

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**Factores motivadores y desempeño laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local,
Angaraes – 2021**

Para Optar : **El Grado Académico de Maestro en Educación.**
Mención en: Gerencia Educativa

Autor : **Bach. Vargas Ticlla Nerea Carmela**

Asesor : **Dr. Suárez Reynoso Carlos Alberto**


Línea de investigación Institucional : **Desarrollo Humano y Derechos**

Fecha de inicio / término : **Agosto 2021 – diciembre 2022**

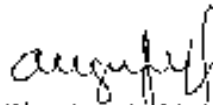
Huancayo – Perú

2024

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



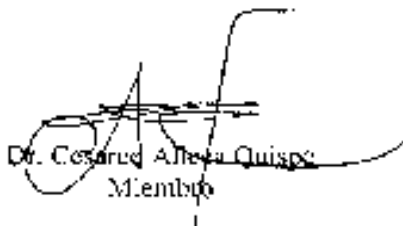
Dr. Williams Rorald Oliveira Acuña
Presidente



Dra. Paula Dina Angulo Marique
Miembro



Dr. Raúl Cerilla Melcior
Miembro



Dr. Cesarue Altesa Quispe
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes
Secretario Académico

Dedicatoria

A Dios por darme la gracia y concederme la salud y lograr la meta a pesar de las dificultades. Al mismo tiempo agradezco infinitamente a mis padres Fortunato y Peregrina, a mi esposo Hugo y familiares, en especial a mis hijas Luz Gabriela y Flor Milagros por ser fuente de inspiración, quienes me motivaron a ser perseverante.

Nerea Carmela.

Agradecimiento

A Dios por guiarme en alcanzar mi meta con paciencia y fe, de igual manera a los maestros por brindarme sus sabias enseñanzas a mi asesor Dr. Carlos Alberto Suárez Reynoso y a todos quienes formaron parte de mi formación profesional y elaboración de mi trabajo de investigación.

Nerea Carmela

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0190 - POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

FACTORES MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ANGARAES - 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. NEREA CARMELA VARGAS TICLLA**

Asesor(a) : **Dr. CARLOS ALBERTO SUAREZ REYNOSO**

Fue analizado con fecha **30/12/2024**; con **111 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye Citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **20 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 30 de diciembre del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Contenido	v
Contenido de tablas	viii
Contenido de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación del Problema.....	17
1.3 Formulación del Problema	17
1.3.1 Problema General.....	17
1.3.2 Problemas Específicos	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Social.....	18
1.4.2. Teórica	18
1.4.3. Metodológica	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes	21
2.2. Bases Teóricas o Científicas	28
CAPÍTULO III.....	50

HIPÓTESIS.....	50
3.1. Hipótesis General.....	50
3.2. Hipótesis Específicas	50
3.3. Variables	50
CAPÍTULO IV.....	52
METODOLOGÍA	52
4.1. Métodos de Investigación	52
4.2. Tipo de Investigación.....	53
4.3. Nivel de Investigación.....	53
4.4. Diseño de la Investigación	53
4.5. Población y Muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	56
CAPÍTULO V	57
RESULTADOS.....	57
5.1. Descripción de resultados	57
5.2. Contrastación de Hipótesis.....	64
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	86
Matriz de consistencia.....	87
Matriz de operacionalización de variables	88
Matriz de operacionalización del instrumento	89
Instrumento de recolección de datos	91
Confiabilidad y validez del instrumento del instrumento	94
Base de datos SPSS.....	106

Consentimiento informado..... 110

Contenido de tablas

Tabla 1. Motivación de los trabajadores de la UGEL Angaraes.....	16
Tabla 2. Población y Muestra de Investigación	54
Tabla 3. Validez del instrumento por el criterio de expertos	55
Tabla 4. Niveles de la variable factores motivacionales	57
Tabla 5. Niveles de la dimensión motivación intrínseca.....	58
Tabla 6. Niveles de la dimensión motivación extrínseca.....	59
Tabla 7. Niveles de la variable desempeño laboral.....	60
Tabla 8. Niveles de la dimensión desempeño de tareas	61
Tabla 9. Niveles de la dimensión desempeño contextual	62
Tabla 10. Niveles de la dimensión desempeño contraproducente	63
Tabla 11. Coeficiente de relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de la UGEL de Angaraes.	64
Tabla 12. Interpretación de los coeficientes de correlación	65
Tabla 13. Coeficiente de relación entre factores motivacionales y desempeño de tareas de la UGEL de Angaraes.	66
Tabla 14. Coeficiente de relación entre factores motivacionales y desempeño contextual de la UGEL de Angaraes.	68
Tabla 15. Coeficiente de relación entre factores motivacionales y desempeño contraproducente de la UGEL de Angaraes.....	69

Contenido de figuras

Figura 1. Características del desempeño laboral.....	42
Figura 2. Variable factores motivacionales de los trabajadores.....	57
Figura 3. Dimensión motivación intrínseca de los trabajadores	58
Figura 4. Dimensión motivación extrínseca de los trabajadores	59
Figura 5. Variable desempeño laboral de los trabajadores	60
Figura 6. Dimensión desempeño de tareas de los trabajadores.....	61
Figura 7. Dimensión desempeño contextual de los trabajadores	62
Figura 8. Dimensión desempeño contraproducente de los trabajadores	63
Figura 9. Factores motivacionales y desempeño laboral.	65
Figura 10. Factores motivacionales y desempeño de tareas.	67
Figura 11. Factores motivacionales y desempeño contextual.....	68
Figura 12. Factores motivacionales y desempeño contraproducente.....	70

Resumen

El tema de esta investigación fue factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, 2021. Y tuvo como objetivo general, determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, 2021. La metodología corresponde a un estudio de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por los 50 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, a quienes se aplicó un cuestionario por cada variable de estudio. Los resultados muestran que la variable factores motivacionales presenta para el 56,00% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Angaraes alcanzaron un nivel medio. Y la variable desempeño laboral para el 92,00% de los trabajadores tuvo un nivel regular. Concluyendo que, el coeficiente de correlación entre factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, tienen una correlación alta y positiva de 0,775 ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), por lo tanto, existe una correlación estadísticamente significativa en la población.

Palabras clave: Factores motivaciones, desempeño laboral

Abstract

The topic of this research was motivator factors and the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit, Angaraes, 2021. And its general objective was to determine how the motivator factors and the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit, Angaraes, 2021. The methodology corresponds to a basic type study, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population and sample were made up of 50 workers from the Local Educational Management Unit, Angaraes, to whom a questionnaire was applied for each study variable. The results show that the motivational factors variable presents for 56.00% of the workers of the Angaraes Local Educational Management Unit reached a medium level. And the job performance variable for 92.00% of the workers had a regular level. Concluding that, the correlation coefficient between motivational factors and work performance of the workers of the Local Educational Management Unit, Angaraes, has a high and positive correlation of 0.775 ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), therefore, there is a statistically significant correlation in the population.

Keywords: Motivational factors, job performance

Introducción

En el Perú existe subempleo y desempleo, según el ministerio de Trabajo y empleo (2018) y ambos problemas afectan la economía del país porque van unidos, un problema produce el otro, el subempleo produce desempleo a un mediano plazo y el desempleo puede producir también subempleo, porque ambos tienen factores motivadores que actúan negativamente en el desempeño del trabajador. Esto va a afectar inevitablemente al Producto Bruto Interno de un país, esto a un largo plazo producirá una crisis económica.

Esta investigación se avocó a un segmento de la economía y de modo preciso a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Angaraes, para comprobar la motivación que tienen los trabajadores y cómo estos se correlacionan con el desempeño laboral.

Se ha elegido como estudio a la UGEL de Angaraes, debido a que se observa la desmotivación en los trabajadores, razón por la cual se analizó su relación con el desempeño del trabajador. En ese sentido, el estudio tuvo como motivación determinar de qué manera se correlaciona los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021.

Población 50 trabajadores administrativos. Por el tipo población se empleó el muestreo censal, por ello la muestra fueron 50 personas del universo mencionado.

Las técnicas de compilación de datos que se ha manejado en el estudio es la encuesta. El instrumento de estudio que se empleó en el trabajo investigativo es el cuestionario, que antes de ser aplicada, se validó por jueces y expertos. Los datos se tabularon, utilizando el software SPSS, Versión 26. Para el estudio de las resultas, se ha utilizado tablas e indicadores estadísticos. La investigación se ha estructurado en 4 capítulos:

En el Capítulo I, contiene el Planteamiento del Problema, , delimitación del problema, se formula el problema, la justificación y los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, denominado Marco Teórico, se desarrollan ítems como: los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual.

