



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES  
EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI  
2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR**

**GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS  
ORCID:0000-0002-8058-993X**

**ASESOR**

**CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS  
ORCID:0000-0002-6399-5928**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA N° 0314-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **07:56** horas del día **28** de **Diciembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA** Presidente  
**ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA** Miembro  
**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN** Miembro  
**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024**

**Presentada Por :**  
(1811131087) **GALVEZ MORALES DE PANDURO CILAS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA**  
Presidente

**ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA**  
Miembro

**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN**  
Miembro

**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024 Del (de la) estudiante GALVEZ MORALES DE PANDURO CILAS , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 11% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 06 de Febrero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

Este esfuerzo se lo dedico a Dios, quien guía mi vida  
y me da fuerzas para seguir adelante.

A mi esposo William Panduro quien me apoyó con amor y  
fortaleza en todo tiempo para lograr esta meta. A mis suegros  
por los ánimos para seguir adelante.

A mis padres Nicer y Mary Gálvez por darme la vida  
y criarme con mucho amor, a mis hermanos Keren y  
Pablo por su apoyo incondicional y comprensión en  
los momentos buenos y malos de mi vida.

Gálvez Morales de Panduro, Cilas

## **Agradecimiento**

A la Universidad Católica Los Ángeles de  
Chimbote - ULADECH católica, por la  
capacitación constante de sus docentes.

Y un agradecimiento especial a mi asesor Dr. Reinerio Zacarías  
Centurión Medina, por su apoyo en el mejoramiento de este  
trabajo de investigación.

Gálvez Morales de Panduro, Cilas

## Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas .....	VII
Lista de figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del Problema .....	1
II. Marco Teórico.....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Hipótesis.....	17
III. Metodología .....	18
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de la investigación .....	18
3.2. Población.....	18
3.3. Operacionalización de variables.....	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	21
3.5. Método de análisis de datos .....	22
3.6. Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados.....	25
V. Discusión .....	35
VI. Conclusiones .....	58
VII. Recomendaciones .....	60
Referencias Bibliográficas .....	61
Anexos .....	64
Anexo 1. Carta de recojo de datos.....	64
Anexo 2: Documento de autorización para el desarrollo de la investigación .....	65
Anexo 3: Matriz de consistencia .....	66
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos .....	67
Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos .....	68
Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros.....	85

## **Lista de tablas**

Tabla 1: Motivación intrínseca laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	25
Tabla 2: Motivación extrínseca de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024.....	27
Tabla 3: Satisfacción laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024.....	29
Tabla 4: Procedimiento de reclutamiento de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	31
Tabla 5: Propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación .....	33

## Lista de figuras

Figura 1: Motivación intrínseca laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	26
Figura 2: Motivación extrínseca de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	28
Figura 3: Satisfacción laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	30
Figura 4: Procedimiento de reclutamiento de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024 .....	32

## **Resumen**

La investigación de tesis tuvo como objetivo general: Determinar las características de la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024, el tipo de investigación fue cuantitativo, con un nivel descriptivo según la propuesta, con un diseño de investigación no experimental – transversal, la población en estudio fue de 20 trabajadores y una muestra de 17 trabajadores; se aplicó la técnica de la encuesta y un instrumento de investigación el cual fue un cuestionario con 20 preguntas con escala de likert, los resultados fueron los siguientes para la motivación intrínseca: el 47% indica que casi siempre se encuentran satisfechos con los objetivos logrados; el 52% manifestó que siempre se sienten satisfecho con sus desempeños; : El 47% indica que siempre le permiten desempeñar al máximo sus capacidades, lo cual indica que no es una mayoría; por otra parte la motivación extrínseca: El 35.29% del personal indicaron que casi siempre le brindan reconocimientos por cumplir sus objetivos; para la satisfacción laboral: el 29% de los trabajadores indican que nunca recibieron un reconocimiento económico en su trabajo, se llegó a la siguiente conclusión: En la investigación se describió cada una de las características de la motivación laboral de los docentes, en este proceso se encontró que la mayoría de los trabajadores se sienten desmotivados, los trabajadores desempeñen al máximo sus capacidades brindadores capacitaciones para que pueda desempeñar eficientemente sus funciones.

Palabras clave: Extrínsecas, intrínseca, reclutamiento, reconocimientos y satisfacción laboral

## **Abstract**

The thesis research had the general objective of determining the characteristics of work motivation to avoid high teacher turnover at the I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. in the Ucayali region 2024, the type of research was quantitative, with a descriptive level according to the proposal, with a non-experimental - cross-sectional research design, the population under study was 20 workers and a sample of 17 workers; the survey technique and a research instrument were applied which was a questionnaire with 20 questions with a Likert scale, the results were as follows for intrinsic motivation: 47% indicate that they are almost always satisfied with the objectives achieved; 52% stated that they are always satisfied with their performance; : 47% indicate that they are always allowed to perform to the maximum of their capacities, which indicates that it is not a majority; On the other hand, extrinsic motivation: 35.29% of the staff indicated that they are almost always given recognition for meeting their objectives; for job satisfaction: 29% of workers indicate that they have never received financial recognition at work, the following conclusion was reached: In the research, each of the characteristics of the teachers' work motivation was described, in this process it was found that most workers feel unmotivated, workers perform their maximum capabilities by providing training so that they can efficiently perform their functions.

Keywords: Extrinsic, intrinsic, recruitment, recognition and job satisfaction

## **I. Planteamiento del Problema**

Las empresas ya sean microempresas o pequeñas empresas según estudios generan el 60% y el 70% de los empleos en el Perú y estos son responsables del movimiento del PBI, es relevante enfatizar en las mypes sobre todo por su alta tasa de general empleo siendo considera como una parte importante de la reducción de la extrema pobreza y este mismo fomenta el desarrollo de las comunidades. (Empresa, 2022)

Siendo una de las economías más importante a nivel internacional, la micro y pequeñas empresas, tienen dificultades empresariales que tienen que afrontar dentro y fuera de ellas, una de ellas es la motivación y la alta rotación del personal.

Siendo la motivación un punto clave para el desarrollo de la empresa, ya sea una motivación intrínseca o extrínseca, siendo un aspecto muy importante de investigación en todas las empresas, buscando motivar a los trabajadores, muchas veces no tienen un plan o estrategia para motivar al personal que ayuden a una buena relación interpersonal de su equipo de trabajo, por otro lado, los empresarios, no promueven la creatividad de sus empleados, lo que tiene consecuencias graves en el rendimiento, productividad y funcionalidad de los trabajadores dentro de la empresa.

A nivel internacional, existe casi 3,000 pequeñas y medianas empresas, los cuales 1,000 de ellas son microempresa siendo el 38% de la población, 160,000 son pequeñas empresas estas son el 5% de la población y 26,000 son medianas empresas ocupando el 0.91% de la población, sabiendo esto, el gran problema es que la gerencia no está brindando al personal la posibilidad de un crecimiento profesional, esto quiere decir, que los trabajadores se sienten estancados en el puesto que están, desarrollando las mismas actividades diarias, sin un horizonte de posibilidades que la situación laboral cambie, siendo la desmotivación la principal causa del bajo rendimiento, trayendo consecuencia de un clima laboral tóxico, sin una comunicación efectiva para el desarrollo y el alcance de los objetivos, por otro lado, las malas condiciones laborales que viven el personal, siendo uno de los causantes la inflexibilidad de los horarios de trabajo, finalmente la organizaciones no implementan actividades donde haya integración entre compañeros. (Empresa, 2023)

Las mypes y pymes ascienden alrededor de 5 millones, teniendo un estimado del 90% en el sector productivo de todo el país, por otro lado hay datos que indican que llegan al 99% del sector productivo de toda la nación; uno de los mayores problemas que se estudió en

los últimos tiempos es que va disminuyendo la productividad de este sector, siendo uno de los factores el clima laboral, siendo este muy poco favorable para los trabajadores, no existiendo compañerismo, los encargados de estas empresas no estimulan a los trabajadores y tampoco ponen énfasis al compañerismo, el líder solo busca producir más sin tener en cuenta la motivación a través de confianza; se puede decir que el ambiente de trabajo las inquietudes y todo lo malo se contagia creando un ambiente fúnebre, trayendo consecuencias en la productividad y en el desarrollo de las actividades. (Empresa, 2023)

Por otra parte, pymes están representando el 98% de las empresas en su país, llegando a concentrar el 65% del empleo formal; uno de los problemas es que no tienen duración en el primer año, siendo la carencia de flexibilidad una de las desmotivaciones de los trabajadores, esto quiere decir que no se enfocan en la flexibilidad de los horarios de entrada y salida, tampoco dan opción a realizar otros tipos de trabajo para el desempeño de sus actividades: uno de los principales problemas dentro de las organizaciones es la mala comunicación, siendo la principal causa la utilización de un sistema adecuado de comunicación, teniendo como consecuencia que los trabajadores no saben qué hacer cuando desarrollan actividades fuera de lo previsto, otros de sus problemas es que las mypes y las pymes no buscan un buen clima laboral, lo que ocasiona escases en la capacidad de organización, esto quiere decir que no llevan una buena planificación, delimitado las tareas, los roles y funciones. (Cardemil, 2022)

A nivel nacional, las mypes representan el 21% del PBI y el 99% de los empleos dentro del territorio, si nos enfocamos en los problemas recurrentes, estos se centran en los líderes por falta de capacidad y no tienen enfoque al cambio, no motivan al personal, no desarrollan un buen clima laboral y por consecuente no tienen un ambiente favorable, el desinterés de motivar al personal a su crecimiento profesional, por otro lado, la falta de liderazgo se refleja en los valores, transparencia y principios éticos en la organización, sin cultivar la igualdad entre todos, el respeto entre todos, la justicia y una buena comunicación entre todos. (MEF, 2023)

A nivel local en los últimos años el crecimiento viene siendo acelerado, ya que la actividad urbana se incrementó, siendo las industrias, el comercio y los servicios las principales actividades, pero también se observa que los encargados o líderes de estas organizaciones tienen carencia de conocimiento, de cómo llevar una empresa motivada para el desarrollo de sus actividades, esto debido que el personal no recibe un salario

acorde a sus capacidades, y los empresarios no estimulan la creatividad y el trabajo en equipo. (Silva, 2021)

En la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L, la problemática se evidencia en la motivación laboral y la alta rotación de los docentes lo cual podría ser el resultado de varias situaciones, como a la satisfacción personal y el crecimiento personal, asimismo, la falta de reconocimiento, incentivos y la condición de trabajo. Por lo expresado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características de la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024?

Para desarrollar la investigación se tiene las siguientes justificaciones: Justificación teórica, la investigación utilizó muchos conjuntos de información teórica con referencia a las variables de estudio que es motivación laboral y rotación laboral, analizado las dimensiones, indicadores y la importancia de las variables para lograr o desarrollar un plan de mejora para las empresas, siendo utilizado para futuras investigaciones. Justificación metodológica, para desarrollar la investigación se utilizará la metodología científica para cumplir los objetivos se aplicara las siguientes metodologías, identificar el tipo, nivel y diseño de la investigación; asimismo, se desarrollará un plan de análisis utilizando herramientas para recopilar investigación siendo evaluados por expertos. Justificación práctica, la investigación desarrolló un plan de mejora para la empresa, mediante toda la información recopilada con la finalidad de desarrollar acciones que permitan a las empresas a incrementar e identificar cuáles son las falencias las que causan las desmotivaciones y la alta rotación del personal.

Para lograr encontrar los resultados dentro de la investigación se planeó el siguiente objetivo general: Determinar las características de la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024, por otro lado, para determinar este objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024; Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024; Elaboración de la propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación.

## II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

##### Variable 1: Motivación laboral

Tavares (2021) En Chile estudió *La relación entre la motivación, la vocación y la información de los estudiantes de 4° medio con la selección de una carrera Educación Superior* tuvo como objetivo general analizar la relación existente entre la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, la vocación, la metodología de la investigación tuvo como tipo y la fuente de información para seleccionar una carrera de educación superior, tipo, nivel y diseño de la investigación fue cuantitativa, cualitativa, no experimental transversal, la población son estudiantes del 4° de medio del nivel secundario estudiantes del colegio privado, particulares – subvencionados y municipales, tuvo como principal resultado: El estudio refleja una mirada innovadora de cómo se enfoca la toma de decisiones de los estudiantes para escoger una carrera, esto sin tomar en cuenta las variables que puedan influir en esta, en el enfoque la motivación intrínseca toma un papel importante debido al tipo de información que reciban escogerán una, estos pueden influenciar positivamente o negativamente según la conveniencia de cada estudiante, llego a la siguiente conclusión: dentro de la investigación las variables sociodemográficas significan si el alumno persiste o no, otro son el nivel educativo de los padres y el tipo de colegio, el estudio refleja que si la madre no tiene un estudio completo, las posibilidades de los alumnos es menos a tomar una carrera, asimismo, para los estudiantes de colegios municipales, la probabilidad de obtener una carrera es muy baja por la misma área de conocimiento, teniendo limitaciones metodológicas.

Gaona et. al (2023) En Colombia estudió *Alta Rotación de personal en una empresa Colombiana del sector de manufactura en los años 2022 y 2023*, tuvo como objetivo general diseñar una propuesta de retención de personal para una empresa del sector de manufactura basada en los años 2022 y 2023, su metodología fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental – transversal, llegando a los siguientes resultados: según los antecedentes estudiados de la rotación de personal, se obtuvo que presenta rotación de personal en el área de producción, llegando a las siguientes conclusiones: se tiene que tomar interés en las causas de la rotación y deserción laboral, ya que estos causan o impactan en la imagen de la empresa, también en las familias esto

devido a las falencia en el proceso de selección del personal.

González (2022) En Colombia estudió *Factores de rotación de personal asociados a la empresa Outsourcing Support*, tuvo como objetivo general determinar los factores de rotación de personal asociado a la empresa Outsourcing Support, tuvo como metodología de tipo cuantitativo, con diseño transversal, llegando a los siguientes resultados: se muestra la causa que afecta la rotación del personal, los cuales son la remuneración, sobre carga laboral, falta de crecimiento laboral, desmotivación y falta de buenos líderes, llegando a las siguientes conclusiones: las empresas no se preocupan en realizar buenos procesos de selección, es decir contratan trabajadores desmotivados que no contribuyen en el crecimiento de la empresa.

Venegas (2023) En Bolivia estudió *Clima laboral y motivación en funcionarios de la unidad de administración y personal del ministerio de desarrollo rural y tierras* tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el clima laboral y la motivación en funcionarios de la unidad de administración y personal del ministerio del desarrollo rural y tierras, la metodología utilizada cuantitativo de tipo descriptivo no experimental - transaccional, la población estuvo conformada por un total de 41 funcionarios públicos de la unidad de administración y personal, según la investigación se llegó a los principales resultados fueron: La presente investigación tuvo como finalidad encontrar la relación del clima laboral y la motivación en los funcionarios de la unidad de administración del Ministerio de Desarrollo rural y tierras, llegando a encontrar datos correlacionales del clima laboral y la motivación; finalmente llego a la siguiente conclusión: según análisis es de 0.829, determinando una relación altamente significativa de las variables, en síntesis, los funcionarios de este ministerio necesitan un buen clima laboral, siendo esto importante para alcanzar una mejor motivación que ayude en el beneficio de su salud mental.

## **Variable 2. Rotación laboral**

Macario (2019) en Quetzaltenango estudió *Rotación de personal y clima organizacional* tuvo como objetivo general determinar el nivel de rotación de personal y el clima organización en colaboradores a nivel operativo y administrativo de una importancia y distribuidora de vidrios. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo

no experimental transversal, la población fue de 37 colaboradores de 19 a 61 años, llegando a los principales resultados: se estableció que para que los colaboradores se sientan identificados con la organización la satisfacción y el conocimiento del plan estratégico son muy significativos para la empresa, la conclusión fue la siguiente: cuando existe una buena comunicación en la realización de trabajo, se llega a los objetivos y la responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño.

