniente.

Ayaviri, 19 de Noviembre del 2020

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - MELGAR
I.E.S. LÍDER Y EMBLEMÁTICA
"NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA"



[Handwritten Signature]
M. Juan Alberto Asto Perdomo
Director

GALERÍA FOTOGRÁFICA

Fotografía 1. Con un grupo de docentes en las instalaciones de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri



Fotografía 2. En el ingreso a la Dirección de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri



Fotografía 3. En el ingreso a la Dirección de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri



Fotografía 4. Con el Director de la IES Nuestra Señora de Alta Gracia- Ayaviri



d. Otros

BASE DE DATOS

Información general de los integrantes de la muestra

Nº	Dirección de correo electrónico	Puntuación	SEXO:	DOCENTE DEL ÁREA DE:	MODALIDAD DE VÍNCULO LABORAL:
1	Valhalla_82@hotmail.com	0 / 43	a) Mujer	Comunicación	b) Contratado
2	jreynaldovilca8@gmail.com	0 / 43	b) Varón	COMUNICACIÓN	b) Contratado
3	helrich131076@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Educación Física	b) Contratado
4	araozprofe@gmail.com	0 / 43	b) Varón	CTA	a) Nombrado
5	littus.l.u@hotmail.com	0 / 43	b) Varón	Ciencia y tecnología.	a) Nombrado
6	climacohg2021@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Ciencia y Tecnología	b) Contratado
7	javierargandona@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Arte y Cultura	b) Contratado
8	rgcruzmartinez1@hotmail.com	0 / 43	b) Varón	matematica	a) Nombrado
9	mascofermircirilo@gmail.com	0 / 43	b) Varón	CIENCIA Y TECNOLOGÍA	a) Nombrado
10	apazahuarcaya@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Tutoría	a) Nombrado
11	eduancori@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Tutoría	a) Nombrado
12	hucondori18@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Educación Física	a) Nombrado
13	salazarccamajose@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Educación para el trabajo	a) Nombrado
14	whuisa.cahuana@gmail.com	0 / 43	b) Varón	EPT	a) Nombrado
15	tengofeenmi@gmail.com	0 / 43	a) Mujer	Ciencias sociales	b) Contratado
16	alcidalopezcho@gmail.com	0 / 43	a) Mujer	Tutoría	b) Contratado
17	weaj2000@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Matemática	b) Contratado
18	florevaristoarcemacedo@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Educación Física	a) Nombrado
19	igonzalunque@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Comunicación	a) Nombrado
20	gutmonroberto@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Ciencia y Tecnología	a) Nombrado
21	enriquelopeacruz@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Matemática	a) Nombrado
22	quendyc10@hotmail.com	0 / 43	a) Mujer	Ciencia y tecnología	a) Nombrado
23	baal66@hotmail.com	0 / 43	b) Varón	Comunicación	b) Contratado
24	valhalla_82@hotmail.com	0 / 43	a) Mujer	Comunicación	b) Contratado
25	durvasa@latinmail.com	0 / 43	b) Varón	Matemática	a) Nombrado
26	jose23@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Ciencia y tecnología	a) Nombrado
27	javier2019@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Educación para el trabajo	b) Contratado
28	lourdes28@gmail.com	0 / 43	a) Mujer	Ciencias Sociales	a) Nombrado
29	araguzman@gmail.com	0 / 43	a) Mujer	Comunicación	b) Contratado
30	alejandrotarian@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Matemática	a) Nombrado
31	salvadorv@gmail.com	0 / 43	b) Varón	Ciencias Sociales	a) Nombrado
32	alejandrop@hotmail.com	0 / 43	b) Varón	Comunicación	b) Contratado
33	maritaf@hotmail.com	0 / 43	a) Mujer	Ciencia y Tecnología	b) Contratado
34	Magil@gmail.com	0 / 43	a) Mujer	Ciencia y Tecnología	a) Nombrado