En el Capítulo III, denominado Hipótesis se plantea la hipótesis de la investigación, las hipótesis específicas.

En el Capítulo IV, contiene la Metodología: método, tipo, nivel, diseño de estudio y muestra. Las técnicas e instrumentos de cogida de datos, y los factores morales y éticos del trabajo investigativo.

En el capítulo V, titulado Resultados. Se desarrolla los ítems de las resultas y contrastación de hipótesis.

Y finalmente, se desarrolla el análisis y discusión de las resultas, conclusiones, recomendaciones y la bibliografía correspondiente, asimismo se ha considerado la operacionalización de las variables y la matriz de consistencia, todo basado en la validez y confiabilidad del instrumento, y en cuanto a los datos se ha tenido mucho cuidado en recopilar dichos datos previamente contando con su consentimiento de los que brindan información.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente tenemos estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) muestra que México tiene una población más trabajadora, pero aún tiene una productividad laboral más baja en comparación con países vecinos. Esta baja productividad laboral, es una limitante para el desarrollo del mencionado país. Por esta razón, afecta entre otras cosas, la motivación de los empleados, la formación de los programas de empoderamiento para mejorar las habilidades de los empleados.

A nivel nacional, el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), dio cuenta que la inadecuación ocupacional existente acarrea una serie de menoscabos, para el aspecto económico del país, las instituciones, al empresariado y a los trabajadores. A escala macroeconómica genera un aumento de la falta de empleo y reduce el del Producto Bruto Interno, por un mal desempeño laboral, con una afectación al trabajador en sus salarios, sus motivaciones y satisfacciones.

No se han realizado estudios a nivel regional para identificar factores motivadores o de desempeño en las instituciones públicas en los últimos años.

La unidad investigativa pertenece a la UGEL de Angaraes, que incluye, entre otros, trabajadores desmotivados, trabajadores administrativos con trabajo monótono con poco compromiso e interés en el logro de las metas institucionales, trabajadores que muestran signos de estrés entre otros asociados al problema. Por otro lado, se realizó una encuesta motivacional estos son los resultados:

Tabla 1.*Motivación de los trabajadores de la UGEL Angaraes*

Motivación	N	%
Sin motivación	9	45
Motivación leve	5	25
Motivados	4	20
Con alta motivación	2	10
TOTAL	20	100.0

La tabla 1 muestra el resultado general obtenido con respecto a la motivación de los que laboran en la UGEL Angaraes, donde un 45% de trabajadores manifiestan no tener motivación, un 25% evidencia motivación leve, un 20% refiere estar motivado sólo un 10% sostienen tener una alta motivación.

Asimismo, la motivación y el desempeño laboral temas complejos, el estudio demuestra la correlación que tiene los factores motivacionales sobre el desempeño laboral en la UGEL, Angaraes.

Esta investigación tuvo como aporte relacionar las variables motivación y desempeño de los docentes de la muestra, habiéndose obtenido una significancia menos al 0.05, lo que indica que esta relación se mantendrá en el tiempo; es por esta razón que se formularon recomendaciones aplicables en la mejora de los factores motivadores, lo que a su vez impulsará a un mejoramiento en el desempeño laboral.

El pronóstico, al poner en práctica las recomendaciones dadas para el problema de desmotivación que se presenta actualmente es lograr que más de la mitad de trabajadores está motivado para lograr que el desempeño sea bueno también en más de la mitad de los trabajadores.

1.2 Delimitación del Problema

Delimitación espacial

La investigación tiene como unidad de análisis a la Unidad de Gestión Educativa Local de Angaraes, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, región de Huancavelica.

Delimitación temporal

El estudio fue realizado en el período de enero a diciembre del año 2021, el cual alcanza el recojo de datos la conformidad del proyecto de tesis, con la aplicación de las encuestas respectivas, para la realización del examen correspondiente.

Delimitación temática o conceptual

La variable factores motivadores se analizó con las dimensiones: Factores motivadores o motivación intrínseca y factores higiénicos o motivación extrínseca. En tanto, la variable desempeño laboral con las dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Angaraes, 2021?

1.3.2 Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Angaraes, 2021?

- b. ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Angaraes, 2021?
- c. ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En ese sentido el trabajo investigativo tiene una relevancia social importante ya que los beneficiarios del estudio lo conforman los trabajadores administrativos; tras las resultas del trabajo investigativo se pueden implementar una serie de actividades estratégicas que permitan incidir en los factores motivacionales a fin de mejorar el desempeño laboral, lo cual permitirá en un futuro cercado que se logren las metas de la institución que es la única razón de una organización.

1.4.2. Teórica

El presente estudio será precedente de una nueva información y comprender la relación entre los factores motivacionales y el desempeño en las organizaciones.

Por lo mismo, se exigió en el análisis del material bibliográfico de los autores más notorios y de reciente publicación; por lo que se tomó como referencia la perspectiva, conceptualización e investigación de fuente primaria.

El estudio de los factores de la motivación y desempeño laboral nos brindará importante y real información sobre el comportamiento de estas variables en el estudio, permitiendo plantear estrategias de mejoramiento en el contexto laboral de la UGEL de

Angaraes; cabe señalar que a mejor motivación será mejor el desempeño laboral y el cumplimiento eficaz y eficiente.

1.4.3. Metodológica

Este trabajo investigativo motivó nuevos lineamientos investigativos en el terreno de los factores motivadores y del desempeño laboral. Asimismo, el aporte del presente estudio es el diseño de un instrumento de medición el cual es el cuestionario que permite medir a profundidad las variables de estudio. Con los criterios de confiabilidad y validez. Aportación que esta en condiciones de emplearse en investigaciones análogas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Angaraes, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Angaraes, 2021.
- b. Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Angaraes, 2021.
- c. Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Angaraes, 2021.

1.6.Aspectos Éticos

Este estudio tuvo en cuenta la libertad como principio fundamental. Por ello, hubo una conversación y coordinación previa con cada componente de la muestra para que brinden información en el estudio. También se tendrá en cuenta la confidencialidad de los participantes. O sea, no existirán motivos de divulgación de la participación del encuestado o participante del estudio, guardando el anonimato correspondiente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Chamorro (2018) en un estudio realizado en la UGEL de Surcubamba - Huancavelica para obtener el grado de magister, tuvo como objetivo verificar las particularidades de carácter motivacional del desempeño laboral del personal administrativo. El estudio es de tipo básico, método descriptivo, siendo la muestra 50 trabajadores administrativos el muestreo fue censal, es decir se tomó como muestra a todos los trabajadores. Los resultados demostraron que los componentes con mayores promedios fueron: con una buena realización personal el 46%, siempre poseen responsabilidades el 62% y el progreso profesional bueno un 50%.

Lizana (2021) en la investigación que realizó en el ITSP en Huancavelica para tener el grado de Maestro en la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como objetivo establecer la incidencia de la motivación 360 grados en la satisfacción laboral. El tipo es aplicado, nivel relacional, naturaleza mixta; la muestra son 40 docentes. Se utilizó el muestreo censal, por lo que para la muestra se tomó el total de docentes que en número son 40. Obteniendo como resultado que si existe una influencia directa moderada entre la motivación 360 grados cuyo valor de significancia es de 0.008.

Ramón (2021) en un estudio que realizó en la UGEL Surcubamba - Huancavelica para tener el grado de Maestro, tuvo como objetivo demostrar la relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes en épocas de epidemia. Donde los resultados mostraron que 87% de quienes se les encuestó revelaron un nivel alto para las

motivaciones y satisfacciones laborales de manera respectiva. El estadístico de Pearson nos arrojó un resultado de ,846. Concluyendo que sí existe relación alta entre las variables, dándonos a entender que pese a los avatares de la epidemia o pandemia los profesores siguieron trabajando dentro de sus entidades educativas, con lo que se demostró su responsabilidad laboral.

Aguirre et al, (2018), en su investigación realizada en la UGEL Yarowilca para obtener el grado de Magister en la UCV, tuvo como objetivo general identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en el lugar de estudio. Para el logro del objetivo planteado se desplegó un diseño correlacional transversal no experimental. Se seleccionó como muestra un total de 40 empleados, ya que la población estuvo conformada por todos los empleados de la UGEL. Los resultados confirmaron esta afirmación al encontrar que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el p -valor=0.000 y con un valor de $Rho = 0.810$; demostrando una relación fuerte y positiva entre las variables mencionadas.