Vizueta (2021) en Ecuador se estudió la rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil, su objetivo general fue analizar la incidencia que tiene la rotación del personal en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil, la metodología fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, llegó a los siguientes resultados: se identificó que existe un mayor impacto de como encuentran su lugar de trabajo, el 55% de los trabajadores se sienten satisfechos a diferencia de un 48% solo indican que es bueno, con estos resultados se llegó a la siguiente conclusión: según los expertos en los temas de rotación de persona, concuerdan cuáles son las causas principales y la principal es la desmotivación; por otro lado la insatisfacción laboral se da por no tener una estabilidad laboral reflejándose en la pérdida de productividad y de la eficiencia en el trabajo.

## **Antecedentes Nacionales**

### **Variable 1: Motivación laboral**

Carhuacasma (2021) en Huancayo estudió “*Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B SRL Huancayo - 2020*” tuvo como objetivo general describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Contratistas Generales, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, no experimental transversal, la población fue de cien trabajadores que tienen cargo de obreros en la empresa, llegó a la siguiente conclusión: la necesidad de logro tiene un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 36%, indicando que la necesidad de afiliación es un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 33%, también la necesidad de poder es un nivel bajo con un puntaje de motivación del 31%.

Velasquez (2022) En Lima Perú estudió *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Administración de ua institución del estado, sede Callao - 2021* tuvo como objetivo demostrar si existe una relacion entre la motivación laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Callao, 2021, la metodología de que utilizo fue de tipo cuantitativo, aplicando un nivel descriptivo no experiemtal transversal, la población fue de 52 colaboradores del área de administración, llego a la siguiente conclusión: demostrando que existe una relacion entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en la institución del estado, sede Callao 2021, de acuerdo a los resultados obtenidas mediante Pearson, se acepta la hipótesis general, llegando a confirmar que los trabajadores están motivados y esto se aprecia en el desempeño laboral.

Urrutia (2021) En Lima Perú estudió *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en Tiempos de Covid – 19*, su objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de Covid – 19, la metodología utilizada fue tipo cuantitativo correlacional, el diseó fue no experimental – transversal, su población fue de 120 colaboradores, su resultado fue la siguiente: los valores con mayor frecuencia evidencian el 45.8% de la respuesta de 55 colaboradores sobre la motivación, llegando a la siguiente conclusión: que según su objetivo general existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Siancas y Farfan (2024) En Lima Perú estudió *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en Tiempos de Covid – 19*, su objetivo general fue describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajdroes de una empresa industrial en Lima, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, llendo a la siguiente conclusión la empresa para mejorar la motivación y desempeño laboral tienen que usar la teoría de Herzbert que es un metodo que aborda factores higienicos y una propuesta que ayuda a identificar los factores de motivación necesario para mejorar el desempeño laboral de todos los colaboradores.

Huerta (2023) En Lima Perú estudió *La motivación y su relación con el*

*desempeño laboral de los trabajadores de una institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global, 2023*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de Educación superior de Lima, con enfoque global, 2023, la metodología utilizada fue tipo cuantitativa, con diseño no experimental, llegando a los siguientes resultados: se comprobó que si existe una relación entre las dos variables, llegando a la siguiente conclusión: la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores teniendo una coeficiente de contingencia de 0.700, con una significancia menor a 0.01.

## **Variable 2. Rotación laboral**

Cosio (2021) en Lima Perú estudio Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad labora, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo no experimental transversal, la población estuvo conformado por 91 trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Huaura, llegando a la siguiente conclusión: demostrando que existe relación significativamente entre la rotación del personal y la productividad laboral y es necesario el trabajo con mayor responsabilidad respecto a dos dimensiones de la rotación del personal, con la compensación y condiciones laborales, ambas son desde la percepción de los trabajadores.

## **Antecedentes locales**

Rengifo (2024) en Pucallpa Perú se estudió Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación y el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de Educación superior de Lima, con enfoque global, 2023, la metodología utilizada fue tipo cuantitativa, con diseño no experimental, llegando a los siguientes resultados: se comprobó que si existe una relación entre las dos variables, llegando a la siguiente conclusión: la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores teniendo una coeficiente de contingencia de 0.700, con una significancia menor a 0.01.

Gonzales y Wong (2019) en Pucallpa Perú se estudió *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC*, Pucallpa, tuvo como objetivo general determinar la relación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de Educación superior de Lima, con enfoque global, 2023, la metodología utilizada fue tipo cuantitativa, con diseño no experimental, llegando a los siguientes resultados: se comprobó que si existe una relación entre las dos variables, llegando a la siguiente conclusión: la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores teniendo una coeficiente de contingencia de 0.700, con una significancia menor a 0.01.

Noreña (2021) en Pucallpa Perú se estudió *La motivación como factor determinante en el desempeño laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio: caso salon & Spa Adriano Coiffure*, tuvo como objetivo general determinar la relación La motivación como factor determinante en el desempeño laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio: caso salon & Spa Adriano Coiffure.

Ruiz (2019) en Pucallpa Perú se estudió *La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa -2019*, tuvo como objetivo general determinar la relación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa -2019, la metodología utilizada fue tipo cuantitativa, con diseño no experimental, llegando a los siguientes resultados: se comprobó que si existe una relación entre las dos variables, llegando a la siguiente conclusión: la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores teniendo una coeficiente de contingencia de 0.700, con una significancia menor a 0.01.

García (2021) en Pucallpa Perú se estudió *La rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre La rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021, la metodología

utilizada fue tipo cuantitativa, con diseño no experimental, llegando a los siguientes resultados: se comprobó que si existe una relación entre las dos variables, llegando a la siguiente conclusión: la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores teniendo una coeficiente de contingencia de 0.700, con una significancia menor a 0.01.

Chiroque (2020) en Pucallpa Perú se estudió La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo, tuvo como objetivo general determinar la relación la motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental – transversal, llegando a los siguientes resultados: se considera las dimensiones en los cuadros de operacionalización la relación de las variables siendo positiva el resultado y que los empleados no consideran tener una motivación adecuada, con estos resultados se llegó a la siguiente conclusión: se determinó la relación entre las dos variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Motivación laboral**

En la opinión de Ayala (2022) la motivación laboral se define como el conjunto de factores, estos impulsan a las personas a realizar los trabajos de manera eficiente con mayor satisfacción, asimismo, la motivación laboral hace que los trabajadores sientan emociones y compromiso hacia las actividades y objetivos de la empresa, por otro lado, estos factores pueden variar según la persona, los intervalos más comunes que se observan son el sentirse valorado dentro del trabajo, el salario que sea acorde a lo establecido en la ley, impulsar el crecimiento personal y profesional, tener un propósito dentro del trabajo. (p. 56)

Por otro lado, de acuerdo a Zapata (2023) en su investigación indica que la motivación laboral es todo aquello que te de sentimientos de compromiso hacia el empleador para cumplir con los objetivos planteados por la organización.

En la investigación de González (2001) nos dice que la motivación laboral es la satisfacción del trabajo de un nivel muy alto, dándonos compromiso para realizar las actividades eficientemente, haciendo el trabajo más productivo, eficiente y eficaz, alcanzando rápidamente las recomenzan ya que se asentido motivado a lo largo del proceso.

## **Dimensiones 1: Motivación intrínseca**

Para Pérez (2020) en su investigación determinó que la motivación intrínseca es un estímulo que se manifiesta como la recompensa que necesita el trabajador después de realizar una actividad y esto le hace realizar con más interés y desempeño, es decir que la motivación intrínseca son aquellos factores o estímulos que da el empleador por cumplir una tarea eficientemente, estos pueden ser económicos o de reconocimiento. Según González (2001) determino que este tipo de motivacion se direcciona a la recompensa ya sea económica o de reconocimiento dentro de la empresa, pero en otros casos esta estimulación no indica que mejore la productividad, en otros casos puede perjudicar al desarrollo de actividades, siendo el caso el empleado no lo percibe como una recompensa que le ayude al crecimiento profesional, o de superación personal.

### **Indicador 1. Satisfacción personal**

Según González (2001) en sus estudios indica que la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

### **Indicador 2. Crecimiento profesional**

Según Perret (2016) indica que cuando se habla de crecimiento profesional se refiere aun proceso continuo para superar el nivel profesional, estableciendo metas y objetivos que ayuden a alcanzar o avanzar en la trayectoria profesional, se puede decir también, que es el poder de ver la evolución continua de nuestros caminos profesionales.

## **Dimensión 2: Motivación extrínseca**

Según Pérez (2020) indica que se basa a incentivos fuera de la empresa, los esfuerzos de los trabajadores se direccionan al cumplimiento de objetivos para obtener recompensas y reconocimiento, esto puede ser un título o una conmemoración por una competencia.

Para Fernández (2023) en su investigación indica que no es incentivo en sí, es la satisfacción de obtener resultados a todo el trabajo realizado con eficiencia, al aprendizaje y sobre todo al cumplimiento de las metas propuestas por ellos mismo, la recompensa es la satisfacción de hacer las cosas bien y que los demás lo reconozcan.

En la investigación de Perret (2016) encontró en sus estudios que la satisfacción personal al realizar una actividad eficientemente, es la autorrealización personal en hacer las cosas bien, también dice, son actividades que aumenta el conocimiento de un tema en concreto.

### **Indicador 1. Reconocimiento laboral**

Según Sousa (2022) se define como la estrategia para reconocer el labora de trabajador cuando realizan eficientemente una actividad importante dentro a la empresa, demostrando interés y aprecio hacia ellos, esto motiva a los trabajadores a esforzarse en cumplir sus actividades eficientemente, evidenciando el buen desempeño y entrando buenos resultados.

Para Perret (2016) indica que para reconocer al trabajador es vital la sinceridad, esto que no se sientan engañados, ya que las personas detectan cuando la entrega no es verdadera, por ello se tiene que ser claro y transparente a la hora de entregarle un reconocimiento, y se tiene describir el reconocimiento.

### **Indicador 2. Incentivos económicos**

Para Fernández (2023) en su investigación nos dice que son estímulos financieros estos son brindados por la organización donde laboran por el desempeño eficiente, la buena productividad y sobre todo para reconocer el cumplimiento de los objetivos deseados en su desempeño, algunos líderes o empleadores tienen la estrategia de motivar o utilizan algunos tipos de incentivos económicos para estimular la competencia y el desarrollo eficiente de las actividades a los diferentes grupos dentro de la empresa.

Por su parte Toro (2023) indica que son estímulos mediante recompensas económicas, esto con el fin de reconocer la buena labor de los trabajadores y el desarrollo de sus actividades eficientemente.

Para Perret (2016) indica que se puede planificar o planear diferentes tipos de incentivos financieros en las diferentes actividades esto según su entorno laboral o el tipo de

actividad de la empresa, cabe precisar que los incentivos financieros como los bonos, comisiones y el aumento de sueldo son incentivos comunes para los empleados, esto con el fin de demostrar aprecio hacia ellos.

### **Indicador 3. Condiciones de trabajo**

En la investigación de Silva (2021) indico que el salario es la conciliación entre la vida personal y el trabajo, las horas realizadas, las vacaciones, el sitio donde los empleados realizan sus tareas, todos estos son elementos que contribuyen a definir las condiciones de trabajo en las empresas. (p. 54)

Para Perret (2016) indica que la condición de trabajo se trata de un aspecto muy importante en las organizaciones, puesto que las condiciones laborales juegan un papel muy determinante en el día a día de los trabajadores. (p. 78)

Por otro lado, está claro que garantizar unas buenas condiciones de trabajo supone importantes beneficios para los trabajadores, pero también tiene muchas ventajas para la empresa, puesto que las condiciones laborales pueden ser el factor clave para que una persona decida trabajar en una empresa o en otra. (p. 79)

Para Gonzales (2001) indica que las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos o factores de la relación entre un empleado y su empresa, siendo este un concepto que está vinculado, entre otros aspectos, al estado, la seguridad y la calidad del lugar donde las personas trabajan; al bienestar y la salud del empleado; a su jornada laboral y sus horarios; a su sueldo y salario emocional y a sus vacaciones. (p. 65)

### **Variable 2. Rotación laboral**

Ricra (2021) indica que la rotación del personal, influye en la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente laboral; es decir que se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la empresa, mientras que la empresa sigue su funcionamiento normal (p.116)

Coutlter (2014) indica que la rotación del personal es un abandono permanente, de forma voluntaria o involuntaria, del puesto que ocupa dentro de la organización. Este fenomeno ocasiona muchos problemas para la empresa, generando un incremento en el gasto de la empresa en reclutamiento.

Según Chiavenato (2009) es la salida de los trabajadores y la entrada de otros trabajadores que lo sustituya en la labor que realiza.

## **Dimensión 1. Satisfacción laboral**

Según Chiavenato (2009) Se le define como el sentimiento de alegría y bienestar que las personas sienten o experimentan con relación a las actividades dentro de su trabajo.

Por otro lado, Coulter (2014) indica que son niveles de satisfacción que los trabajadores sienten cuando realizan su trabajo. Esto va más allá de las tareas diarias, es decir esto abarca la satisfacción con todo el equipo de trabajo desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto.

En la opinión de Ayala (2022) la satisfacción laboral se refiere a los grados en que se sienten felices y contentos con su trabajo los empleados, es decir son estados emocionales positivos, esto es resultante de la evaluación personal de los empleados haciendo bien trabajo.

### **Indicador 1. Índice de rotación de personal**

Según Chiavenato (2009) define como el coeficiente cuantitativo que indica la proporción y relación con el tamaño de la fuerza de trabajo.

### **Indicador 2. Tipos de rotación laboral**

Según Chiavenato (2009) existen dos tipos de rotación laboral, uno es por la iniciativa del mismo trabajador cuando renuncia y la segunda separación de la empresa cuando lo despide,

### **Indicador 3. Talento Humano**

Perret (2016) Se entiende como talento humano a la sumatoria de competencia y habilidades de una persona, se caracteriza por el crecimiento organizacional juntamente con los valores y la ética.

## **Dimensión 2. Procedimiento de reclutamiento**

Según Chiavenato (2009) es el proceso de identificar la necesidad según el perfil del puesto de trabajo, acá se identifican los requisitos del puesto, se anuncia y se elige a las personas idóneas de acuerdo al puesto de trabajo.

En la opinión de Ayala (2022) es la planificación establecida por la se debe atravesar un número de candidatos. Hasta la seleccionar a la persona idónea al puesto de trabajo.

Por otro lado, Coutlter (2014), indica que hacer un buen reclutamiento ayuda al crecimiento de la empresa, utilizando los procedimientos idóneos.

### **Dimensión 3. Perfil del puesto**

Según Chiavenato (2009) es la presentación de los puestos que tien la empresa, aca esta registrado la información dentro de la estructura orgánica y describe las funciones de manera concreta.

En la opinión de Ayala (2022), indica que es una herramienta que permite a la empresa a organizar y enunciar los requisitos del puesto, enumerando las habilidades que se requiere para ciertos puestos de trabajo.

### **Indicador 1. Productividad laboral**

Para Gonzales (2001) Es un indicador económico que tiene un vínculo directo con el crecimiento económico de la empresa, la competitividad y el nivel de vida dentro de una sociedad económicamente sostenible.