INFORME DE ORIGINALIDAD

INFORME DE ORIGINALIDAD

El que suscribe (asesor/editor/director/autor) del trabajo de investigación titulado

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA" AYAUJÍ 2020

Presentado por REY LAUREANO DE LA LUZ M. Código(estudiante/docente) 102948

para optar al Grado de Bachiller/ Título Profesional/ Segunda Especialidad Profesional/ Grado de Maestro/ Grado Doctor /Libro/Revista/Proyecto/Canon/FEDU/otros. GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a TURNITIN revisión por veces, mediante el software antiplagio, conforme establece el Artículo 7° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se llenó un porcentaje de: NOVENO POR CIENTO (9%)

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia de los trabajos de los estudiantes (Art. 7, inc. 1)

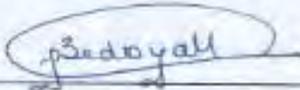
Porcentaje	Evaluación y acciones.	Marque con una X
Del 1 al 20 %	No se considera plagio.	X
Del 21 al 50%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 51%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación, tesis, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 7, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones.	Marque con una X
Del 1 al 10 %	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 31 %	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor/director de la Unidad de Posgrado/Director del Fondo Editorial/ Editor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software antiplagio.

Cusco, 20 de septiembre de 2021.


FIRMA

POSTFIRMA: Juan de la Cruz Dedoya Maudoja

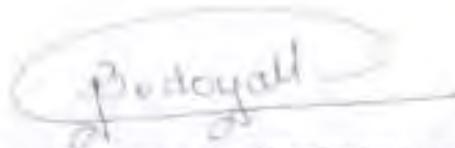
N° DNI 20875611

Se adjunta: informe de similitud de turnitin

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

El asesor Dr. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA, que suscribe hace constar que el trabajo de investigación titulado: MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA " NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA" AYAVIRI 2020 desarrollado por el bachiller: REY LAUREANO DE LA CRUZ MAMANI , fue sometido al sistema anti plagio TURNITIN el mismo que arrojó el 9 % de coincidencia por el cual se emite el presente documento favorablemente para que continúe con sus trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestro en Educación, mención Gestión de la Educación.

Cusco 29 de enero de 2021



Dr. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA
DOCENTE ASESOR



TTESIS REY AYAVIRI.pdf
Jan 26, 2017
11671 papers/19472 content

REV LACRISTANO DE LA CRUZ MAMARI

TTESIS REY AYAVIRI.pdf

Resumen de similitud

9%

100% ORIGINAL

1	Dillard Baptist University on 2016-01-24	<1%
2	Herberto Castro on 2005-01-28	<1%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-01	<1%
4	Universidad Nacional del Centro del Perú on 2016-03-19	<1%
5	Universidad de San Martín de Porres on 2018-05-11	<1%
6	metasploitpwn.org	<1%
7	Universidad Peruana Los Andes on 2020-12-04	<1%
8	Universidad Pucallpa de Ciencias Aplicadas on 2010-01-12	<1%
9	UPELACB	<1%
10	Ucalderh.com	<1%
11	repositorio.berndia.edu.pe	<1%
12	CONACYT on 2018-11-20	<1%
13	Universidad de Tolima on 2017-06-07	<1%
14	repositorio.unp.edu.pe	<1%
15	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote on 2008-10-02	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-09	<1%
17	www.2mail.es	<1%
18	Universidad Alas Peruanas on 2018-12-07	<1%
19	Universidad Andina del Cauca on 2017-10-10	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-09	<1%
21	Universidad Cesar Vallejo on 2018-05-19	<1%
22	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2019-04-26	<1%
23	F P Pérez, A B Pérez, M L Ortiz, "Demonstration of generation capacity in medium sized firms", Journal of Physics: Conference Series, 2016	<1%
24	repositorio.un.edu.pe	<1%
25	Z31.11.288.746	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-10	<1%

Bealoyd