Barrueto y Romero (2018) en el estudio que realizaron en IT Aeronáutico Manuel Polo Jiménez, para la obtención del grado de magister, tuvo como objetivo comprobar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes. La metodología es de tipo aplicado, el diseño correlacional, muestra 77 profesores de carrera militar y 29 profesores civiles. Como resultado del trabajo investigativo se encontró que la relación entre la motivación laboral y el desempeño es significativa con un valor de p menor a 0.01.

Burga y Wiese (2018) en un estudio realizado en Cañete – Perú para obtener el grado de magister, tuvo como objetivo relacionar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. El resultado más importante fue al calcular con el estadístico de

Pearson en base a las variables de estudio, que fue significativo ($p < 0.05$). De ello se puede deducir que influyó en el buen desempeño de sus empleados en el área de administración con motivación positiva. Se concluye que la presencia de alta motivación también permitió a la organización alcanzar una productividad laboral ideal en su propio beneficio y en beneficio de sus administrados en términos de productividad y capacidad y de sus administrados, en lo que se refiere a productividad y la capacidad para desempeñar sus ocupaciones de manera adecuada.

Cusilayme (2019) en un estudio realizado en la DREJ - Puno para obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional del Altiplano. Escuela de Posgrado. El propósito de este estudio fue examinar el problema del personal administrativo que trabaja en entidades públicas, y analizar por qué no se hallan motivados y si esto les está llevando a no poder alcanzar los objetivos marcados por la entidad educativa. La investigación fue de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal, y en general con un enfoque cuantitativo. El estudio concluye: La prueba estadística del coeficiente de Pearson demostró que existe una relación positiva entre las variables 0,661 con un nivel de probabilidad menor a 0.01.

Chacón (2019) en una investigación realizada en la Universidad de San Agustín para obtener el grado de magister, tuvo como objetivo comprobar las percepciones de los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del trabajador administrativo. Para este estudio consideró una muestra de 67 servidores, lo que representa un nivel de confianza muestral del 99%. En conclusión, los resultados del estudio reflejan que un gran porcentaje de adultos con más de 11 años de experiencia profesional, además en su mayoría son personal nombrado. Así mismo la productividad laboral era insuficiente porcentualmente, regular en un porcentaje menor y ninguno poseía percepciones adecuadas.

Cornejo (2020) en su investigación realizada en la Universidad Nacional de Tumbes, para obtener el grado Magister, tuvo como objetivo comprobar cómo inciden los elementos motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores. Utilizó el método El estudio tuvo un carácter no experimental con corte transversal, se examinó el estado de la variable. Con los resultados obtenidos se puede observar que al valor alfa de Cronbach de 0.924 y 0.864, el instrumento de cogida de datos mostró alta fiabilidad. Concluyendo que existe una relación moderada directa y significativa entre las variables estudiadas.

Espirilla (2020) en la investigación que realizó en San Jerónimo de Cusco, para obtener el grado de Magister en la UCV, tuvo como objetivo verificar la correlación que existe entre los elementos motivacionales y el desempeño laboral. El tipo fue básico, y su diseño relacional. Los resultados de la investigación muestran que las variables de estudio se correlacionan significativa y directamente, el estadístico de Rho de Spearman nos da un valor de 0.734 con un p valor 0,005 comprobándose las hipótesis planteadas. Concluyendo que la correlación entre las variables de estudio es positiva.

Granados (2021) en su estudio realizado en el Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, para obtener el Grado de Magister, tuvo como objetivo comprobar la correlación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral. La metodología, es de naturaleza cuantitativa, de tipo relacional, diseño correlacional. Los resultados encontrados en esta investigación fue que un 36% mostraron motivaciones altas y un desempeño laboral eficaz. Referente a los elementos de carácter motivacional, un 38% revelaron niveles de motivaciones intrínsecas altas en correlación al desempeño laboral eficaz, siendo el valor de Rho de Spearman de 0.775.

Navarro (2019) en su estudio realizado en la UGEL de Padre Abad-Aguaytia” para obtener el grado de Magister, tuvo como objetivo fue comprobar cómo se correlaciona la

motivación y el desempeño laboral, diseño relacional. Se obtuvo un resultado de Rho de Spearman con un valor de correlación es significativa ($P\text{-valor} < \alpha$; $0.003 < 0.05$), consecuentemente la Rho de Spearman nos muestra que la relación es directo y positivo, siendo la relación moderado positivo ($r_s = 0.460$). En conclusión, las dimensiones supervisión, autonomía laboral y el status laboral de motivación se correlacionan de manera significativa con la variable desempeño laboral.

Paredes et al, (2018), en un estudio realizado en IEP en Iñapari, de la provincia de Tahuamanu – Madre de Dios, tuvo como objetivo comprobar cómo los elementos motivacionales inciden en el desempeño Laboral. El diseño fue relacional. Los resultados demostraron que los factores motivacionales inciden de modo directo y de manera significativa en la eficacia del personal administrativo. El estadístico r de Pearson nos muestra como su valor de 0,632; referente a la correlación de las variables estudiadas, expresando una relación directa, moderada y significativa. En conclusión, los elementos motivacionales inciden de modo directo y significativo en la eficacia del personal administrativo, y r de Pearson proporciona un valor de 0,366; existiendo una correlación significativa y una relación moderada.

Guzmán (2020); en su estudio realizado en ESSALUD – Lima para obtener el grado de Maestro en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales asociados al desempeño laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, analítico, diseño descriptivo, diseño correlacional. Población conformada por 77 tecnólogos médicos, muestra de 64 tecnólogos médicos. Los resultados demostraron que los factores motivacionales que afectan a los técnicos médicos en radiología son: 1) avance, 2) amistades con colegas, 3) desempeño, 4) seguridad, 5) contextos laborales, 6) política y gestión, 7) existencia particular, 8) responsabilidad.

Conclusión: Los elementos motivacionales se correlacionan significativamente con el desempeño de tareas; estos componentes son "relación con el superior" y "seguridad", que son inversa y directamente proporcionales al desempeño de tareas.

Habich y Rospigliosi (2019); en la investigación que realizaron para optar el título de Administrador, en la UPCA, tuvo como objetivo determinar si la innovación organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Para la investigación se utilizó una muestra de 77 colaboradores: 57 de ventas, 17 de logística, uno de recursos humanos y 2 de trade marketing. Los resultados muestran que la dimensión de comportamiento contraproducente del desempeño laboral, correspondió al 19,5% de los encuestados donde la mayoría consideró que el trabajo no era bueno y, por lo tanto, tuvo un comportamiento contraproducente, el 35,1% de los encuestados a menudo tuvo un comportamiento contraproducente y el 45,5% de los encuestados dijo que era bueno, lo que muestra que no exhiban comportamientos contraproducentes.

Internacional

Bermúdez (2021) en su estudio en Manabí – Ecuador, para obtener el Grado de Doctor en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo comprobar cómo la motivación influye en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos se relacionaron con los fundamentos teóricos de los autores para explicar y llegar a las conclusiones. Entre los más resaltantes descubrimientos hallados en este estudio los trabajadores cuanto más años de permanencia tengan en la institución disminuye su motivación laboral; los administrados con más escala educativa se conciben poco motivados para su desempeño laboral; el personal le asignan alto valor el ser reconocidos por sus superiores como un elemento de motivación en su desempeño laboral

además consideran que mejorarían su proactividad y productividad si recibieran capacitaciones y estímulos o incentivos.

Véliz (2020) en su estudio realizado en la ciudad de la Paz, para optar el grado de Magister de la Universidad Mayor de San Andrés Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, tuvo como objetivo examinar qué elementos endógenos y exógenos de las motivaciones poseen mayor correlación en el nivel de desempeño laboral. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el diseño investigativo es no experimental sobre la motivación intrínseca. De conformidad en respuesta al objetivo principal se confirma que los elementos de la motivación endógena poseen mínima correlación con el nivel de desempeño logrado debido a que los trabajadores cumplen objetivos. Concluyendo que estas motivaciones son percibidas de modo positivo por los trabajadores.