### **Indicador 2. Condiciones laborales**

Ricra (2021) indica que es un conjunto de factores vinculados con las condiciones laborales se determina con la estancia de los trabajadores de la empresa, siendo la principal causa para la renuncia de los trabajadores a su puesto, otra de la causa es la falta de transferencia en los procesos de selección

### **Marco conceptual**

Motivación: Según Chiavenato (2009) se define como el proceso que se sujeta a un planteamiento objetivo, utilizando los recursos adecuados y el mantenimiento de una determinada conducta, siempre teniendo en cuenta el propósito de lograr las metas planteadas.

Laboral: Pérez (2020) indica que es un conjunto de habilidades, experiencias adquiridas,

conocimientos y trayectorias profesionales.

Índice de rotación de personal: Según Chiavenato (2009) define como el coeficiente cuantitativo que indica la proporción y relación con el tamaño de la fuerza de trabajo.

Rotación laboral: Perret (2016) indica que se le conoce como fluctuación laboral, es el proceso laboral donde un empleado deja su puesto de trabajo y siendo ocupado por otro trabajador, es decir, se considera rotación laboral a la entrada, salida o el cambio de un puesto al trabajador.

Motivación intrínseca: Para Pérez (2020) en su investigación determinó que la motivación intrínseca es un estímulo que se manifiesta como la recompensa que necesita el trabajador después de realizar una actividad y esto le hace realizar con más interés y desempeño, es decir que la motivación intrínseca son aquellos factores o estímulos que da el empleador por cumplir una tarea eficientemente, estos pueden ser económicos o de reconocimiento.

Satisfacción personal: Según González (2001) en sus estudios indica que la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con la persona.

Crecimiento profesional: Según Perret (2016) indica que cuando se habla de crecimiento profesional se refiere a un proceso continuo para superar el nivel profesional, estableciendo metas y objetivos que ayuden a alcanzar o avanzar en la trayectoria profesional, se puede decir también, que es el poder de ver la evolución continua de nuestros caminos profesionales.

Talento Humano: Perret (2016) Se entiende como talento humano a la sumatoria de competencia y habilidades de una persona, se caracteriza por el crecimiento organizacional juntamente con los valores y la ética.

Productividad laboral: Para Gonzales (2001) Es un indicador económico que tiene un

vínculo directo con el crecimiento económico de la empresa, la competitividad y el nivel de vida dentro de una sociedad económicamente sostenible.

Perfil del puesto: Según Chiavenato (2009) es la presentación de los puestos que tiene la empresa, aquí está registrada la información dentro de la estructura orgánica y describe las funciones de manera concreta.

Procedimiento de reclutamiento: Según Chiavenato (2009) es el proceso de identificar la necesidad según el perfil del puesto de trabajo, aquí se identifican los requisitos del puesto, se anuncia y se elige a las personas idóneas de acuerdo al puesto de trabajo.

Satisfacción laboral: Según Chiavenato (2009) se le define como el sentimiento de alegría y bienestar que las personas sienten o experimentan con relación a las actividades dentro de su trabajo.

### **2.3. Hipótesis**

No se planeó una hipótesis ya que el nivel de la investigación es de tipo descriptivo. Hernández et al.(2019) indica que los trabajos descriptivos no se consideran hipótesis, debido a que la investigación es de nivel descriptivo ya que la información se recolecta sin cambiar el entorno y sin manipular las variables.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo, Nivel y diseño de la investigación**

##### **Tipo de investigación**

El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, según Hernández et al. (2019) las investigaciones de tipo cuantitativo son estrategias que se centraliza en cuantificar recopilaciones de datos, que se enfoca en deducir y hacer demostraciones y afirmaciones de la teoría.

##### **Nivel de investigación**

El trabajo de investigación fue de nivel descriptivo, según Hernández et al. (2019) define a la investigación descriptiva como una investigación diferente a los trabajos estadísticos, porque se representa con datos de la población y el fenómeno de estudio, siendo el fin de esta investigación la descripción de las variables.

##### **Diseño de la investigación**

La investigación fue un diseño no experimental – transversal

Según Barreto (2023) nos dice que la investigación es no experimental porque se observa los fenómenos y los acontecimientos tal como se encuentra naturalmente, esto con el fin de analizarlo, para este tipo de investigación no se funda ningún acontecimiento, en tal sentido, la investigación se realizó sin la manipulación intencionada de ninguna de sus variables, se observó tal cual como se presentaron en su contexto natural.

De la misma forma dice Barreto (2023) que la investigación fue transversal por que se observó a un grupo de personas y se tomaron datos de información, en un determinado momento o en un plazo determinado del transcurso del tiempo.

#### **3.2. Población**

##### **Población**

Según Hernández et al. (2019) se define población como un conjunto de elementos que están conformados por individuos asociados compartiendo características en común, pudiendo ser conjuntos de personas, lugares o casas reales.

Para la investigación la población en estudio estuvo constituida por 20 trabajadores de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024, utilizando a los trabajadores como población para las variables de estudio, siendo estos los que desempeñan un papel importante la recopilación de información dentro de la institución, esta información fue proporcionada por el área administrativa de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L.

### **Criterios en la inclusión y exclusión**

**Criterios de inclusión:** Se incluirán a todos los trabajadores tanto del área de maestros y administrativos de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L.

**Criterios de exclusión:** Se determinó que no participaran los trabajadores que estuvieron de baja o de vacaciones durante el periodo de la encuesta, asimismo, cualquier empleado que decida no participar en la encuesta también será excluido de la investigación.

### **Muestra**

Según Hernández et al. (2019) indica que la muestra es una parte de la población que se va estudiar, siendo una forma factible para estudiar a la población.

El tipo de muestra fue no probabilístico por no todos los miembros de la población tienen la posibilidad de ser seleccionado para el presente estudio.

Muestra: la muestra estará conformado por 17 trabajadores de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

### 3.3. Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Categoría de valorización</b>
Motivación laboral	González (2001) indica que la motivación laboral es el deseo o la voluntad que posee cada una de las personas para dar el esfuerzo dentro del trabajo o el área donde se desempeña laboralmente.	Motivación intrínseca	Crecimiento	Likert	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
			Satisfacción		
		Motivación extrínseca	Reconocimientos		
			Incentivos		
			Condiciones laborales		
Rotación laboral	Macario (2019) indica que también se le conoce como fluctuación laboral, es decir es un proceso donde los trabajadores dejan el puesto donde laboran y este se debe ocupar por otros trabajadores, siendo que se considera a rotación laborar a cualquier salida, entrada o cambio de un puesto del trabajador	Satisfacción laboral	Normas de reclutamiento	Likert	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
		Procedimiento de reclutamiento			
		Perfil del puesto	Condiciones laborales		

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**

Según Hernández et al. (2019) indica que la encuesta es una de las técnicas de investigación más que se utiliza principalmente para la recolección de datos de un grupo determinado de individuos. Siendo una de las herramientas de la investigación versátil y con accesibilidad que permite recabar información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y características demográficas de un grupo objetivo. Siendo las encuestas las que pueden llevarse a cabo de diferentes maneras, en la actualidad se utiliza las encuestas online, por teléfono, por correos o en persona, cada metodología tiene sus propias ventajas y desventajas, y los investigadores tienen el desafío de seleccionar el que mejor se acomode a las necesidades y los objetivos que tienen. En este estudio, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, dado que su propósito es obtener información de un grupo de personas cuyas opiniones son relevantes para los investigadores. De tal sentido, en esta investigación se aplicó la encuesta a los trabajadores de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024, que ellos son los que pueden manifestar el nivel de motivación y que origina la rotación de personal dentro de la empresa.

#### **Instrumento**

Según Hernández et al (2019) en su investigación indicó que el cuestionario, es un instrumento utilizado dentro de la investigación científica, componiéndose de un conjunto de preguntas presentadas en forma enumeradas y acompañadas de preguntas y respuestas para el que responda dicho cuestionario. Teniendo en cuenta que dentro del cuestionario no existe respuestas correctas e incorrectas, sabiendo que cada respuesta nos conduce a un resultado distinto y la aplicación de una población que está conformada por personas. Una de las características del cuestionario es que las preguntas sean breves. De esta manera, las preguntas deben ser formuladas de una manera sencilla y que tenga claridad para facilitar la respuesta por parte del encuestado, antes de su uso el cuestionario debe pasar por un proceso que se llama validación y confiabilidad. En esta investigación, se empleó un cuestionario compuesto por 20 ítems con una escala llamada Likert, siendo 10 preguntas por cada variable (ver Anexo 04). Para la validación fue llevada a cabo por tres expertos en administración dos con grados de maestría y una con doctorado, quienes analizaron y aprobaron el cuestionario antes de su aplicación (Anexo 3).

Por otro lado, la confiabilidad cuestionario se evaluó mediante coeficiente alfa cronbach (Anexo 5)

### **Escala de valoración del cuestionario**

Nunca	=1
Casi nunca	=2
A veces	=3
Casi siempre	=4
Siempre	=5

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para Hernández et al (2019) indica que el análisis de datos es un proceso de inspección e interpretación de datos recolectados para descifrar el significado o responder a las preguntas de investigación. En un estudio cuantitativo, el análisis de datos implica el procesamiento e interpretación de datos recolectados a través de una herramienta como el cuestionario o una prueba.

La prima etapa es la descripción de datos, en esto se tiene que incluir los cálculos estadísticos que describan la media, la mediana y las desviaciones estándar y frecuencia. Estos datos en recuñen se distribuyen por una comprensión inicial de los patrones, cuando se tenga los datos de recolección, se procede a analizarlo, en esta etapa se tiene que utilizar técnicas estadísticas, programas como softwares especializados u otros métodos relevantes con el objetivo de extraer información esencial que ayude a validar las conclusiones y el significado de los datos recolectados.

### **3.6. Aspectos éticos**

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en el Reglamento de Integridad Científica v.001 de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0676-2024-CU-ULADECH católica, de fecha 28 de junio del 2024 (ULADECH, 2024).

**Protección y respeto de los derechos de los intervinientes:** Se garantizó la privacidad y se respetaron las ideas y opiniones de los participantes en la investigación. La información personal obtenida a través del consentimiento informado se registró únicamente en el MOIC como evidencia de la ejecución de la tesis, sin publicar datos

personales ni correos electrónicos en el formato de consentimiento informado incluido en la tesis (anexo 4). Además, no se tomaron fotografías sin el consentimiento de los encuestados, y se informó a cada participante que la información proporcionada se utilizaría exclusivamente con fines de investigación.

**Cuidado del medio ambiente:** Durante toda la investigación, se dio prioridad al cuidado del medio ambiente mediante el uso de papel reciclado para los cuestionarios. Además, se gestionó de forma moderada el consumo de energía eléctrica, evitando dejar la laptop utilizada para el trabajo de investigación cargando durante largas horas.

**Libre participación por propia voluntad:** Se proporcionó un consentimiento informado a cada participante, y aquellos que autorizaban su participación firmaban el documento. Solo después de esta autorización, se aplicó el cuestionario, tras explicarles el propósito de la investigación, tal como se especificaba en el consentimiento informado. Además, se respondieron todas las preguntas o inquietudes que los participantes de la microempresa pudieran tener, garantizando así su seguridad y comodidad durante su participación.

#### **Beneficencia, no maleficencia**

**Beneficencia:** La investigación garantizó que los participantes se beneficiaran al permitirles contribuir al progreso y desarrollo de la empresa. Al participar en el estudio, tuvieron la oportunidad de expandir su comprensión sobre el marketing mix y la gestión de calidad, lo que les capacitó para mejorar sus habilidades profesionales y fortalecer el entorno laboral. Además, la investigación benefició al propietario de la empresa al identificar y resolver cualquier problema que pudiera estar afectando al negocio. Al conocer estos desafíos, el propietario pudo implementar estrategias y tomar decisiones informadas para el crecimiento a largo plazo de su empresa.

**No maleficencia:** Se garantizó que la participación en la investigación no causara daño alguno a los participantes. Se respetaron sus preferencias, como mantener el anonimato en sus respuestas, lo que les permitió expresarse con libertad sin preocuparse por consecuencias negativas. Además, se evitó interrumpir sus actividades durante el horario laboral, asegurando que pudieran cumplir con sus responsabilidades habituales sin ninguna interferencia.

**Integridad y honestidad:** Se mantuvo la integridad y la honestidad en todas las etapas y procesos de la investigación. Se recogió información precisa y fidedigna mediante el cuestionario en escala Likert sobre el marketing mix y la gestión de calidad

dirigido a los trabajadores. Los datos obtenidos incluyeron respuestas sobre los componentes del marketing mix (producto, precio, plaza, promoción) y aspectos de la gestión de calidad (planificación, implementación, control y mejora continua). Esta información se recopiló con el consentimiento previo de cada participante, garantizando así la participación voluntaria y disposición de los trabajadores. No hubo manipulación de los resultados en ninguna etapa de la investigación, y los datos presentados reflejan fielmente las respuestas de los participantes, reafirmando el compromiso con la veracidad y la transparencia en todo el estudio.

**Justicia:** Todos los participantes de la investigación fueron tratados de manera equitativa y justa. Se les explicó claramente el propósito e importancia de la encuesta, así como la relevancia de su colaboración. Además, se les proporcionó un modelo de consentimiento único para todos los participantes y se les aplicó el mismo cuestionario. Esto garantizó que todos tuvieran las mismas oportunidades de expresar sus opiniones y contribuir al estudio. Asimismo, se les informó a los participantes que tendrían acceso a una copia de los resultados de la investigación, si así lo deseaban.

#### IV. Resultados

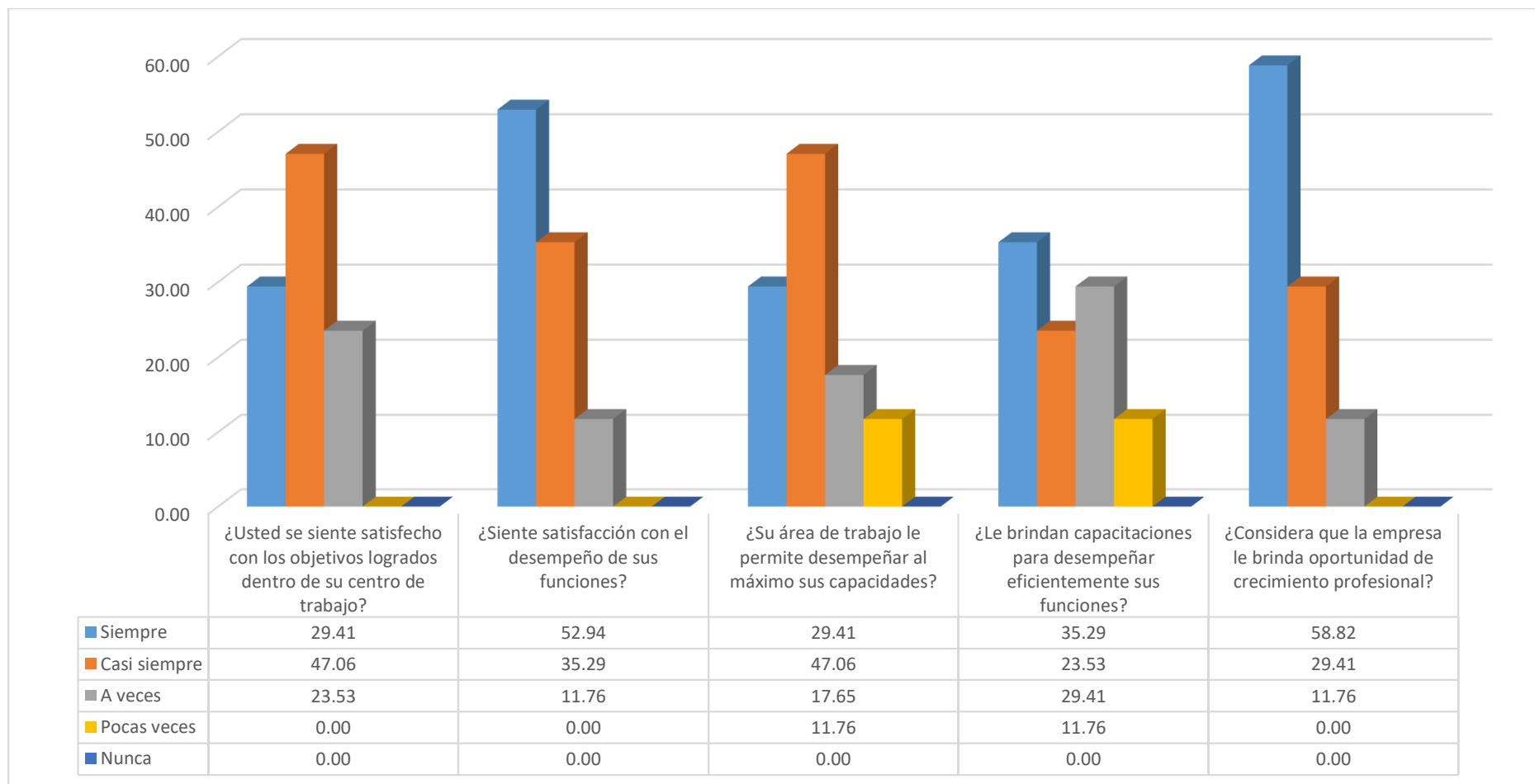
**Respecto al objetivo específicos 1:** Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

**Tabla 1:** Motivación intrínseca laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

Dimensión 1: Motivación intrínseca	N	%
<b>Usted se siente satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo</b>		
Siempre	5	29.41
Casi siempre	8	47.06
A veces	4	23.53
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones</b>		
Siempre	9	52.94
Casi siempre	6	35.29
A veces	2	11.76
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades</b>		
Siempre	5	29.41
Casi siempre	8	47.06
A veces	3	17.65
Pocas veces	2	11.76
Nunca	0	0.00
Total	18	105.88
<b>Le brindan capacitaciones para desempeñar eficientemente sus funciones</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	4	23.53
A veces	5	29.41
Pocas veces	2	11.76
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>Considera que la empresa le brinda oportunidad de crecimiento profesional</b>		
Siempre	10	58.82
Casi siempre	5	29.41
A veces	2	11.76
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00

**Nota.** Base de datos del Cuestionario realizado a los trabajadores de la I.E.

**Figura 1:** Motivación intrínseca laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024



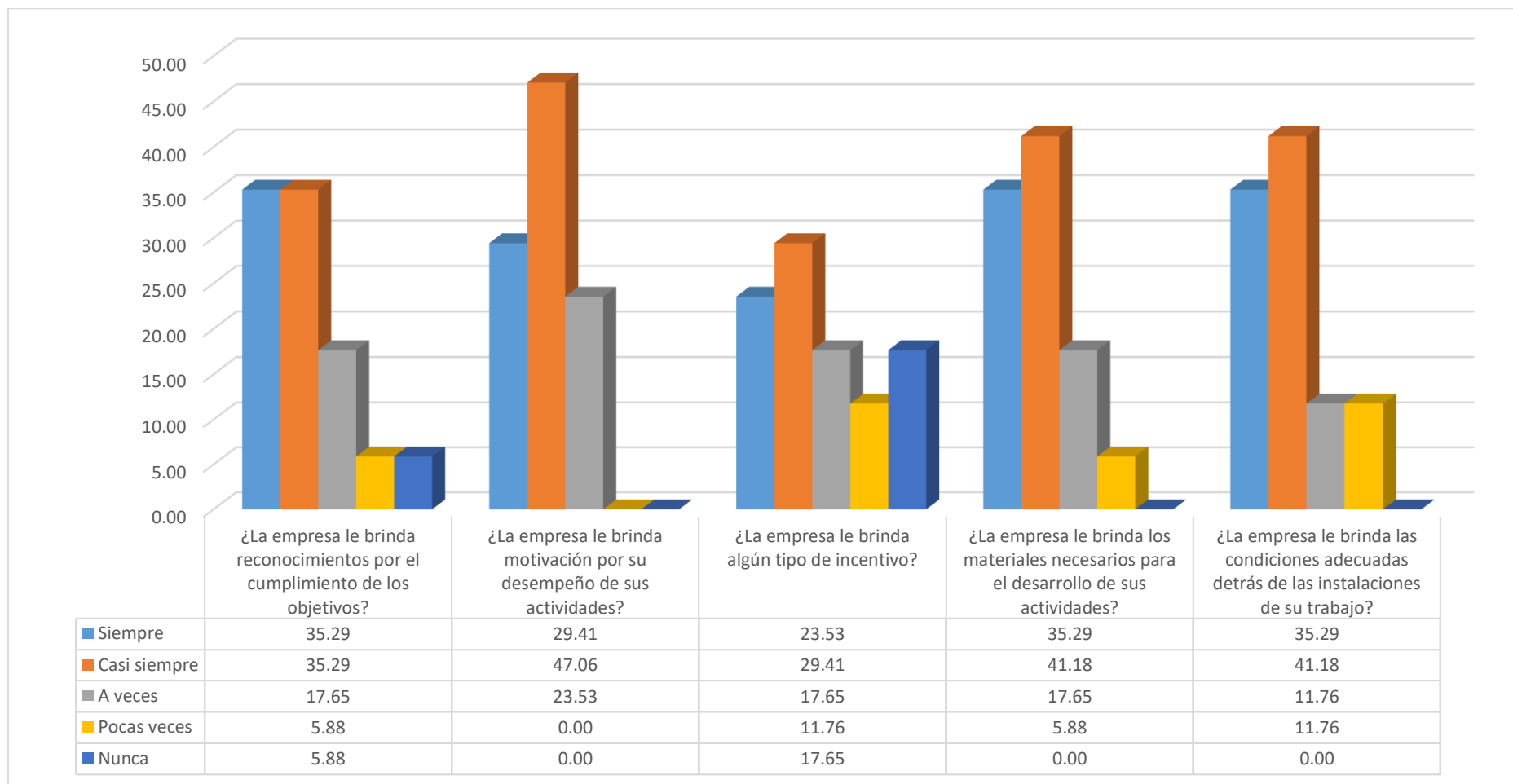
**Nota.** La figura muestra los resultados obtenidos por las preguntas según el cuestionario y están enfocados al objetivo específico: Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

**Tabla 2:** Motivación extrínseca de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

Dimensión 2: Motivación extrínseca	N	%
<b>La empresa le brinda reconocimientos por el cumplimiento de los objetivos</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	6	35.29
A veces	3	17.65
Pocas veces	1	5.88
Nunca	1	5.88
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades</b>		
Siempre	5	29.41
Casi siempre	8	47.06
A veces	4	23.53
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda algún tipo de incentivo</b>		
Siempre	4	23.53
Casi siempre	5	29.41
A veces	3	17.65
Pocas veces	2	11.76
Nunca	3	17.65
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	7	41.18
A veces	3	17.65
Pocas veces	1	5.88
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	7	41.18
A veces	2	11.76
Pocas veces	2	11.76
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00

**Nota.** Base de datos del Cuestionario realizado a los trabajadores de la I.E.

**Figura 2:** Motivación extrínseca de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024



**Nota.** La figura muestra los resultados obtenidos por las preguntas según el cuestionario y están enfocados al objetivo específico: Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

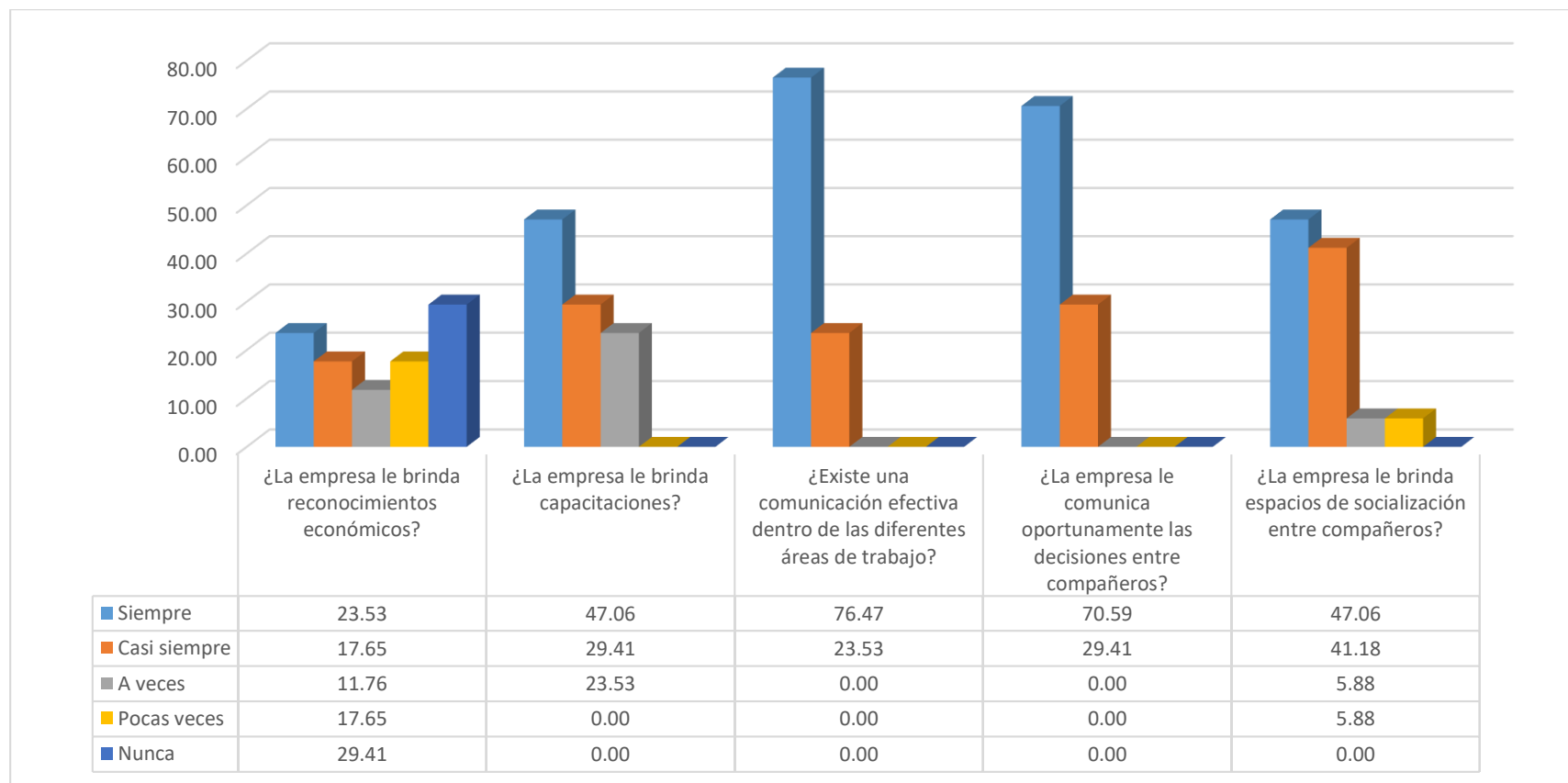
**Respecto al objetivo específicos 2:** Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

**Tabla 3:** Satisfacción laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

Dimensión 1: Satisfacción laboral	N	%
<b>La empresa le brinda reconocimientos económicos</b>		
Siempre	4	23.53
Casi siempre	3	17.65
A veces	2	11.76
Pocas veces	3	17.65
Nunca	5	29.41
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda capacitaciones</b>		
Siempre	8	47.06
Casi siempre	5	29.41
A veces	4	23.53
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo</b>		
Siempre	13	76.47
Casi siempre	4	23.53
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa le comunica oportunamente las decisiones entre compañeros</b>		
Siempre	12	70.59
Casi siempre	5	29.41
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa le brinda espacios de socialización entre compañeros</b>		
Siempre	8	47.06
Casi siempre	7	41.18
A veces	1	5.88
Pocas veces	1	5.88
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00

**Nota.** Base de datos del Cuestionario realizado a los trabajadores de la I.E.

**Figura 3:** Satisfacción laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024



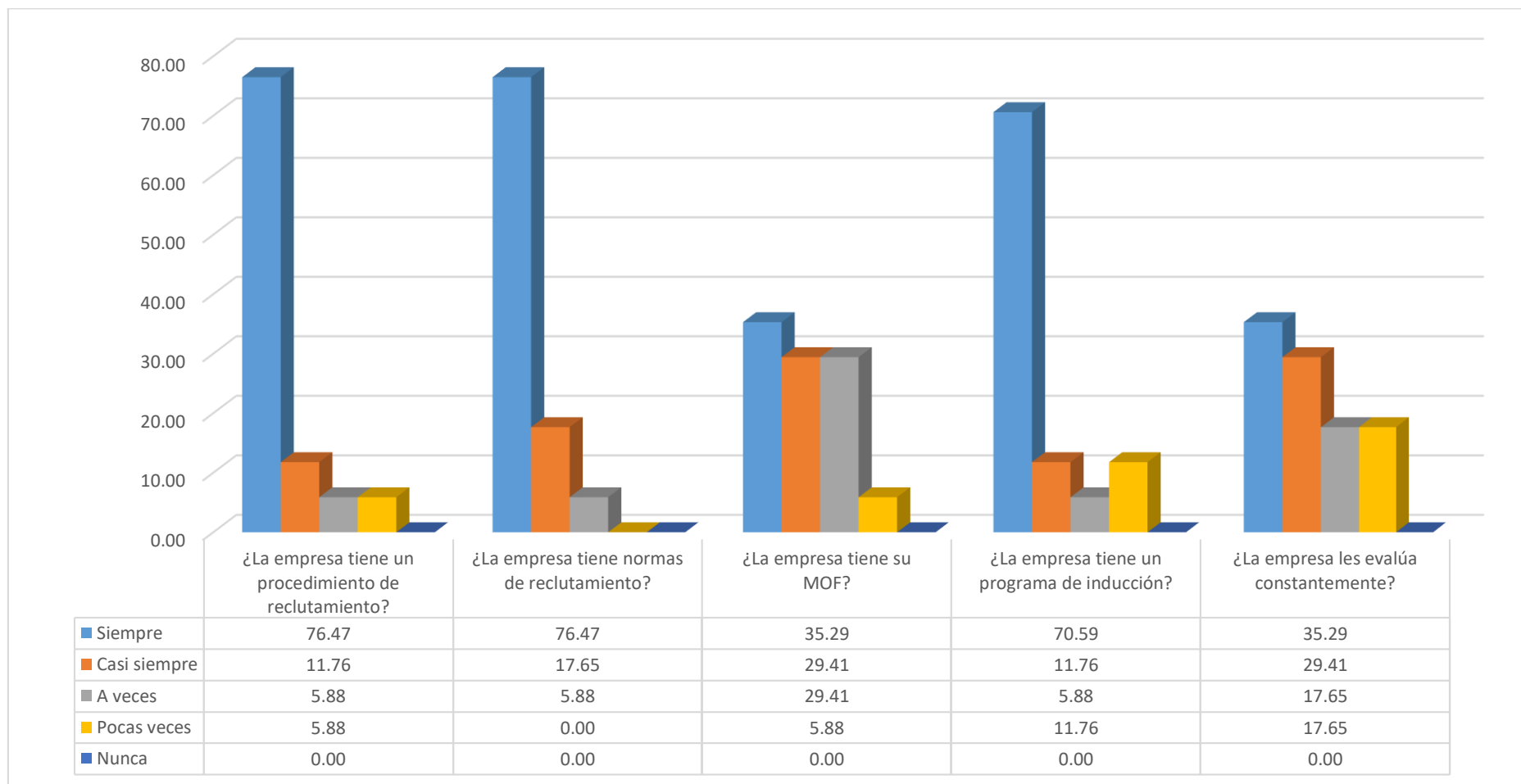
**Nota.** La figura muestra los resultados obtenidos por las preguntas según el cuestionario y están enfocados al objetivo específico: Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