Bernal (2021); en un artículo publicado en la Revista Scielo, realizado en México, tuvo como objetivo determinar la influencia que el capital humano. Los resultados fueron: Se encontró que la cooperación con el capital humano, las habilidades y la creatividad posee una incidencia positiva y significativa en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. En concreto, se observó que la cooperación explica el 36,1% del desempeño contextual de las personas vinculadas a estos centros de formación; la competencia aporta el 35% de esta variable y la creatividad contribuye el 31% al desempeño contextual. Esto significa: cuanto más estrecha sea la relación de amistad. Asimismo, como lo demuestran los datos observados, el desempeño de la situación mejorará significativamente, debido a que el personal tendrá las características, habilidades y destrezas necesarias para realizar la actividad, así como creatividad y flexibilidad en la resolución de problemas y generación de nuevos conocimientos. Se concluye que las variables independientes tienen un efecto positivo y significativo sobre el desempeño

contextual. Lo más importante es que la cooperación es el factor que mejor explica el desempeño de los empleados desde una perspectiva situacional. Lograr un desempeño contextual adecuado requiere construir vínculos de amistad, apoyo y confianza entre los ciudadanos de la organización.

Palenzuela et al, (2019); en un artículo publicado en la Revista Scielo en España, tuvo como objetivo cotejar los niveles de desempeño contextual en las labores en disímiles unidades hospitalarias y examinar la correlación entre el desempeño contextual y el síndrome de burnout. Tuvo como muestra a 222 colaboradores. Se cotejaron los puntajes en el rendimiento contextual y el agotamiento en 5 unidades hospitalarias desiguales. Las resultas fueron: El desempeño contextual se encuentra de manera estrecha correlacionado con el agotamiento. Conjuntamente, estos hallazgos poseen implicancias trascendentales para el progreso de estrategias de gestión de la salud y, por lo tanto, mejoren la salud y calidad del trabajo en salud. Conclusión: El desempeño contextual se estructura en torno a dos dimensiones principales: relevancia y altruismo. Al comparar el desempeño contextual de diferentes departamentos hospitalarios en la dimensión altruismo, las unidades con puntuaciones más altas fueron las clínicas especializadas y los quirófanos, mientras que las unidades de cuidados intensivos obtuvieron puntuaciones más bajas.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Factores motivadores

2.2.1.1. Definiciones

Según Reeve (2010) La motivación es tan importante para las personas que han evolucionado desde una conceptualización inicial básica de la motivación hasta una colección de ideas sofisticadas y empíricamente impulsadas sobre las fuerzas que energizan y guían el comportamiento. La investigación en el siglo veintiuno está subyugado por varias

voces y perspectivas, las cuales brindan disímiles segmentos al problema de investigación de la emoción y motivación. Esta variación abrió las puertas intelectuales para las apariciones de las mini teorías o doctrinas de las motivaciones y nuevos paradigmas conductuales impulsados y guiados por una multitud de influencias interrelacionadas.

Por su parte Woolfolk (1999). Señala que los factores motivadores de desempeño se refieren a elementos que impulsan a los empleados a mejorar su rendimiento laboral. Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo en sí, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento personal y la sensación de logro. Son fundamentales para estimular a los trabajadores, aumentar la productividad y la satisfacción en el entorno laboral, y favorecer el logro de los objetivos organizacionales (p. 372 – 373).

Raffini (1996), citado por Woolfolk (1999) refiere que la motivación se define como el impulso interno que dirige y energiza el comportamiento de una persona hacia el logro de metas u objetivos específicos. Este impulso puede estar influenciado por factores internos, como las necesidades, creencias y valores, así como por factores externos, como recompensas, reconocimiento y presión social. La motivación juega un papel crucial en la determinación del esfuerzo, la persistencia y el enfoque que una persona dedica a alcanzar sus metas.

También Rafini (1996) citado por Woolfolk (1999), ha definido motivación Intrínseca, como la motivación que surge de intereses personales, satisfacción interna y disfrute inherente en la actividad en sí misma. Las personas intrínsecamente motivadas realizan una tarea porque encuentran placer, desafío o significado en hacerlo, sin necesidad de recompensas externas. Y motivación extrínseca, como aquella que proviene de factores externos, como recompensas tangibles o intangibles, cumplimiento de expectativas de otros o evitación de castigos. En este caso, la persona realiza una tarea no tanto por el placer intrínseco que le brinda, sino por las consecuencias externas asociadas con la acción.

En resumen, la motivación intrínseca se origina dentro del individuo, mientras que la motivación extrínseca se deriva de factores externos al individuo.

En tanto Chiavenato (2009) sostiene, que los factores motivacionales están relacionadas a la conducta de los individuos, por estos es un asunto demasiado complicado que pende de manera básica de elementos endógenos, que corresponden a los (sus valores, sus emociones, sus actitudes, su percepción interna y externa del medio, su estado motivacional, su capacidad para el aprendizaje y tipos de personalidad). Asimismo, estriban de componentes procedentes del exterior tales como, la cohesión de grupo, factores políticos y sociales, el sistema de recompensas y sanciones, y las características propias de cada organización al que pertenece el medio ambiente. (p. 41).

Chiavenato (2009) ha abordado diversos aspectos relacionados con la motivación en el entorno laboral. Algunos de los factores de motivación que Chiavenato suele destacar incluyen (p.50)

Reconocimiento y recompensas: Chiavenato enfatiza la importancia de reconocer el trabajo bien hecho y de ofrecer recompensas tanto tangibles como intangibles para motivar a los empleados.

Oportunidades de crecimiento: El autor resalta la relevancia de brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal a los empleados como un factor motivacional clave.

Ambiente laboral positivo: Chiavenato subraya la importancia de crear un ambiente laboral favorable, donde se promueva la colaboración, se fomente el trabajo en equipo y se valore la comunicación abierta.

Desafíos y metas claras: Proporcionar desafíos significativos y metas claras a los empleados es otro aspecto que Chiavenato considera esencial para mantener altos niveles de motivación.

Estos son solo algunos de los factores de motivación que Chiavenato ha explorado en su extensa obra sobre gestión de recursos humanos

Deci y Ryan (2000) La motivación tiene que ver con los aspectos de intención y activación, la persistencia, la dirección y la energía la energía, La motivación es un asunto importante en el área psicológica. Quizás lo más importante es que los resultados se aprecien en el mundo real. Como tal es un concepto importante para aquellos que tienen un papel que desempeñar en la participación de otros como maestros, religiosos, entrenador, personal de la salud y tutores. Aunque la motivación a menudo se trata como un pensamiento único y superficial; sugiere que las personas impulsadas a la acción por un conjunto de diferentes factores con experiencias y resultados muy diferentes.

La Teoría de la Autodeterminación desarrollada por Deci y Ryan es un marco psicológico que explora la motivación intrínseca y extrínseca de las personas. Según esta teoría, la motivación intrínseca surge de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación. Cuando las personas se sienten autónomas en sus acciones, competentes en las tareas que realizan y conectadas con los demás, tienden a experimentar una motivación intrínseca más fuerte.

Por otro lado, la motivación extrínseca se relaciona con la realización de actividades impulsadas por recompensas externas, como el dinero, el reconocimiento o la presión social. Deci y Ryan sugieren que la motivación intrínseca es más efectiva para promover un compromiso duradero y un mayor bienestar en comparación con la motivación extrínseca.

2.2.1.2. Teorías de la motivación.

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de (Maslow, 1987; Hernández , 2011)

La teoría de las necesidades es un concepto psicológico propuesto por Abraham Maslow en su "Jerarquía de necesidades". Esta teoría postula que las personas tienen una

serie de necesidades jerárquicas que motivan su comportamiento. Maslow organizó estas necesidades en una pirámide, donde las necesidades básicas como la alimentación, el refugio y la seguridad se encuentran en la base, seguidas por las necesidades de pertenencia, estima y autorrealización en niveles superiores.

Según la teoría de Maslow, las personas buscan satisfacer primero las necesidades más básicas antes de avanzar hacia necesidades más elevadas. Solo cuando se satisfacen las necesidades de un nivel inferior, como la seguridad y la pertenencia, una persona puede aspirar a cumplir necesidades de niveles superiores, como la autorrealización y el crecimiento personal. La teoría de las necesidades de Maslow ha sido fundamental en la comprensión de la motivación humana y en la formulación de estrategias para satisfacer estas necesidades en entornos laborales, educativos y sociales.