**Tabla 4:** Procedimiento de reclutamiento de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

Dimensión 2: Procedimientos de reclutamiento	N	%
<b>La empresa tiene un procedimiento de reclutamiento</b>		
Siempre	13	76.47
Casi siempre	2	11.76
A veces	1	5.88
Pocas veces	1	5.88
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa tiene normas de reclutamiento</b>		
Siempre	13	76.47
Casi siempre	3	17.65
A veces	1	5.88
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa tiene su MOF</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	5	29.41
A veces	5	29.41
Pocas veces	1	5.88
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa tiene un programa de inducción</b>		
Siempre	12	70.59
Casi siempre	2	11.76
A veces	1	5.88
Pocas veces	2	11.76
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00
<b>La empresa les evalúa constantemente</b>		
Siempre	6	35.29
Casi siempre	5	29.41
A veces	3	17.65
Pocas veces	3	17.65
Nunca	0	0.00
Total	17	100.00

**Nota.** Base de datos del Cuestionario realizado a los trabajadores de la I.E.

**Figura 4:** Procedimiento de reclutamiento de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024



**Nota.** La figura muestra los resultados obtenidos por las preguntas según el cuestionario y están enfocados al objetivo específico: Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

**Respecto al objetivo específico 3:** Elaboración de la propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación

**Tabla 5:** Propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsable	Presupuesto
Motivación	Motivación intrínseca	El 54% de los trabajadores indican que no tienen reconocimientos por el cumplimiento de objetivos	Desconocimiento de los procesos de reconocimiento por el cumplimiento de objetivos.	Desmotivación en la plana docente.	Capacitaciones sobre tipos de compensación: Ayudará a la I.E. a implementar un programa para reconocer la labor de cada uno de los docentes.	Gerente	S/ 600.00
			Falta de recurso para reconocer la labor docente	Descontento por parte de los docentes, alumnos y administrativos	Asignación de presupuesto para el año escolar: Se implementará un presupuesto para las diferentes actividades del año y así aumentar la motivación.		S/ 3,500.00
	Motivación extrínseca	No contar con una planificación oportuna para el desarrollo del año escolar.	No tener control sobre las actividades que se desarrollan dentro de la institución.	Implementar un plan estratégico institución: Se elaborar un plan estratégico para desarrollar objetivos centrados en los	S/ 1,500.00		

					incentivos y la motivación de la plana docente.		
Rotación laboral	Satisfacción laboral	El 59% de los trabajadores indica que la institución no tiene un proceso de reclutamiento	Desconocimiento de proceso de reclutamiento de la plana docente	Personal no calificado	Capacitar en procesos de reclutamiento. El personal de RRHH aprenderá procesos de reclutamiento para aplicarlo dentro de la institución	Gerente	<b>S/ 800.00</b>
	Procedimientos de reclutamiento		El personal desconoce el manual de operación y funciones	Personal desconoce sus funciones y operaciones dentro de la institución	Charlas sobre el MOF. Ayudará a los trabajadores del a conocer sus funciones y las operaciones que realizan dentro de la institución.		<b>S/ 900.00</b>
			La Institución no tiene un programa de inducción a la persona.	El personal estará desorientado al comenzar su trabajo dentro de la institución.	Charlas de inducción al personal: Ayudará a los nuevos trabajadores a conocer su labora dentro de la institución.		<b>S/ 300.00</b>

## V. Discusión

### Variable 1. Motivación laboral

**Respecto al objetivo específico 1:** Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

#### Motivación intrínseca

**Satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo:** el 47% indica que casi siempre se encuentran satisfechos con los objetivos logrados, este resultado contrasta con lo indicado en la investigación que desarrollo Tavares (2021) que encontró en sus resultados más relevante los objetivos logrados dentro de cada organización gratifican al personal, asimismo, indico que siempre tiene que estar acompañado con una compensación.

Con este resultado se afirma los trabajadores se sienten satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo, además la motivación laboral se define como el conjunto de factores, estos impulsan a las personas a realiza los trabajos de manera eficiente con mayor satisfacción, asimismo, la motivación laboral hace los trabadores sientan emociones y compromiso hacia las actividades y objetivos de la empresa, por otro lado, estos factores pueden variar según la persona, los intervalos más comunes que se observan son el sentirse valorado dentro del trabajo, el salario que sea acorde a lo establecido en la ley, impulsar el crecimiento personal y profesional, tener un propósito dentro del trabajo.

**Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones:** el 52% manifestó que siempre se sienten satisfecho con sus desempeños, por otro lado, contrasta con la investigación de Venegas (2023) quien encontró en su investigación que las satisfacciones del desempeño siempre van acompañadas con una motivación al cumplir una función satisfactoriamente, de la misma manera habla de un buen clima laboral para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Con este resultado se afirma que el personal siente satisfacción con el desempeño de sus funciones, además la motivación laboral es todo aquello que te de sentimientos de compromiso hacia el empleador para cumplir con los objetivos planteados por la organización.

**Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades:** El 47% indica que siempre le permiten desempeñar al máximo sus capacidades, lo cual indica

que no es una mayoría, esto contrasta con Tavares (2021) quien indica que el 45% está satisfecho con la facilidad que le da la empresa para desempeñar sus habilidades dentro de la empresa, lo cual genera mayor efectividad en la producción.

Con este resultado se afirma su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades además la motivación laboral es la satisfacción del trabajo de un nivel muy alto, dándonos compromiso para realizar las actividades eficientemente, haciendo el trabajo más productivo, eficiente y eficaz, alcanzando rápidamente las recompensas ya que se asentido motivado a lo largo del proceso.

**Brindan capacitaciones para desempeñar eficientemente sus funciones:** El 35% indica que la institución le brindan capacitaciones para que sus desempeños sean más eficientes, esto contrasta con Venegas (2023) quien indica que el clima laboral y la motivación es lo más importante dentro del desempeño de los trabajadores, asimismo, que las capacitaciones hacen que las actividades se desarrollen con eficiencia y tengan mejores resultados.

**Le brindan oportunidades de crecimiento profesional:** El 58% de los docentes indica que las instituciones le brindan oportunidades de crecimiento profesional, esto contrasta con lo que dice en su investigación Venegas (2023) quien encontró que el 79% de los trabajadores hablan del crecimiento profesional como un tipo de motivación para desarrollar mejor sus funciones, por otro lado, mientras mejor formados tenga la empresa a sus profesionales mejor será el crecimiento.

Con este resultado se afirma que la empresa le brindan oportunidades de crecimiento profesional la motivación intrínseca es un estímulo que se manifiesta como la recompensa que necesita el trabajador después de realizar una actividad y esto le hace realizar con más interés y desempeño, es decir que la motivación intrínseca son aquellos factores o estímulos que da el empleador por cumplir una tarea eficientemente, estos pueden ser económicos o de reconocimiento.

### **Motivación extrínseca**

**Le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos:** El 35.29% del personal indicaron que casi siempre le brindan reconocimientos por cumplir sus objetivos esto coincide con Velásquez (2022) que en su investigación encontró que la necesidad de logro tiene un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 36%, indicando que la necesidad de afiliación es un nivel promedio bajo con un puntaje de

motivación del 33%, también la necesidad de poder es un nivel bajo con un puntaje de motivación del 31%.

Con este resultado se afirma que la empresa le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos además la motivación intrínseca es un estímulo que se manifiesta como la recompensa que necesita el trabajador después de realizar una actividad y esto le hace realizar con más interés y desempeño, es decir que la motivación intrínseca son aquellos factores o estímulos que da el empleador por cumplir una tarea eficientemente, estos pueden ser económicos o de reconocimiento.

**Le brinda motivación por su desempeño de sus actividades:** El 29% de los trabajadores indicaron que casi nunca le brindan motivación por su desempeño en sus actividades esto coincide con Venegas (2023) el cual indica en su investigación la relación del clima laboral y la motivación en los funcionarios de la unidad de administración del Ministerio de Desarrollo rural y tierras, llegando a encontrar datos correlacionales del clima laboral y la motivación según análisis es de 0.829, determinando una relación altamente significativa de las variables, en síntesis, los funcionarios de este ministerio necesitan un buen clima laboral, siendo esto importante para alcanzar una mejor motivación que ayude en el beneficio de su salud mental.

Con este resultado se afirma la empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades además la motivación intrínseca es un estímulo que se manifiesta como la recompensa que necesita el trabajador después de realizar una actividad y esto le hace realizar con más interés y desempeño, es decir que la motivación intrínseca son aquellos factores o estímulos que da el empleador por cumplir una tarea eficientemente, estos pueden ser económicos o de reconocimiento.

**Brinda algún tipo de incentivo:** El 23.53% indican que siempre le brindan algún tipo de incentivo esto coincide con Tavares (2021) quien en su investigación encontró la motivación intrínseca toma un papel importante debido al tipo de información que reciban escogerán una, estos pueden influenciar positivamente o negativamente según la conveniencia de cada estudiante, dentro de la investigación las variables sociodemográficas significan si el alumno persiste o no, otro son el nivel educativo de los padres y el tipo de colegio, el estudio refleja que si la madre no tiene un estudio completo, las posibilidades de los alumnos es menos a tomar una carrera, asimismo, para los estudiantes de colegios municipales, la probabilidad de obtener una carrera es muy baja por la misma área de conocimiento, teniendo limitaciones metodológicas.

Con este resultado se afirma que la empresa brinda algún tipo de incentivo, además la

satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

**Le brindan los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades:** El 35.29% indicaron que casi siempre les brindan los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades esto contrasta con Velásquez (2022) que en su investigación encontró que la necesidad de logro tiene un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 36%, indicando que la necesidad de afiliación es un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 33%, también la necesidad de poder es un nivel bajo con un puntaje de motivación del 31%.

Con este resultado se afirma la empresa le brindan los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades además la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

**Le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones:** El 35.53% del personal indica que siempre le brindan las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones esto coincide con la investigación de Tavares (2021) quien en su investigación encontró la motivación intrínseca toma un papel importante debido al tipo de información que reciban escogerán una, estos pueden influenciar positivamente o negativamente según la conveniencia de cada estudiante, dentro de la investigación las variables sociodemográficas significan si el alumno persiste o no, otro son el nivel educativo de los padres y el tipo de colegio, el estudio refleja que si la madre no tiene un estudio completo, las posibilidades de los alumnos es menos a tomar una carrera, asimismo, para los estudiantes de colegios municipales, la probabilidad de obtener una carrera es muy baja por la misma área de conocimiento, teniendo limitaciones

metodológicas.

Con este resultado se afirma que la empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones además la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

**Respecto al objetivo específicos 2:** Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

### **Satisfacción laboral**

**Le brindan reconocimientos económicos:** el 29% de los trabajadores indican que nunca recibieron un renacimiento económico en su trabajo, esto coincide con la investigación de Macario (2019) quien encontró los colaboradores se sientan identificados con la organización la satisfacción y el conocimiento del plan estratégico son muy significativos para la empresa, por otra parte cuando existe una buena comunicación en la realización de trabajo, se llega a los objetivos y la responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño.

Con este resultado se afirma la empresa le brindan reconocimientos económicos además la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

**Le brindan capacitación:** El 47% de los trabajadores indica que le brindan capacitaciones, esto coincide con la investigación Ayala (2022) la motivación laboral se define como el conjunto de factores, estos impulsan a las personas a realizar los trabajos de manera eficiente con mayor satisfacción, asimismo, la motivación laboral hace los trabajadores sientan emociones y compromiso hacia las actividades y objetivos de la empresa, por otro lado, estos factores pueden variar según la persona, los intervalos más

comunes que se observan son el sentirse valorado dentro del trabajo, el salario que sea acorde a lo establecido en la ley, impulsar el crecimiento personal y profesional, tener un propósito dentro del trabajo.

Con este resultado se afirma la empresa le brindan capacitación además la satisfacción personal es una percepción subjetiva, llevándolo a colaborar de una manera más positiva y una buena actitud por el trabajo, esto tiene que ver con sus creencias y los valores hacia el trabajo, en tal sentido, se basa en el crecimiento de la empresa juntamente con el personal, con una buena calidad de trabajo y los niveles necesarios de rentabilidad y productividad, es decir, el personal no siente que su aporte ayuda al crecimiento empresarial, logrando ser felices y satisfechos con su función.

**Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo:** El 76.47% de los trabajadores indican que si existe una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo, esto contrasta con la investigación de Casio (2021) demostró que existe relación significativamente entre la rotación del personal y la productividad laboral y es necesario el trabajo con mayor responsabilidad respecto a dos dimensiones de la rotación del personal, con la compensación y condiciones laborales, ambas son desde la percepción de los trabajadores.

Con este resultado se afirma que existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo además crecimiento profesional se refiere aun proceso continuo para superar el nivel profesional, estableciendo metas y objetivos que ayuden a alcanzar o avanzar en la trayectoria profesional, se puede decir también, que es el poder de ver la evolución continua de nuestros caminos profesionales.

**Le comunican oportunamente las decisiones entre compañeros:** el 70% de los trabajadores indican que siempre le comunican oportunamente las decisiones entre compañeros, esto contrasta con la investigación Ayala (2022) la motivación laboral se define como el conjunto de factores, estos impulsan a las personas a realizar los trabajos de manera eficiente con mayor satisfacción, asimismo, la motivación laboral hace los trabajadores sientan emociones y compromiso hacia las actividades y objetivos de la empresa, por otro lado, estos factores pueden variar según la persona, los intervalos más comunes que se observan son el sentirse valorado dentro del trabajo, el salario que sea acorde a lo establecido en la ley, impulsar el crecimiento personal y profesional, tener un propósito dentro del trabajo.

Con este resultado se afirma que la empresa motiva para la comunicación oportunamente

las decisiones entre compañeros además crecimiento profesional se refiere a un proceso continuo para superar el nivel profesional, estableciendo metas y objetivos que ayuden a alcanzar o avanzar en la trayectoria profesional, se puede decir también, que es el poder de ver la evolución continua de nuestros caminos profesionales.

**Le brindan espacios de socialización entre compañeros:** El 47% del personal indicaron que le brindan espacio de socialización entre compañeros, esto contrasta con la investigación con Ricra (2021) quien indica que la empresa no brinda espacios de socialización para el personal, porque genera un costo adicional, perjudicando el entorno laboral de los servidores, también indica que existen horarios establecidos según ley para estos eventos de socialización.

Con este resultado se afirma la empresa le brindan espacios de socialización entre compañeros además crecimiento profesional se refiere a un proceso continuo para superar el nivel profesional, estableciendo metas y objetivos que ayuden a alcanzar o avanzar en la trayectoria profesional, se puede decir también, que es el poder de ver la evolución continua de nuestros caminos profesionales.

### **Procedimiento de reclutamiento**

**Tienen un procedimiento de reclutamiento:** El 76.47% del personal indicaron que tiene un procedimiento de reclutamiento, esto coincide con la investigación de Ayala (2022) la motivación laboral se define como el conjunto de factores, estos impulsan a las personas a realizar los trabajos de manera eficiente con mayor satisfacción, asimismo, la motivación laboral hace los trabajadores sientan emociones y compromiso hacia las actividades y objetivos de la empresa, por otro lado, estos factores pueden variar según la persona, los intervalos más comunes que se observan son el sentirse valorado dentro del trabajo, el salario que sea acorde a lo establecido en la ley, impulsar el crecimiento personal y profesional, tener un propósito dentro del trabajo.

Con este resultado se afirma la empresa tienen un procedimiento de reclutamiento además la estrategia para reconocer el labora de trabajador cuando realizan eficientemente una actividad importante dentro a la empresa, demostrando interés y aprecio hacia ellos, esto motiva a los trabajadores a esforzarse en cumplir sus actividades eficientemente, evidenciando el buen desempeño y entrando buenos resultados.

**Tiene normas de reclutamiento:** el 76.47% de los trabajadores indican que tienen

normas de reclutamiento, esto coincide con la investigación de Macario (2019) se estableció que para que los colaboradores se sientan identificados con la organización la satisfacción y el conocimiento del plan estratégico son muy significativos para la empresa, por otra parte cuando existe una buena comunicación en la realización de trabajo, se llega a los objetivos y la responsabilidad de cumplir los estándares de desempeño.

Con este resultado se afirma la empresa Tiene normas de reclutamiento además la estrategia para reconocer el labora de trabajador cuando realizan eficientemente una actividad importante dentro a la empresa, demostrando interés y aprecio hacia ellos, esto motiva a los trabajadores a esforzarse en cumplir sus actividades eficientemente, evidenciando el buen desempeño y entrando buenos resultados.

**Tiene su MOF:** El 58.82% de los trabajadores indicaron que a veces, lo que quiere decir que no conocen completamente el manual de operación y funciones (Tabla 4) esto coincide con la investigación de Venegas (2023)

Con este resultado se afirma la empresa **Tiene su MOF además** la estrategia para reconocer el labora de trabajador cuando realizan eficientemente una actividad importante dentro a la empresa, demostrando interés y aprecio hacia ellos, esto motiva a los trabajadores a esforzarse en cumplir sus actividades eficientemente, evidenciando el buen desempeño y entrando buenos resultados.

**Tiene un programa de inducción:** el 70% de los trabajadores indicaron que tienen un programa de inducción, esto coincide con la investigación de la relación del clima laboral y la motivación en los funcionarios de la unidad de administración del Ministerio de Desarrollo rural y tierras, llegando a encontrar datos correlacionales del clima laboral y la motivación según análisis es de 0.829, determinando una relación altamente significativa de las variables, en síntesis, los funcionarios de este ministerio necesitan un buen clima laboral, siendo esto importante para alcanzar una mejor motivación que ayude en el beneficio de su salud mental.

Con este resultado se afirma la empresa tiene un programa de inducción, además la estrategia para reconocer el labora de trabajador cuando realizan eficientemente una actividad importante dentro a la empresa, demostrando interés y aprecio hacia ellos, esto motiva a los trabajadores a esforzarse en cumplir sus actividades eficientemente, evidenciando el buen desempeño y entrando buenos resultados.

**Les evalúan constantemente:** el 35.29% indicaron que tiene evaluación constante, esto contrasta con la investigación Carhuacusma (2021) la necesidad de logro tiene un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 36%, indicando que la necesidad de afiliación es un nivel promedio bajo con un puntaje de motivación del 33%, también la necesidad de poder es un nivel bajo con un puntaje de motivación del 31%.

Con este resultado se afirma la empresa les evalúan constantemente además personal es un abandono permanente, de forma voluntaria o involuntaria, del puesto que ocupa dentro de la organización. Este fenómeno ocasiona muchos problemas para la empresa, generando un incremento en el gasto de la empresa en reclutamiento.

**Respecto al objetivo específicos 3:** Elaboración de la propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación de la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024

### **Plan de mejora**

#### **1. Datos generales**

Nombre comercial: Christian College Manantial E.I.R.L

Dirección legal: Jr. 7 de junio 157

#### **2. Misión**

Lograr que todos los estudiantes de la Institución Educativa Particular Christian College Manantial culminen la Escolaridad en el Nivel Inicial Primaria y Secundaria de la Modalidad de Educación Básica Regular, afiancen los aprendizajes establecidos en el Currículo Nacional y alcancen su desarrollo integral en espacios seguros, inclusivos, de sana convivencia y libres de violencia.

Así mismo somos una Institución Educativa Privada comprometidos con la tarea de evangelizadora de Jesucristo. Brindando una educación de calidad centrada en la persona, integral y liberadora inspiradas en los principios y valores cristianos que permiten a nuestros estudiantes ser íntegros, temerosos de Dios, capaces de formarse como persona humana, líderes emprendedores, competentes, transformar la sociedad en un mundo mejor más justo y solidario.

#### **3. Visión**

Ser reconocidos en nuestra localidad como una Institución Educativa Privada que contribuye a que todos sus estudiantes puedan desarrollar su potencial desde la primera infancia, accediendo al mundo letrado, formando ciudadanos capaces de resolver con éxito los problemas que se les presente, que asuman una actitud activa, crítica, analítica y responsable frente a los hechos de su entorno, y desarrollen al máximo sus habilidades, sean artísticas científicas o deportivas., formadores de líderes humanos ,cristianos íntegros y comprometidos en el cambio positivo de la familia y sociedad para lograr un mundo justo y solidario.

#### **4. Objetivos**

##### **Objetivos Institucionales:**

- a. Desarrollar de manera integral los aprendizajes de los estudiantes del nivel inicial, primaria y secundaria, en correspondencia a las demandas del entorno, sus necesidades e intereses.
- b. Garantizar la permanencia y la culminación oportuna de los estudiantes del nivel inicial, primaria y secundaria, según los factores de riesgo de abandono escolar identificados.

##### **Objetivos Específicos:**

- a. Implementar estrategias efectivas para que directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes asistan todos los días programados del periodo lectivo 2022.
- b. Implementar estrategias para incentivar la puntualidad siendo tolerantes y empáticos cuando se presenten dificultades.
- c. Cumplir con las actividades programadas en la calendarización.
- d. Garantizar la gestión de las condiciones operativas para el adecuado funcionamiento de la IEP.
- e. Proporcionar en las fechas indicadas el material digital y/o físico para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
- f. Realizar todas las actividades planificadas de monitoreo, acompañamiento, capacitación y jornadas colegiadas, para que el docente mejore su práctica pedagógica y pueda desarrollar paralelamente sus competencias.
- g. Incentivar el trabajo colaborativo desarrollando un pensamiento institucional.
- h. Cumplir con todas las actividades planificadas para la promoción de una buena

convivencia escolar.

## **5. Productos**

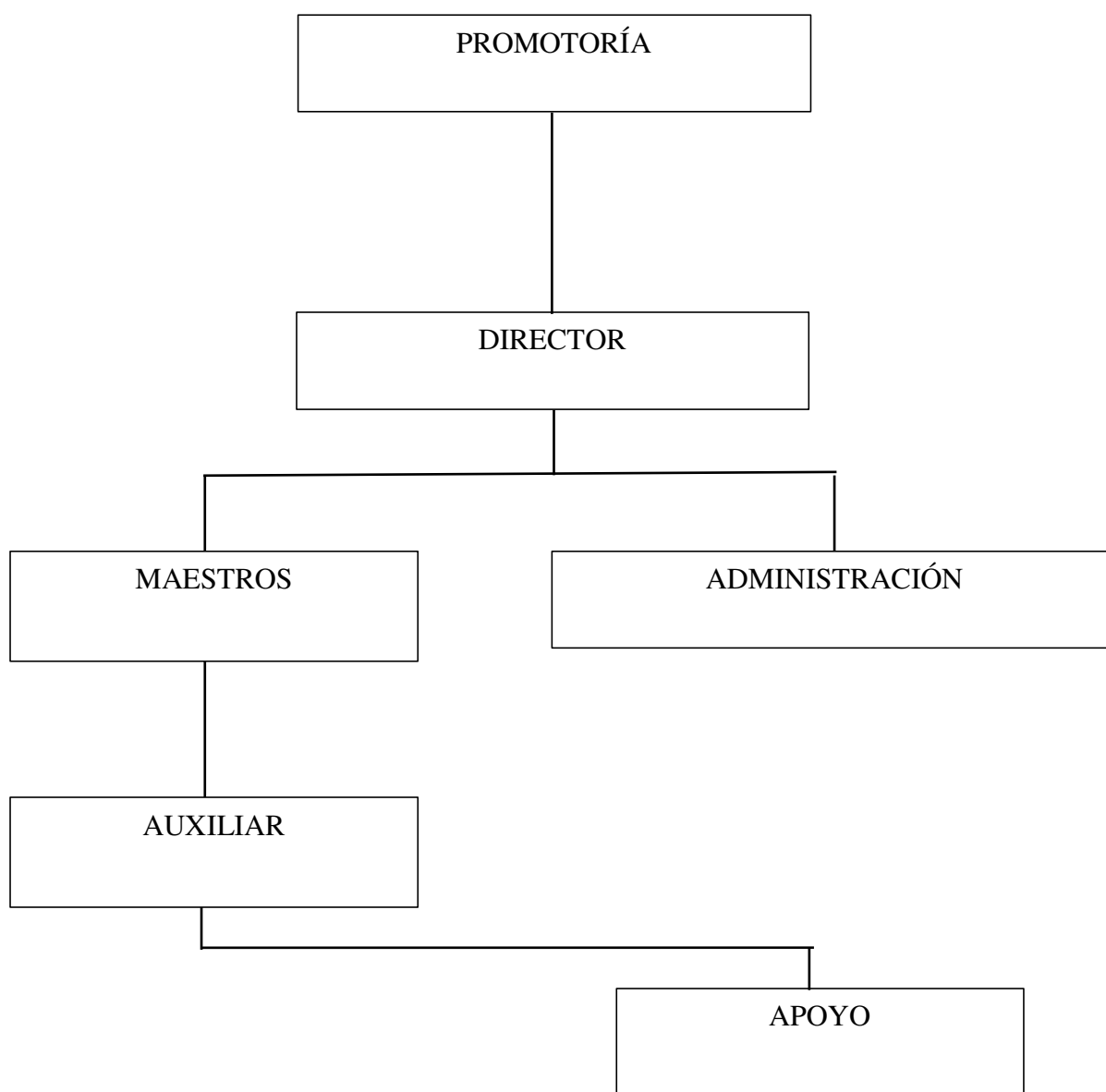
Christian College Manantial E.I.R.L

Somos un colegio Pre Universitario, con principios cristianos. Queremos que nuestros alumnos desde pequeños crezcan con valores que les ayudará a ser buenas y exitosas personas.

Que ofrecemos:

- Docentes altamente calificados.
- Taller de ajedrez
- Taller de cubo rubik
- Taller de música
- Computación
- Ingles
- Evaluación psicológica
- Consejería Pastoral
- Matemáticas avanzadas

## 6. Organigrama de la empresa



### 6.1.Descripción de funciones

Órgano de dirección: El equipo directivo de Institución, representará legalmente al y su rol es el de liderar en la comunidad educativa, y organizar el área pedagógica y administrativa. Asimismo, estará encargado de promover el clima escolar positivo y la convivencia armoniosa entre los integrantes. Nuestro equipo directivo está conformado por:

- El promotor
- El director

Órgano pedagógico: Su rol será el de acompañar a los estudiantes en su proceso formativo, buscando el desarrollo integral. Además, ejercerá una enseñanza de calidad, equidad y pertenencia, no solo para los estudiantes, sino también para el resto de la comunidad educativa. Está conformado por:

- Los Coordinadores de nivel y de área.
- Los docentes del nivel inicial.
- Los docentes del nivel primaria.
- Los docentes del nivel secundaria.

Órgano de administración: Sus funciones estarán dirigidas al apoyo de la gestión escolar. Asimismo, el personal administrativo cumple un papel importante en la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es importante que todos los actores estén comprometidos en fomentar relaciones positivas y saludables dentro de la comunidad educativa.

Está conformado por:

- Personal administrativo
- secretaria
- Consejería

Órgano de apoyo: Sus funciones estarán dirigidas al apoyo en áreas complementarias de la Institución Educativa. Dichas áreas contribuirán al cumplimiento de los compromisos de gestión. Está conformado por:

- Personal de limpieza
- Personal de mantenimiento
- Publicidad

## 7. Diagnóstico general

<p style="text-align: center;"><b>Análisis externos</b></p> <p><b>Análisis internos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Oportunidad (o)</b></p> <p>O1. Campamentos  O2. Uso de tecnología  O3. Aprender a tocar algún instrumento.  O4. Respetamos feriados calendarios  O5. Devocionales donde dan charlas motivacionales  O6. Test vocacional para los alumnos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas (A)</b></p> <p>A1. Incomodidad en los padres  A2. Retiro de estudiantes  A3. Falta de atención y responsabilidad estudiantil  A4. Postulaciones de los maestros al sector público y otros.  A5. Poco interés de los padres en el proceso de aprendizaje de los alumnos  A6. Algunos maestros continúan en la enseñanza tradicional</p>
<p><b>Fortalezas (F)</b></p> <p>F1. Menos alumnos por aula  F2. Enseñanza casi personalizada  F3. Los alumnos aprenden de una manera innovadora  F4. Enseñanza con principios y valores cristianos  F5. Capacitamos a nuestros docentes con principios éticos.  F6. Evaluaciones psicológicas bimestrales</p>	<p><b>Estrategias FO</b></p> <p>FO1. Tener menos alumnos en las aulas aumenta el control de cada uno de ellos, así como de sus capacidades y aprendizaje.  FO2. La enseñanza personalizada y la tecnología aumentan la capacidad de los alumnos y su aprendizaje.  FO3. La innovación es una técnica donde se utilizan instrumentos y la mejor enseñanza para los alumnos  FO4. Los valores tienen que ser lo primordial para tener profesionales de excelencia  FO5. Tener maestros y docentes capacitados ayuda a tener mejores resultados en los alumnos.  FO6. Las evaluaciones psicológicas ayudan a entender a cada uno de los alumnos</p>	<p><b>Estrategias FA</b></p> <p>FA1. Los alumnos tienen a los maestros preocupados por su aprendizaje.  FA2. La enseñanza es personalizada para que los alumnos estén conformes con su aprendizaje.  FA3. Las capacitaciones de los docentes aseguran la buena enseñanza de los alumnos  FA4. Los valores que se implantan a los alumnos ayudan a sensibilizar a los padres en su enseñanza.  FA5. Evaluaciones psicológicas de los alumnos y los maestros ayudan a que la enseñanza se adecue al modelo actual.  FA6. La innovación ayuda que los maestros muestren interés en los nuevos métodos de enseñanza.</p>

<p><b>Debilidades (D)</b></p> <p>D1. Impuntualidad de los maestros  D2. Falta de comunicación entre maestros y padres  D3. Desmotivación  D4. Pocas reuniones con toda la plana  D5. Falta de presupuesto para los salarios  D6. Falta de asistencia a las escuelas de padres</p>	<p><b>Estrategias DO</b></p> <p>DO1. La motivación de los maestros es un punto importante para que mejoren su puntualidad.  DO2. Reuniones productivas con los padres es un método para mejorar el interés de estos.  DO3. Los docentes tienen capacitaciones contantes.  DO4. Métodos de motivación para docentes y alumnos  DO5. Métodos para aumentar el presupuesto de la institución  DO6. Reuniones con los padres para informarles el avance de sus hijos.</p>	<p><b>Estrategias DA</b></p> <p>DA1. Publicidad de la enseñanza de calidad de la I.E.  DA2. Propuestas hacia los padres para indicarles que la enseñanza es de calidad en la IE  DA3. Enseñanza de valores y responsabilidad a los estudiantes  DA4. Propuesta de una mejor calidad y oportunidad para los maestros  DA5. Reuniones constates como los padres para el interés de sus hijos  DA6. Capacitaciones de los maestros contantemente.</p>
---	---	--

## 8. Indicadores de gestión

Indicadores	Problemas	Causas	Consecuencias
Satisfacción del desempeño	el 47% indica que casi siempre se encuentran satisfechos con los objetivos logrados	Bajo rendimiento	No cumplir con los objetivos de la institución
		No brindar incentivos	
		Desmotivación en las actividades de la institución	
Capacitaciones	El 35% indica que la institución le brindan capacitaciones para que sus desempeños sean más eficientes	Falta de presupuesto	Personal no capacitado para las actividades dentro de la institución.
		Desinterés de los directivos	
		Ausencia de estrategia para las capacitaciones del personal	
Oportunidad de crecimiento	El 58% de los docentes indica que las instituciones le brindan oportunidades de crecimiento profesional	Desinterés de los directivos	Desmotivación de los docentes y de las áreas involucradas en el proceso de crecimiento profesional.
		No tener un programa de capacitaciones	
		No tener un plan de crecimiento profesional	
Reconocimientos	El 35.29% del personal indicaron que casi siempre le brindan reconocimientos por cumplir sus objetivos	No tener normativas de reconocimiento al personal	Desinterés en el cumplimiento de objetivos estratégicos dentro de la institución
Condiciones adecuadas de las instalaciones	El 35.53% del personal indica que siempre le brindan las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones	Falta de presupuesto	Ambientes no saludables e inadecuado para la actividad
		Programación de mantenimiento inadecuado	
Comunicación efectiva	El 76.47% de los trabajadores indican que si existe una comunicación	Comunicación indirecta	Desorden en la coordinación de las actividades

	efectiva dentro de su área de trabajo		
Procedimiento de reclutamiento	El 76.47% del personal indicaron que tiene un procedimiento de reclutamiento	Falta de personal capacitado	Contratación de personal con capacidades adecuadas
Programas de inducción	el 76.47% de los trabajadores indican que tienen normas de reclutamiento	Falta de un programa de inducción adecuado	Desorientación del personal en sus actividades
Evaluaciones constantes	el 35.29% indicaron que tiene evaluación constante	Desinterés de la gerencia	Desconocimiento del avance profesional.