Los niveles de necesidades de acuerdo con Maslow son: Fisiológicas, seguridad, sociales, estima hasta la necesidad más alta de la realización personal (autorrealización). Estas categorías están interrelacionados y ordenados en una jerarquía de prioridades, de tal manera que las necesidades superiores solo pueden ser movilizadas una vez que los que están en el nivel inferior han sido suficientemente satisfechas, es decir que conforme se satisfaga las necesidades más básicas se pretende alcanzar a otras más complejas; sin embargo el grado de satisfacción es relativa en la vida real, la mayoría de las personas se encuentran las personas de manera parcial satisfechos y de manera parcial no satisfechos en un solo instante en sus carencias básicas, puede existir un falso punto de vista de que una determinada necesidad posee o tiene que ser satisfecha en un 100 por ciento antes de que surja la próxima. El ser humano mínimamente debe satisfacer sus necesidades.

B. Teoría del factor dual (Herzberg t al, (1967)

El psicólogo Herzberg afirma que la psicología de la motivación es de manera considerable complicada y examina que lo descifrado con grado de certidumbre es poco. La teoría bifactorial de Herzberg asevera que las motivaciones se generan de modo óptimo de algunas insuficiencias, aquellas que producen satisfacción laboral. Esta teoría se basa en el entorno externo sugiere que la motivación laboral se debe a dos factores. Expresa la teoría de los 2 factores para decir mejor la conducta de los individuos en sus labores y postula la presencia de elementos que orientan la conducta de los individuos: el higiénico o el extrínseco y el motivacional o intrínseco.

La Teoría del Factor Dual de Herzberg, también conocida como la Teoría de los Dos Factores, postula que existen dos tipos de factores en el entorno laboral que afectan la satisfacción y la insatisfacción de los empleados de manera independiente. Estos factores son:

Factores de Higiene: Son aquellos relacionados con el ambiente de trabajo y las condiciones externas, como el salario, las políticas de la empresa, las relaciones laborales, el entorno físico, entre otros. Estos factores, cuando son deficientes, pueden causar insatisfacción en los empleados, pero cuando son adecuados, simplemente evitan la insatisfacción, sin necesariamente generar satisfacción.

Factores Motivacionales: Son aquellos relacionados con el contenido del trabajo en sí, como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el crecimiento personal y las oportunidades de desarrollo. Estos factores, cuando están presentes, tienen el potencial de generar satisfacción y motivación en los empleados.

Según Herzberg, la satisfacción en el trabajo no es simplemente la ausencia de insatisfacción, sino que está influenciada por factores motivacionales que enriquecen la

experiencia laboral. Es esencial abordar tanto los factores de higiene como los motivacionales para promover un entorno laboral satisfactorio y motivador.

C. Teoría de McClelland (1989)

McClelland (1989) centra su teoría en tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación. El primero tiene que ver con la búsqueda de la excelencia y el éxito, lo que anima a las personas a apuntar metas más altas. Las personas motivadas por esta causa buscan la excelencia se comprometen con la labor bien hecha o realizada, asumen compromisos y requieren retroalimentación invariable en relación a su labor. El poder, por otro lado, está asociado no solo con la importancia de incidir y vigilar a otros individuos y grupos, sino también con obtener su aprobación. Las personas impulsadas por esta causa quieren ser vistas como importantes y gradualmente ganan prestigio y estatus. Finalmente, la afiliación, se relaciona con la aspiración de poseer correlaciones interpersonales y de ayudar a los demás. A estas personas les gusta la popularidad y el contacto con los demás, por lo que se sienten incómodos cuando trabajan solos.

D. Teoría X y teoría Y de McGregor (1966).

La Teoría X y la Teoría Y son dos enfoques contrastantes propuestos por Douglas McGregor para comprender la motivación y la gestión de los empleados en entornos laborales. En síntesis, la Teoría X se centra en una visión más pesimista de los empleados, mientras que la Teoría Y adopta una perspectiva más positiva y constructiva, destacando la importancia de la confianza, la delegación y el empoderamiento de los empleados en el lugar de trabajo.(Grensing, 1989)

La Teoría X. También llamado estilo de liderazgo autocrático. Las personas en promedio tienen aversiones relacionadas o propias al trabajo y lo obviarán en lo posible. Debido a la propensión humana a sortear el trabajo, por ello la mayor parte para el

cumplimiento del trabajo es mediante amenazas y castigos y en otros casos con premios para que se esfuercen lo suficiente hacia el logro de las metas de la unidad. La mayoría de las personas prefieren ser motivadas, quieren evitar responsabilidades, tienen poca ambición o impulso y, lo más importante, una sensación de seguridad. El eje de motivación de la teoría X es el binomio recompensa-castigo. (Grensing, 1989)

La Teoría Y. Esta teoría refiere que las personas en promedio no odian la vigilancia y el trabajo además tenemos que ver que no son las amenazas y castigos para que el personal cumpla con las labores de la organización. La Teoría Y de McGregor es un concepto en la administración que sugiere una visión positiva de los empleados. Según esta teoría, se considera que los trabajadores son intrínsecamente motivados, buscan responsabilidades y desean crecer y desarrollarse en sus roles laborales. Los gerentes que adoptan la Teoría Y creen en empoderar a sus empleados, fomentar la creatividad, y confiar en que estos pueden asumir responsabilidades y desafíos. En contraste con la Teoría X, que asume que los empleados son perezosos y necesitan ser controlados, la Teoría Y promueve un enfoque más participativo y colaborativo en la gestión de las organizaciones

Por tanto, el compromiso de los empleados con la consecución de los objetivos de la empresa está relacionado con la recompensa por el trabajo realizado: la satisfacción de las necesidades y sentimientos personales. Los logros personales son los hábitos de una persona en los contextos adecuados. La capacidad de desplegar las imaginaciones, y la creatividad para solucionar dificultades de la organización es más característica de los más grandes que de los más pequeños, asumiendo responsabilidades e incluso buscando nuevas responsabilidades. (Grensing, 1989)

En la actualidad, la mayor parte de las organizaciones empresariales, el potencial tanto psicológico, físico son usados de modo parcial. Con base en la Teoría Y, se consigue

observar que las responsabilidades y tareas es originar contextos adecuados para que los individuos desarrollen todos sus habilidades y destrezas. La parte directiva de la empresa despliega una gestión colaborativa para que los trabajadores tanto de jerarquías altas como bajas se sientan parte de la empresa. (Grensing, 1989)

E. Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

La teoría de las expectativas, propuesta por Victor Vroom, es un modelo de motivación que se centra en las creencias de los individuos sobre la relación entre el esfuerzo que ponen en una tarea, el desempeño resultante y las recompensas asociadas. Según esta teoría, la motivación de una persona para realizar una tarea específica se basa en tres componentes clave:

Expectativa (E1): La creencia de que el esfuerzo que una persona invierte en una tarea conducirá a un cierto nivel de desempeño. En otras palabras, ¿crees que si te esfuerzas, podrás realizar la tarea con éxito?

Instrumentalidad (E2): La percepción de que un cierto nivel de desempeño dará como resultado una recompensa deseada. ¿Crees que si logras un buen desempeño, obtendrás una recompensa o resultado positivo?

Valencia (V): El valor o la importancia que la persona otorga a la recompensa. ¿Qué tan valiosa es la recompensa para ti?

La teoría de las expectativas sugiere que la motivación de una persona para realizar una tarea específica se ve influenciada por la interacción de estos tres factores. Si una persona cree que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y que este desempeño será recompensado de manera significativa, es más probable que esté motivada para realizar la tarea con éxito.. (St. Robbins, T. Judge, 2009)

F. Teoría ERC de Alderfer (1972)

La Teoría ERC: Existencia, Relación y Crecimiento (ERG), que enseguida se define:

Existencia: Incluye las necesidades básicas de supervivencia, como la alimentación, el agua, el salario y las condiciones de trabajo seguras.

Relación: Se refiere a la necesidad de relacionarse con otros, sentirse valorado y pertenecer a un grupo social en el entorno laboral.

Crecimiento: Implica la necesidad de desarrollo personal, crecimiento profesional, logro y realización en el trabajo.

Esta teoría reconoce la interrelación y la flexibilidad de las necesidades humanas en el contexto laboral. Esta teoría se encuentra asociada con la teoría de Maslow, que plantea 3 teorías motivacionales primordiales: 1) motivación de existencias: se atañen con las insuficiencias de seguridad y fisiológicas, 2) motivación de correlación: sentido de pertenencia al grupo, reconocimiento, apoyo emocional e interacción social 3) motivación de crecimiento: se centran en el crecimiento y desarrollo individual.