## 9. Problemas

Problema	Surgimiento de problema
el 47% indica que casi siempre se encuentran satisfechos con los objetivos logrados	Bajo rendimiento
	No brindar incentivos
	Desmotivación en las actividades de la institución
El 35% indica que la institución le brindan capacitaciones para que sus desempeños sean más eficientes	Falta de presupuesto
	Desinterés de los directivos
	Ausencia de estrategia para las capacitaciones del personal
El 58% de los docentes indica que las instituciones le brindan oportunidades de crecimiento profesional	Desinterés de los directivos
	No tener un programa de capacitaciones
	No tener un plan de crecimiento profesional
El 35.29% del personal indicaron que casi siempre le brindan reconocimientos por cumplir sus objetivos	No tener normativas de reconocimiento al personal
El 35.53% del personal indica que siempre le brindan las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones	Falta de presupuesto
	Programación de mantenimiento inadecuado
El 76.47% de los trabajadores indican que si existe una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo	Comunicación indirecta
El 76.47% del personal indicaron que tiene un procedimiento de reclutamiento	Falta de personal capacitado
el 76.47% de los trabajadores indican que tienen normas de reclutamiento	Falta de un programa de inducción adecuado

el 35.29% indicaron que tiene evaluación constante	Desinterés de la gerencia
--	---------------------------

## 10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Satisfacción del desempeño	el 47% indica que casi siempre se encuentran satisfechos con los objetivos logrados	Programas de desempeño: esto para mejorar el desempeño de los trabajadores
Capacitaciones	El 35% indica que la institución le brindan capacitaciones para que sus desempeños sean más eficientes	Capacitaciones constantes: para incrementar el conocimiento del personal y la eficiencia
Oportunidad de crecimiento	El 58% de los docentes indica que las instituciones le brindan oportunidades de crecimiento profesional	Programas profesionales: que ayude al personal a crecer y brindar sus conocimientos a la institución.
Reconocimientos	El 35.29% del personal indicaron que casi siempre le brindan reconocimientos por cumplir sus objetivos	Programa de reconocimiento: esto para mejorar la motivación de los trabajadores
Condiciones adecuadas de las instalaciones	El 35.53% del personal indica que siempre le brindan las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones	Mantenimiento de las instalaciones
		Acondicionamiento de instalaciones según la necesidad del personal
Comunicación efectiva	El 76.47% de los trabajadores indican que si existe una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo	Reuniones de socialización con el personal
Procedimiento de reclutamiento	El 76.47% del personal indicaron que tiene un procedimiento de reclutamiento	Normativas de procedimiento de reclutamiento
Programas de inducción	el 76.47% de los trabajadores indican que tienen normas de	Programa de inducción al nuevo personal

	reclutamiento	
Evaluaciones constantes	el 35.29% indicaron que tiene evaluación constante	Evaluaciones contantes sobre las actividades del personal

### 11. Recursos para la implantación de estrategias

N°	Estrategias	Humanos	Tecnológico	Tiempo	Económico
01	<b>Capacitaciones sobre tipos de compensación:</b> Ayudará a la I.E. a implementar un programa para reconocer la labor de cada uno de los docentes.	Gerente	Computadora, proyector, conexión a internet	7 días	S/ 600.00
02	<b>Asignación de presupuesto para el año escolar:</b> Se implementará un presupuesto para las diferentes actividades del año y así aumentar la motivación.	Gerente	Computadora, proyecto, conexión a internet y office	7 días	S/ 3,500.00
03	Implementar un plan estratégico institución: Se elaborar un plan estratégico para desarrollar objetivos centrados en los incentivos y la motivación de la plana docente.	Gerente	Computadora, proyecto, conexión a internet y office	7 días	S/ 1,500.00
04	Capacitar en procesos de reclutamiento.		Computadora, proyector, conexión a internet	7 días	S/ 800.00

	El personal de RRHH aprenderá procesos de reclutamiento para aplicarlo dentro de la institución	Gerente			
<b>05</b>	Charlas sobre el MOF. Ayudará a los trabajadores del a conocer sus funciones y las operaciones que realizan dentro de la institución.	Gerente	Computadora, proyector, conexión a internet	<b>7 días</b>	<b>S/ 900.00</b>
<b>06</b>	Charlas de inducción al personal: Ayudará a los nuevos trabajadores a conocer su labora dentro de la institución.	Gerente	Computadora, proyector, conexión a internet	<b>7 días</b>	<b>S/ 300.00</b>



03	Implementar un plan estratégico institución: Se elaborar un plan estratégico para desarrollar objetivos centrados en los incentivos y la motivación de la plana docente.	15-12-24	22-12-24															
04	Capacitar en procesos de reclutamiento. El personal de RRHH aprenderá procesos de reclutamiento para aplicarlo dentro de la institución	15-12-24	22-12-24														X	
05	Charlas sobre el MOF. Ayudará a los trabajadores del a conocer sus funciones y las operaciones que	15-12-24	22-12-24															

	realizan dentro de la institución.																		
<b>06</b>	Charlas de inducción al personal: Ayudará a los nuevos trabajadores a conocer su labora dentro de la institución.	15-12-24	22-12-24																<b>x</b>

## **VI. Conclusiones**

Se desarrolló una propuesta de mejora de la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L En La Región Ucayali 2024, se implementó de estrategias que actúen efectivamente en la motivación extrínseca, intrínseca, la motivación laboral y la alta rotación de los docentes esto para incrementar la productividad y la eficiencia de los trabajadores de la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L, teniendo como fin disminuir la rotación de los trabajadores y fidelizar a los docentes con estrategias de motivación, garantizando empleos de calidad y un buen clima laboral.

En la investigación se describió cada una de las características de la motivación laboral de los docentes de la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L, en este proceso se encontró que la mayoría de los trabajadores se sienten desmotivados por que la institución no cuenta con planes de incentivos por el desarrollo de las actividades, sintiendo insatisfechos por el desempeño de sus funciones, de la misma manera la empresa se preocupa que los trabajadores desempeñen al máximo sus capacidades brindadores capacitaciones para que pueda desempeñar eficientemente sus funciones y se preocupa por brindarles la oportunidad para crecer profesionalmente.

En el caso de la motivación intrínseca la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L, no se preocupa tanto por brindarles reconocimientos por el cumplimiento de objetivos, pero si les brinda motivación emocional por el cumplimiento de las actividades, del mismo modo les dan la facilidad para obtener los materiales necesarios e instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, la investigación describió las características de la alta rotación de los docentes de la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L, identificando la satisfacción de los docentes con referencia a la institución, encontrando que no cuentan con programa o normativas de incentivos económicos, pero les brindan capacitaciones contantes, haciendo que los trabajadores tengan una comunicación efectiva con las demás áreas de trabajo y toman en serio la comunicación oportuna de las decisiones entre los compañeros entregando espacios de socialización para la plana docente, finalmente, se identificó los procedimientos de reclutamiento de los docentes de la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L, donde claramente se ve que tiene procedimientos adecuados, normativas y un

manual de operación y funciones, evaluado constantemente a los docentes para brindar un servicio de calidad.

## **VII. Recomendaciones**

Planear acciones que tengan objetivos estratégicos para la motivación laboral y la rotación de personal, esto con el fin de establecer situaciones de incertidumbre que ayuden a tomar decisiones buenas para el cumplimiento de las metas planteadas por la institución, esto con el fin de fidelizar a los docentes durante el año escolar.

Desarrollar un plan de incentivos a los trabajadores por el cumplimiento de las actividades y cuando se llegue a los objetivos establecidos por la institución, esto con el fin de motivar a cada uno de los trabajadores y se cree un ambiente saludable.

Brindar capacitaciones a todo el personal en diferentes temas de sensibilización, valores y ética profesional para que sea más satisfactorio el trabajo dentro de la institución.

Contratar personal idóneo para las actividades durante el año escolar, incentivándole y motivándole para que su desempeño sea el mejor y llegar a los objetivos planteados por la institución.

## Referencias Bibliográficas

- Ayala, J. C. (2022). *Centennials: Su motivación laboral 1er Edición*. México: Pluma digital Ediciones.
- Barreto. (2023). *Investigación científica desde un enfoque didáctico*. La paz Bolivia.
- Cardemil, M. (2022). *Las mypymes chilenas en el 2022*. Chile.
- Carhuacusma Chavez, M. J. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa contratista general C & B S.R.L. Huancayo - 2020*. Huancayo - Perú: Universidad Continental.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano 3a Edición*. México: McGraw-Hill.
- Chiroque Eneque, A. M. (2020). *La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Cosio Echenique, K. P. (2021). *Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huara, 2021*. Lima - Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Coutlter, M. (2014). *Administración Decimasegunda edición*. Mexico: Pearson.
- Empresa, C. i. (2022). *Las pumes sumonen el 50% del PIB mundial*. CIPE.
- Empresa, D. G. (2023). *Pyme en España: Cuántas hay, que tipo existen y ejemplos*. España: DGPYME.
- Fernández, U. (2023). *Motivación intrínseca y extrínseca*. México: La vanguardia.
- Finanzas, M. d. (2023). *Mypes Representan 21% del PBI y el 99% del empleo fomral*. Perú: MEF.
- Gaona Galeano, L., Suarez Arbelaez, L., & Velez Pineda, M. A. (2023). *Alta Rotación de personal en una empresa Colombiana del sector de manufactura en los años 2022 y 2023*. Bogotá - Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- García Del Águila, A. (2021). *La rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.

- Gonzales Mendoza, E. L., & Wong Acho, L. K. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.
- González Herrera, Á. G. (2022). *Factores de rotación de personal asociados a la empresa Outsourcing Support*. Bogotá - Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- González López, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. Madrid - España: Fernández Ciudad, SL.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). *Metodología de la investigación cuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Huerta Zuñiga, X. V. (2023). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global, 2023*. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Macario De Paz, F. I. (2019). *Rotación de personal y clima organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- MEF. (2023). *Mypes*. Lima - Perú: Ministerio de Economía y finanzas.
- Noreña Ruiz, I. (2021). *La motivación como factor determinante en el desempeño laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio: caso salon & Spa Adriano Coiffure*. Ucayali: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Perez, A. (2020). *Motivación extrínseca, concepto y fase de desarrollo*. México: Obsbusuness.
- Perret, R. (2016). *El secreto de la Motivación*. México : Printed in México.
- Rengifo Huaman, J. L. (2024). *Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 20214º*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.
- Ricra Mayorca, J. M. (2021). *Rotación de personal y desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa distribuidora Paci, Chorrillos 2021*. Lima - Perú: ISIL.
- Ruiz Angula, W. (2019). *La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa -2019*. Pucallpa - Perú.

- Siancas Minaya, K., & Farfan Rimayhuaman, K. A. (2024). *La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en Lima*. Lima - Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Silva, R. (2021). *El 60% de Mypes son informales en coronel portillo*. Pucallpa Perú: IMPERTU.
- Sousa, D. (2022). *Motivación intrínseca y extrínseca*. Mexico: LinkedIn.
- Tavares Alcántara, C. M. (2021). *La relación entre la motivación, la vocación y la información de los estudiantes de 4o medio con la selección de una carrera Educación Superior*. Santiago - Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Toro, A. (2023). *Los incentivos labroales para recuperar la motivación de tus empleados*. Mexico: Escuela de negocios.
- Urrutia Felix, C. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en Tiempos de Covid - 19*. Lima - Perú: Universidad Autonoma del Perú.
- Velasquez Mendoza, V. S. (2022). *Relación de la motivacion laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Administración e la intitución del Estado, sede Callao-2021*. Lima - Perú: Universidad de Lima.
- Venegas Jimenez, Y. S. (2023). *CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN EN FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL DEL MINISTERIO DE DESARROLLO RURAL Y TIERRAS*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Vizueta Choez, G. (2021). *La rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
- Zapata. (2023). *Motivación laboral y su relación on el desempeño de colaboradores en empresa de rubri textil*. Perú: UCSA.

## Anexos

### Anexo 1. Carta de recojo de datos



Chimbote, 15 de octubre del 2024

**CARTA N° 0000001919- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

**Señor/a:**

**WILLIAM ALEJANDRO PANDURO GARCIA**  
**20283470149**


**Presente.-**

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024, que involucra la recolección de información/datos en 20, a cargo de CILAS GALVEZ MORALES DE PANDURO, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 76079485, durante el período de 17-09-2024 al 20-12-2024.


La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
  
Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO  
Coordinador de Gestión de Investigación

*Recibido:*  
  
-----  
Sr. William A. Panduro Garcia  
DNI: 22973636  
PROMOTOR

 [www.uladech.edu.pe/](http://www.uladech.edu.pe/)

email: [cooperacion@uladech.edu.pe](mailto:cooperacion@uladech.edu.pe)  
Telf.: (043) 343444 Cel: 948560463  
Jr. Tumbes N° 247 - Centro Comercial y Financiera - Chimbote, Perú

**Anexo 2:** Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



**I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL**

**“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Pucallpa, 24 de octubre del 2024

**CARTA N° 001-2024/CCM**

**Dr:**  
**NILO VELASQUEZ CASTILLO**  
Coodinador de Gestión de Investigación

**ASUNTO :** SOBRE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA  
LLEVAR A CABO UNA INVESTIGACIÓN EN LA  
I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL

**REFERENCIA :** a) CARTA N° 0000001919- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del SR. WILLIAM ALEJANDRO PANDURO GARCIA, Gerente General y promotor del Colegio CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L, con DNI 22973636, en atención al documento descrito en la referencia a), en donde solicita autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada **LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L**, el mismo que involucra la recolección de información/datos en 20, a cargo de **CILAS GALVEZ MORALES DE PANDURO**, con cod. Del estudiante: **1811131087**, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 76079485, durante el periodo comprendido del 17-09-2024 al 20-12-2024.

Autorizo en recopilar datos de la Institución Educativa, siguiendo altos estándares éticos y de confiabilidad.

Sin más a que referirme, agradezco y firmo esta carta como señal de conformidad y autorización.

Atentamente:

  
Sr. **William A. Panduro Garcia**  
DNI: **22973636**  
**PROMOTOR**



*Jr. 7 de junio 156 - Pucallpa - Christian College Manantial - cel.*

**Anexo 3: Matriz de consistencia**

Titulo

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuáles son las características de la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar las características de la motivación laboral para evitar la rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las características de la motivación laboral de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024</li> <li>• Describir las características de la alta rotación de los docentes I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L. en la región Ucayali 2024</li> <li>• Elaboración de la propuesta de mejora de los resultados obtenidos en la presente investigación</li> </ul>	<p>El presente trabajo de investigación que se titula: La motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L en la región Ucayali 2024, no se planeó una hipótesis ya que el nivel de la investigación es de tipo descriptivo. Hernández et al. (2019) indica que los trabajos descriptivos no se consideran hipótesis, debido a que la investigación es de nivel descriptivo ya que la información se recolecta sin cambiar el entorno y sin manipular las variables.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Motivación extintica</li> </ul> <p>Rotación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Procedimientos de reclutamiento.</li> </ul>	<p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Población: Todos los trabajadores I.E.P. Christian College Manantial E.I.R.L</p> <p>Muestra: 20 trabajadores</p>

## Anexo 4: Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario que se aplicara a los trabajadores sobre La motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L en la región Ucayali 2024

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcar con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

**Respecto a la variable:** Motivación laboral

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)			Siempre (5)				
						Alternativas				
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>										
1.	¿Usted se siente satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo?					1	2	3	4	5
2.	¿Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones?					1	2	3	4	5
3.	¿Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades?					1	2	3	4	5
4.	¿Le brindan capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?					1	2	3	4	5
5.	¿Consideran que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento profesional?					1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>										
6.	¿La empresa le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos?					1	2	3	4	5
7.	¿La empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades?					1	2	3	4	5
8.	¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo?					1	2	3	4	5
9.	¿La empresa le brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades?					1	2	3	4	5

10. ¿La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones de su trabajo?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

**Respecto a la variable:** Rotación laboral

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	
				<b>Alternativas</b>	
<b>Dimensión 3: Satisfacción laboral</b>					
1. ¿La empresa le brinda reconocimientos económicos?	1	2	3	4	5
2. ¿La empresa le brinda capacitaciones?	1	2	3	4	5
3. ¿Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿La empresa le comunica oportunamente las decisiones para mejorar las actividades del trabajo?	1	2	3	4	5
5. ¿La empresa le brinda espacios de socialización entre compañeros?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 4: Procedimiento de reclutamiento</b>					
6. ¿La empresa tiene un procedimiento de reclutamiento?	1	2	3	4	5
7. ¿La empresa tiene normas de reclutamiento?	1	2	3	4	5
8. ¿La empresa tiene MOF?	1	2	3	4	5
9. ¿La empresa tiene un programa de inducción?	1	2	3	4	5
10. ¿La empresa les evalúa constantemente?	1	2	3	4	5

*Gracias por su participación.*

**Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos**  
**Validación del instrumento**

**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

**Nombres y Apellidos:**

Uribe Cornelio Guido

Nº DNI: 70117561

Edad: 42

Teléfono / Celular: 912 937 055 Email: .....

**Título profesional:** Administración.

**Grado Académico:** Maestría  X Doctorado

**Especialidad:**

Gestión publica

**Institución que labora:**

Unidad de Gestión Educativa Local de AIJA

**Identificación del proyecto de Investigación o Tesis**

**Título:**

LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024

**Autor(es):**

GÁLVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

**Programa Académico:**

Administración

  
Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio  
Director del Sistema Administrativo II  
Área de Gestión Administrativa  
UGEL - AIJA

Firma



Huella digital

**Formato de Carta de Presentación al Experto**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Magister / Doctor:** Uribe Cornelio Guido

**Tema:** PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024 y envié a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

DNI: 76079485

### Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024								
	VARIABLE 1: Motivación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>							
1	¿Usted se siente satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo?	x		x		x		
2	¿Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones?	x		x		x		
3	¿Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades?	x		x		x		
4	¿Le brindan capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?	x		x		x		
5	¿Consideran que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>							
1	¿La empresa le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo?	x		x		x		
4	¿La empresa le brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
5	¿La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones de su trabajo?	x		x		x		
	<b>Variable 2: Rotación laboral</b>							
	<b>Dimensión 1: Satisfacción laboral</b>							
1	¿La empresa le brinda reconocimientos económicos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda capacitaciones?	x		x		x		

3	¿Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo?	x		x		x		
4	¿La empresa le comunica oportunamente las decisiones para mejorar las actividades del trabajo?	x		x		x		
5	¿La empresa le brinda espacios de socialización entre compañeros?	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Procedimiento de reclutamiento</b>								
1	¿La empresa tiene un procedimiento de reclutamiento?	x		x		x		
2	¿La empresa tiene normas de reclutamiento?	x		x		x		
3	¿La empresa tiene MOF?	x		x		x		
4	¿La empresa tiene un programa de inducción?	x		x		x		
5	¿La empresa les da evaluaciones de desempeño?	x		x		x		

Recomendaciones:

.....

Opinión de Experto:    Aplicable ( x )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Uribe Cornelio Guido Elmer      DNI: 70117561



Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio  
 Director del Sistema Administrativo II  
 Área de Gestión Administrativa  
 UGEL - AIJA



**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

**Nombres y Apellidos:**

Ivonee Feli Avila Crespin

**N° DNI:** 46211751

**Edad:** 35

**Teléfono / Celular:** 981 587 705 **Email:** -----

**Título profesional:** Administración.

**Grado Académico:** Maestría x  Doctorado \_\_\_\_\_

**Especialidad:**

Gestión publica

**Institución que labora:**

Universidad Unamba

**Identificación del proyecto de Investigación o Tesis**

**Título:**

LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024

**Autor(es):**

GÁLVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

**Programa Académico:**

Administración

  
Firma  
Avila Crespin Ivonne Feli  
DNI N° 46211751

\_\_\_\_\_  
Firma



Huella digital

## **Formato de Carta de Presentación al Experto**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Magister / Doctor:** Ávila Crespín Ivonee Feli

**Tema:** PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024 y envié a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

DNI: 76079485

### Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024								
VARIABLE 1: Motivación laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Relevancia
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	Cumple	No cumple	No cumple	
1	¿Usted se siente satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo?	x		x		x		
2	¿Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones?	x		x		x		
3	¿Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades?	x		x		x		
4	¿Le brindan capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?	x		x		x		
5	¿Consideran que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>								
1	¿La empresa le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo?	x		x		x		
4	¿La empresa le brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
5	¿La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones de su trabajo?	x		x		x		
<b>Variable 2: Rotación laboral</b>								
<b>Dimensión 1: Satisfacción laboral</b>								
1	¿La empresa le brinda reconocimientos económicos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda capacitaciones?	x		x		x		
3	¿Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo?	x		x		x		

4	¿La empresa le comunica oportunamente las decisiones para mejorar las actividades del trabajo?	x		x		x	
5	¿La empresa le brinda espacios de socialización entre compañeros?	x		x		x	
<b>Dimensión 2: Procedimiento de reclutamiento</b>							
1	¿La empresa tiene un procedimiento de reclutamiento?	x		x		x	
2	¿La empresa tiene normas de reclutamiento?	x		x		x	
3	¿La empresa tiene MOF?	x		x		x	
4	¿La empresa tiene un programa de inducción?	x		x		x	
5	¿La empresa les da evaluaciones de desempeño?	x		x		x	

Recomendaciones:

.....

Opinión de Experto:    Aplicable ( x )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Avila Crespin Ivonee Feli      DNI: 46211751

  
 Firma  
 Avila Crespin Ivonne Feli  
 DNI N° 46211751



**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

**Nombres y Apellidos:**

Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

Nº DNI: 29571960

**Edad:** 51

**Teléfono / Celular:** 901 208 403 **Email:** alvarez aurelio958@gmail.com

**Título profesional:** Administración.

**Grado Académico:** Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado   x  

**Especialidad:**

Gestión pública

**Institución que labora:**

Unidad de Gestión Educativa Local de Aija

**Identificación del proyecto de Investigación o Tesis**

**Título:**

LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024

**Autor(es):**

GÁLVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

**Programa Académico:**

Administración

 UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS  
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
  
-----  
*Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos*  
DNI: 29571960  
DOCENTE

\_\_\_\_\_  
Firma



Huella digital

## **Formato de Carta de Presentación al Experto**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Magister / Doctor:** Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

**Tema:** PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

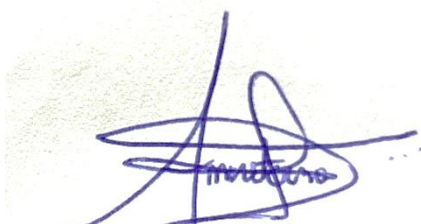
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024 y envié a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



GALVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

DNI: 76079485

## Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA HOSPEDAJE INVERSIONES MARTINEZ E.I.R.L., PUCALLPA, 2023								
	VARIABLE 1: Motivación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Usted se siente satisfecho con los objetivos logrados dentro de su centro de trabajo?	x		x		x		
2	¿Siente satisfacción con el desempeño de sus funciones?	x		x		x		
3	¿Su área de trabajo le permite desempeñar al máximo sus capacidades?	x		x		x		
4	¿Le brindan capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?	x		x		x		
5	¿Consideran que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>							
1	¿La empresa le brinda reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda motivación por su desempeño de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo?	x		x		x		
4	¿La empresa le brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
5	¿La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de las instalaciones de su trabajo?	x		x		x		
	<b>Variable 2: Rotación laboral</b>							
	<b>Dimensión 1: Satisfacción laboral</b>							
1	¿La empresa le brinda reconocimientos económicos?	x		x		x		
2	¿La empresa le brinda capacitaciones?	x		x		x		

3	¿Existe una comunicación efectiva dentro de las diferentes áreas de trabajo?	x		x		x	
4	¿La empresa le comunica oportunamente las decisiones para mejorar las actividades del trabajo?	x		x		x	
5	¿La empresa le brinda espacios de socialización entre compañeros?	x		x		x	
<b>Dimensión 2: Procedimiento de reclutamiento</b>							
1	¿La empresa tiene un procedimiento de reclutamiento?	x		x		x	
2	¿La empresa tiene normas de reclutamiento?	x		x		x	
3	¿La empresa tiene MOF?	x		x		x	
4	¿La empresa tiene un programa de inducción?	x		x		x	
5	¿La empresa les da evaluaciones de desempeño?	x		x		x	

Recomendaciones:

.....  
 .....

Opinión de Experto:    Aplicable ( x )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos del experto: Dr. Álvarez Gallegos Aurelio Francisco DNI: 29571960


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS  
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
  
 -----  
 Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos  
 DNI: 29571960  
 DOCENTE



**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

**Nombres y Apellidos:**

Uribe Cornelio Guido

Nº DNI: 70117561

Edad: 42

Teléfono / Celular: 912 937 055 Email: .....

**Título profesional:** Administración.

**Grado Académico:** Maestría   X   Doctorado       

**Especialidad:**

Gestión pública

**Institución que labora:**

Unidad de Gestión Educativa Local de Aija

**Identificación del proyecto de Investigación o Tesis**

**Título:**

LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CHRISTIAN COLLEGE MANANTIAL E.I.R.L EN LA REGIÓN UCAYALI 2024

**Autor(es):**

GÁLVEZ MORALES DE PANDURO, CILAS

**Programa Académico:**

Administración

  
Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio  
Director del Sistema Administrativo II  
Área de Gestión Administrativa  
UGEL - AIIJA

Firma



Huella digital

Confiabilidad del instrumento

Codificación de respuestas	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Alfa de cronbach											
Variable 1: Motivación laboral											
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	SUMA
Sujeto 1	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	38
Sujeto 2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
Sujeto 3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Sujeto 4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	42
Sujeto 5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
Sujeto 6	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	39
Sujeto 7	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46
Sujeto 8	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
Sujeto 9	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	34
Sujeto 10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
Sujeto 11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
Sujeto 12	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	44
Sujeto 13	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	41
Sujeto 14	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	41
Sujeto 15	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	42
Sujeto 16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
Sujeto 17	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	39
Sujeto 18	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46
Sujeto 19	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
Sujeto 20	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	34
VARIANZA	0.5875	0.4275	0.7875	0.29	0.8275	0.91	0.4275	0.7275	0.54	0.54	6.065

$\Sigma$  (símbolo sumatoria)

$\alpha$  (Alfa)

K (Numero de Ítems)

$V_i$  (Varianza de cada Ítems)

$V_t$  (Varianza Total)

= **0.7639247**

= 10

= 6.065

= 19.41

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente Confiable
1	Confiable perfecta

**CONCLUSION:**

En la variable "**Motivación laboral**" se encuestó a 20 trabajadores del restaurante "Campitos" de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final **0.763924666552178**, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es Excelente la confiabilidad del instrumento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

<b>Alfa de cronbach</b>											
Variable 2: Rotación laboral											
	ítem 1	ítem 2	Ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	Ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	SUMA
sujeto 1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
sujeto 2	3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	40
sujeto 3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	42
sujeto 4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	39
sujeto 5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	40
sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sujeto 7	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	30
sujeto 8	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	40
sujeto 9	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
sujeto 10	3	5	3	4	2	4	4	3	2	3	33
sujeto 11	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	38
sujeto 12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
sujeto 13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
sujeto 14	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	42
sujeto 15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
sujeto 16	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	39
sujeto 17	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46
sujeto 18	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
sujeto 19	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	34
sujeto 20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
VARIANZA	0.6	0.36	0.7275	0.29	1.0275	0.89	0.3275	0.8475	0.76	0.69	

$\Sigma$  (símbolo sumatoria) =  
 $\alpha$  (Alfa) = **0.82005268**  
 K (Numero de Ítems) = 10  
 Vi (Varianza de cada Ítems) = 6.52  
 Vt (Varianza Total) = 24.89

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente Confiable
1	Confiable perfecta

Conclusión:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

En la variable "Rotación laboral" se encuestó a 20 trabajadores del restaurante "Campitos" de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.82005268, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es Excelente la confiabilidad del instrumento.

## **Anexo 6.** Formato de consentimiento informado para la encuesta



### **Protocolo de consentimiento informado para encuestas**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: La motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L en la región Ucayali 2024

Y es dirigido por Gálvez Morales de Panduro, Cilas, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Investigar “La motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L en la región Ucayali 2024”

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 7 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de los medios de comunicación de la Universidad. Si desea, también podrá escribir al correo: cilagm13@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

### Declaración jurada

Yo, Gálvez Morales de Panduro, Cilas, identificado (a) con DNI 76079485

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: la motivación laboral para evitar la alta rotación de los docentes en la I.E.P Christian College Manantial E.I.R.L en la región Ucayali 2024. Anotar declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. También declaro que al examinar la fuente de recojo de datos tuve acceso a nombres, apellidos o datos sensibles, estos datos se protegen para preservar su identidad y derechos constitucionales. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, mayo del 2024.



.....  
Apellidos Y Nombres: Gálvez Morales de Panduro, Cilas

N.º de DNI: 76079485

N.º de código del estudiante: 1811131087