2.2.1.3. Dimensiones de los factores motivadores.

Para el análisis de la presente variable, se tomó en cuenta la teoría de Frederick Herzberg Herzberg et al, (1967)

A. Factores motivacionales o motivación intrínseca.

A.1. Desarrollo Profesional.

Se refiere a que la generalidad de los puestos dentro de una organización es ocupada por la mayoría de profesionales y técnicos, cuyos perfiles se ajustan a los requerimientos del puesto, y que los trabajadores son motivados a buscar un desarrollo profesional en

función de su satisfacción laboral. Las capacidades personales le aportan dinamismo, energía y ganas de un mayor desarrollo personal y profesional. (St. Robbins, T. Judge, 2009)

A.2. Satisfacción personal.

Para Robbins, y Judge (2009), se define como un sentimiento positivo sobre el propio trabajo que nace de las evaluaciones de sus particularidades que constituyen actitudes.

La satisfacción, es el valor de sentirse bien en cualquier situación, y por alguna razón, la valía de la satisfacción se presenta cuando se obtiene logros, así como cuando ocurre algo bueno a nuestro alrededor.

A.3. Autorrealización.

Esta tendencia se manifiesta en el impulso de ser más de lo que eres, de ser quién eres. La necesidad de autorrealización está asociada a la autonomía, la independencia, el autocontrol la competencia y la plena realización de las potencialidades y virtudes de cada persona, así como la plena utilización de los talentos individuales. La autorrealización sólo puede realizarse mediante la recompensa que el hombre se da a sí mismo como un sentido de realización.

A.4. Responsabilidad por el Trabajo.

Según Robbins, y Judge (2009). La responsabilidad en el trabajo se refiere a la obligación y el compromiso que tienen los empleados de completar sus tareas asignadas de manera efectiva, cumpliendo con los estándares de calidad y dentro de los plazos establecidos. Ser responsable en el trabajo implica asumir la responsabilidad de las acciones y decisiones tomadas, así como responder por los resultados obtenidos en relación con las funciones laborales designadas.

Los empleados responsables demuestran un alto grado de fiabilidad, integridad y ética en su desempeño laboral, tomando la iniciativa para abordar los desafíos, resolver problemas y cumplir con sus compromisos de manera proactiva. La responsabilidad en el trabajo es fundamental para el éxito individual y organizacional, ya que contribuye a la eficiencia, la productividad y la construcción de una cultura laboral positiva y colaborativa.

B. Motivación Extrínseca

B.1. Salarios y beneficios sociales.

Según Chiavenato (2009) los salarios y prestaciones sociales son indicadores de desempeño del elemento salario, que es conceptualizado como la manera en que los trabajadores se estiman en relación con lo que reciben en la labor ejecutada.

Dávila (2013) arguye que los beneficios sociales y el salario se consideran motivadores teniendo en consideración de que el trabajador observa recibir pagos justos, suficiente y pertinente en relación a su trabajo, los propios que ayudan a la complacencia de sus insuficiencias elementales.

B.2. Políticas y dirección.

La motivación en el ámbito laboral es fundamental para impulsar la productividad y el compromiso de los empleados. Para implementar políticas y dirección en motivación, es crucial considerar varios aspectos. Algunas estrategias efectivas incluyen ofrecer horarios flexibles, posibilidad de trabajo remoto, identificar y satisfacer las necesidades de los colaboradores, promover un propósito personal y profesional, reconocer logros y brindar oportunidades de crecimiento. La dirección en motivación implica orientar, supervisar y motivar a los empleados para que la empresa alcance sus metas. Para lograrlo, es esencial fomentar la comunicación efectiva, brindar liderazgo motivacional basado en la experiencia del equipo, y promover un ambiente inclusivo y digitalmente transformado.

En resumen, las políticas y dirección en motivación deben estar enfocadas en comprender las necesidades individuales de los empleados, ofrecer oportunidades de crecimiento, promover un propósito compartido y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. (Dávila, 2013)

B.3. Oportunidades de crecimiento.

Las diferentes situaciones laborales que brindan una oportunidad ligada a diferentes elementos de cada experto que ayudan en la planificación de un buen desarrollo en el trabajo. (Dávila, 2013).

B.4. Condiciones físicas y ambientales.

Las condiciones del ambiente de trabajo son las condiciones físicas bajo las cuales los empleados se encuentran en un cargo dentro de la organización. Es el entorno físico que rodea a los empleados, en el desempeño de sus funciones. Se refiere a la motivación que resulta de las relaciones laborales insuperables entre el jefe inmediato superior y empleados en condiciones de una trata justo, convivencia armoniosa y el empeño de las labores eficaces y eficientes. (Dávila, 2013)

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las tareas y funciones trascendentales que requiere su cargo en el escenario laboral determinado de actuaciones, los que permiten verificar su competitividad. El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la efectividad de un individuo en su trabajo. Involucra la manera en que una persona lleva a cabo sus tareas, logra sus objetivos y contribuye al cumplimiento de los

objetivos organizacionales. Algunos aspectos clave que influyen en el desempeño laboral incluyen: (Bautista y Cienfuegos, 2020)

Competencias y habilidades: La posesión de las habilidades necesarias para realizar las tareas asignadas de manera efectiva es fundamental para un buen desempeño laboral.

Motivación: La motivación intrínseca y extrínseca juega un papel importante en la dedicación y el esfuerzo que un empleado pone en su trabajo.

Ambiente de trabajo: Un entorno laboral positivo, inclusivo y colaborativo puede impactar significativamente en el desempeño de los empleados.

Feedback y reconocimiento: Recibir retroalimentación constructiva y sentirse valorado por el trabajo realizado puede influir en la mejora del desempeño laboral.

Desarrollo profesional: La oportunidad de crecimiento, aprendizaje y desarrollo continuo puede motivar a los empleados a desempeñarse mejor en sus roles.

Sánchez (2006) argumenta que el desempeño laboral posee ciertas particularidades que recalcan como las facultades, necesidades, destrezas y competencias, que crean conductas, que influyen en el desempeño.

En tanto, Robbins (2004) relacionan el desempeño o los desempeños con las habilidades de constituir las acciones que cuando se incorporan forman parte de las conductas y las actuaciones de las personas implicadas en el progreso productivo.

Para González (2020) el grado de valorar el desempeño laboral reside en la gestión eficiente de la organización empresarial, o sea si se sabe el beneficio en el personal, examinando las labores efectuadas por sus componentes para lograr los fines, en el cual las altas jerarquías toman disposiciones de carácter favorable para la entidad, con la finalidad de un mejoramiento.

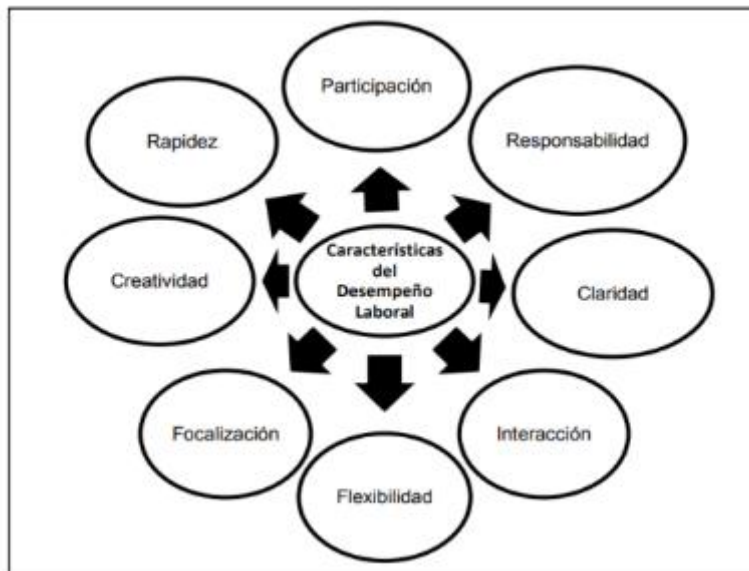
Por su parte Robbins (2004) indica que en el desempeño laboral es tremendamente importante ya que proporcionan informaciones necesarias para elaborar disposiciones en las

oficinas administrativas del talento humano, y lo pertinentes es que en su mayor parte de los trabajadores deben ser ascendidos justamente por sus cualidades positivas demostradas en el trabajo, asimismo por las cualidades negativas los trabajadores pueden ser rotados o despedidos.

2.2.2.2. Características del desempeño laboral

De conformidad a Chiavenato (2009) las peculiaridades fundamentales que componen al desempeño laboral se muestran a continuación.

Figura 1.
Características del desempeño laboral



Tomado de: (Chiavenato, 2009)

Bautista y Cienfuegos (2020) consideran las siguientes características:

- Adaptación: Hacen referencias a las capacidades de adaptación a varios entornos, compromisos e individuos diferentes, retribuciones y contextos.
- Comunicación: es la capacidad de brindar de manera adecuada una idea de modo efectivo, ya sea personal o en conjunto.

- **Iniciativa:** es el propósito de inmiscuirse en los sucesos para lograr un objetivo, esta destreza ocasiona la participación activa dejando la aceptación de otros.
- **Discernimiento:** es el nivel conseguido de condiciones duras que se adquirieron durante la existencia en el desempeño profesional en unidades laborales de la entidad o empresa.
- **Calidad de trabajo:** Se refiere a brindar informaciones y documentos adecuados según requerimientos, mostrando una actitud proactiva con el objetivo de brindar mejores productos y resultados, y crear trabajo de manera eficiente.
- **Cuantía de labores:** Ejecuta los trabajos en función a una meta, atendiendo de manera eficiente las disposiciones aceptadas de manera facultativa hasta terminarlas.
- **Proyección:** Son las programaciones laborales que bajo una dirección administrativa existen compromisos de ejecutarlas en el término señalado.
- **Perfección de Talentos:** Se refieren a las capacidades de perfeccionar las destrezas y capacidades de los componentes del grupo, planeando acciones de progreso correlacionadas con las obligaciones futuros y presentes.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Hay motivaciones intrínsecas en el desempeño docente son aquellos elementos que impulsan a los profesores desde su interior, más allá de recompensas externas. Algunos de los motivadores intrínsecos que suelen influir en el desempeño docente son:

Pasión por la enseñanza: El amor por educar y ver el progreso de los estudiantes puede ser un fuerte motivador intrínseco para los docentes.

Sentido de logro: La satisfacción de ver a los estudiantes aprender, crecer y tener éxito puede ser una gran fuente de motivación interna.

Autonomía: La capacidad de tomar decisiones educativas, diseñar planes de lecciones creativas y tener libertad en el aula puede ser un poderoso motivador intrínseco.

Aprendizaje continuo: La oportunidad de seguir aprendiendo, creciendo profesionalmente y mejorando sus habilidades pedagógicas puede motivar a los docentes a dar lo mejor de sí mismos.

Vinculación emocional: Crear relaciones significativas con los estudiantes, ver su desarrollo personal y contribuir a su bienestar emocional puede ser un motivador intrínseco clave para muchos docentes.

Según Dávila (2013) discurre los subsiguientes componentes:

- Las percepciones de los empleados en base a las equidades, actitudes y opiniones sobre sus labores: Esto apoya a la alta jerarquía a entender las renuencias de sus participantes en sus trabajos diarios.
- Grado de importancia al trabajo: Es un elemento que vale para calcular los niveles de importancia que posee para el participante su ocupación.
- La autoestima: Es un régimen de necesidad propia de la persona, manifiesta de manera positiva los logros tanto personales como empresariales.
- Capacitación del trabajador: Los programas de formación son una forma eficaz de aumentar la productividad. Estos cursos de formación tienen como objetivo que el personal pueda desempeñar sus ocupaciones de modo más eficaz, ya que estos conducen a resultados positivos en el proceso de formación.

- La Remuneración: Debido a que se utiliza como aliciente, ha demostrado ser una de las técnicas más efectivas disponibles para que los gerentes aumenten la producción. Algunas proposiciones de compensación también incluyen incentivos y bonificaciones para aumentar la remuneración.
- Temperatura: Es muy significativo que los trabajadores trabajen en un entorno cuya temperatura esté controlada dentro de sus tolerancias personales. Esto significa la probabilidad de establecer zonas de trabajo personalizados y con temperaturas controladas.
- Ruido: Si bien esto es verdad, la mayor parte de las oficinas tienen algún nivel de ruido entre bajo y moderado, ya que el ruido fuerte tiende a aumentar la excitación, el estrés, la ansiedad y otras molestias, lo que debería serlo.
- Iluminación: Las intensidades de las luces estriban de las dificultades de las actividades, así como de las precisiones requeridas, como por ejemplo las edades de los empleados.
- Tamaño: Este componente o elemento es sustancial en una empresa, debido a que se establece cuánto espacio se suministra a un empleado.
- **2.2.2.4. Dimensiones del Desempeño laboral.**

Según Mc Campbell citado por Bautista y Cienfuegos (2020) los componentes del desempeño laboral son:

A. Desempeño de Tareas

Las tareas de desempeño docente abarcan una amplia gama de responsabilidades que van más allá de la enseñanza en el aula. Algunas de estas tareas incluyen la planificación de clases, la preparación de material educativo, la evaluación del progreso de los estudiantes,

la retroalimentación constructiva, la colaboración con otros docentes y el personal escolar, así como la participación en actividades de desarrollo profesional. Además, los docentes suelen dedicar tiempo a la tutoría de estudiantes, la comunicación con los padres, la asistencia a reuniones y la actualización de sus conocimientos y habilidades pedagógicas

B. Desempeño Contextual.

Refiere comportamientos no precisamente relacionados con las posiciones laborales, que favorecen con las resultas de los objetivos determinados por la empresa mediante el mantenimiento del clima psíquico y socialmente. (Borman y Motowidlo, 1993)

Congrega conductas, no correlacionados con el trabajo que ejecuta de modo voluntario sobre el personal de la organización empresarial, y que de manera indirecta apoyan en lograr los objetivos que se proyectaron el empresariado estableciendo un ambiente propicio.

C. Desempeño Contraproducentes. (Organ, 1988)

Desempeño que va en contra de los comportamientos que atenta contra las conveniencias de la empresa o de las personas que están obligados al cumplimiento de la normatividad por el contrario incumplen dichas normatividades, ya sean tácitas o expresadas. Bennett y Robinson (2000) estipulan que, además del daño que pueda causar la actuación contraproducente, estos actos pueden diferenciarse según el destinatario del acto. En este sentido, el modelo de desempeño contraproducente reconoce dos factores: factores interpersonales y organizacionales.

El desempeño contraproducente en el lugar de trabajo se refiere a conductas o acciones de los empleados que tienen un impacto negativo en la organización, sus compañeros de trabajo o en ellos mismos. Esto puede incluir comportamientos como el

absentismo frecuente, la falta de puntualidad, la mala calidad del trabajo, el conflicto interno, el chisme, el sabotaje, el acoso laboral o cualquier acción que perjudique el clima laboral y la productividad general.

El desempeño contraproducente puede ser perjudicial para el ambiente laboral, la moral de los empleados y la reputación de la empresa. Es importante que los gerentes identifiquen y aborden estos comportamientos de manera proactiva a través de la comunicación efectiva, la retroalimentación constructiva, el establecimiento de expectativas claras, la capacitación en habilidades blandas y la implementación de políticas disciplinarias cuando sea necesario.

Al abordar el desempeño contraproducente de manera oportuna y efectiva, las organizaciones pueden promover un ambiente laboral saludable, mejorar la satisfacción de los empleados y aumentar la productividad en general.

2.3. Marco Conceptual

Factores motivadores. Los factores motivadores están ligadas a la conducta de las personas es un asunto demasiado complejo y estriba fundamentalmente de elementos tanto internos como externos (tipo de personalidad típica, capacidad de aprendizaje, momento motivacional, nivel de conciencia del entorno endógeno y exógeno, actitud, etc.) especialmente las emociones y sus valores). Igualmente depende de componentes externos como el entorno, las particularidades de la empresa individual, los sistemas de recompensa y sanción, los componentes políticos y sociales y la coherencia del grupo. (Deci y Ryan, 2000)

Motivadores intrínsecos: Se generan a partir de lo interno de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal del empleado. Motivaciones intrínsecas en el

desempeño docente son aquellos elementos que impulsan a los profesores desde su interior, más allá de recompensas externas. Algunos de los motivadores intrínsecos que suelen influir en el desempeño docente son: Pasión por la enseñanza: El amor por educar y ver el progreso de los estudiantes puede ser un fuerte motivador intrínseco para los docentes; sentido de logro, donde la satisfacción de ver a los estudiantes aprender, crecer y tener éxito puede ser una gran fuente de motivación interna; autonomía, que viene a ser la capacidad de tomar decisiones educativas, diseñar planes de lecciones creativas y tener libertad en el aula puede ser un poderoso motivador intrínseco; aprendizaje continuo, que es la oportunidad de seguir aprendiendo, creciendo profesionalmente y mejorando sus habilidades pedagógicas puede motivar a los docentes a dar lo mejor de sí mismos y vinculación emocional, que viene a ser crear relaciones significativas con los estudiantes, ver su desarrollo personal y contribuir a su bienestar emocional puede ser un motivador intrínseco clave para muchos docentes. (Herzberg et al, 1967)

Motivadores extrínsecos: Son provocados por factores externos a la persona, como un aumento de salario o un reconocimiento público. El estudio de la motivación extrínseca introduce una perspectiva conductista. Por tanto, El conductismo no niega que los comportamientos posean orígenes internos, pero las causas fundamentales de las conductas se hallan fuera de la persona y no internamente. De conformidad con este punto de vista, la plata, los premios y las coacciones de castigo son orígenes de motivaciones intrínsecas, las cuales explican por qué los individuos van a laborar, hacen su tarea y se involucran en diferentes comportamientos (Herzberg et al, 1967)

Desempeño laboral. Varía de individuo a individuo y de un contexto a otro, ya que estriba de un sin fin de componentes que inciden en ella. Las valoraciones de las recompensas y las percepciones establecen la medida del atrevimiento particular que el

sujeto está preparado a forjar. La forma en que la persona observa la correlación coste/beneficio mide cuan sensato creen que es esforzarse. El desempeño docente es un tema crucial en la educación. En Perú, se regulan normativas y evaluaciones que supervisan el desempeño de los docentes. Por ejemplo, en el año 2023, se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. y los Compromisos de Desempeño en diferentes instancias de gestión educativa descentralizada. Asimismo, se destaca la evaluación obligatoria del desempeño de los profesores al final de su gestión, lo que influye en su continuidad en el cargo. En el año 2024, se han implementado iniciativas como el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes y el Bono Atracción Docente por Fiestas Patrias, con el fin de reconocer y premiar la excelencia académica y el compromiso de los docentes. En resumen, el desempeño docente es fundamental para mejorar la calidad educativa. Es esencial que los docentes se actualicen, participen en programas de desarrollo profesional y se esfuercen por aplicar prácticas pedagógicas efectivas para asegurar un aprendizaje significativo en los estudiantes. (Dávila, 2013)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes -2021.

3.2. Hipótesis Específicas

Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes -2021.

Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes -2021.

Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes -2021,

3.3. Variables

3.3.1. Definición

Variable 1: Factores motivadores. Según Reeve (2010) La motivación es tan importante para las personas que han evolucionado desde una conceptualización inicial básica de la motivación hasta una colección de ideas sofisticadas y empíricamente impulsadas sobre las fuerzas que energizan y guían el comportamiento

Variable 2: Desempeño laboral. (Sánchez , 2006) Argumenta que el desempeño laboral posee ciertas peculiaridades o particularidades que enfatizan como las potestades que originan comportamientos, necesidades, destrezas y competencias afectando el desempeño, con la finalidad de hacer que las empresas siempre se encuentren asociadas con la propia naturaleza de las labores.

3.3.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Factores Motivadores	Los factores motivadores están ligadas al comportamiento de las personas, el cual es un tema muy complejo y depende básicamente tanto de factores externos e internos (propias de sus tipos de personalidad para el aprendizaje, su estado motivacional, su nivel de percepción del medio interno y externo sus actitudes, sus emociones y sus valores, entre otros). (Chiavenato, 1999.p 47)	Los factores motivadores son medios en las categorías señaladas por Herzberg et al (1967). Motivación intrínseca y motivación extrínseca.	Factores motivadores o motivación intrínseca	Realización profesional	Ordinal
				Satisfacción personal	
				Autorrealización	
				Responsabilidad en el trabajo	
			Factores higiénicos o motivación extrínseca	Salarios y beneficios	
				Política y dirección	
				Oportunidad de crecimiento	
Condiciones físicas y ambientales					
Variable 2 Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2000) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	De acuerdo a Campbell citado por Bautista y Cienfuegos (2020) los componentes del desempeño laboral son: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente.	Desempeño de tareas	Conductas del trabajador	Ordinal
			Desempeño contextual	Entorne del trabajo	
			Desempeño contraproducente	Comportamiento ante situaciones difíciles	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos de Investigación

Método General

La tesis fue sometida a la rigurosidad de procedimientos que exige la metodología de la investigación y utilizó como método general el Método Científico.

El método científico es un proceso que parte de la observación de la realidad, así mismo parte de las teorías ya existentes, y en primer lugar en base a ellos se plantea el problema de investigación, se plantea las hipótesis, así como su contrastación, para que finalmente se saquen las conclusiones debidamente comprobadas. o demostradas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Métodos Específicos

Para este estudio se utilizará los siguientes métodos específicos:

1) Descriptivo. Que se utiliza para recoger, organizar, resumir, mostrar, examinar, generalizando los resultados de lo que se ha observado. Este método implica las recopilaciones y presentaciones sistemáticas de datos para dar ideas claras de un determinado contexto o escenario. (Tamayo, 2000)

2) Análisis – Síntesis: Porque el análisis descompone un todo para analizar uno por uno y en cambio la síntesis rehace todo lo separado o segmentado por el análisis, por tanto. (Tamayo, 2000)

3) Hipotético deductivo. Se basa en una hipótesis sustentada en el desarrollo teórico de una determinada ciencia, que, según las reglas del razonamiento lógico, permite sacar nuevas conclusiones y predicciones empíricas, que a su vez están sujetas a control. (Novás et al, 2011)

4) Estadístico. El método estadístico consta de medidas de gestión de datos de investigación cualitativas y cuantitativas. Este artículo explica los siguientes pasos del método estadístico: recopilación, cálculo, presentación, síntesis y análisis. (Kerlinger, 2008)

4.2. Tipo de Investigación

El estudio corresponde a una investigación básica. Para Hernández (2014)) la investigación cumple uno de los propósitos fundamentales producir conocimiento y teorías este tipo de estudios tiene esta particularidad.

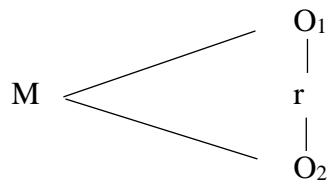
4.3. Nivel de Investigación

El nivel de estudio es relacional, o sea que posteriormente a saber el contexto problemático y establecer sus frecuencias, estamos en condiciones de establecer qué elementos se encuentran correlacionados con esta frecuencia inscrita (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es así que el nivel de investigación de esta investigación es correlacional.

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental, ya que no se tiene la intencionalidad de manipular las variables. Y de corte transversal

El esquema:



Dónde:

M= Muestra:

O₁ = Observación de la V1: Factores Motivadores

O₂ = Observación de la V2: Desempeño laboral

r = Correlación entre la V1 y la V2

4.5. Población y Muestra

“La población es el grupo ligado de sujetos u objetos que se desean investigar y que pueden ser observados de modo individual en el trabajo investigativo”. (Bravo, 1998, pág. 179). En este estudio estuvo conformado por todos los 50 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Angaraes.

En el caso de que la población es pequeña, es preferible tomar toda la población como muestra, y esto se llama muestreo censal. (Bernal C. , 2010). Es así que la muestra estuvo conformada por los 50 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Angaraes.

Tabla 2.

Población y Muestra de Investigación

TIPO	Cantidad	%
Dirección	02	4,0
Área de Gestión Administración	12	24,0
Área de Gestión Institucional	07	14,0
Área de Gestión Pedagógica	20	40,0
Área de Asesoría Legal	2	4,0
Personal de Apoyo	07	14,0
Total	50	100,0

Nota: UGEL Angaraes

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta.

4.6.2 Instrumentos

El instrumento utilizado en el trabajo investigativo fue el cuestionario, validado por expertos y jueces.

4.6.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Se procedió a determinar la validez de contenido del instrumento utilizando el coeficiente de validez “V” de Aiken. Que proporciona la probabilidad de significancia, convirtiéndolo en una potente técnica para establecer la validez de contenido de un instrumento (Escurra, 1988).

Se eligió, 5 jueces que han evaluado la validez de contenido del instrumento; abarcando 10 criterios.

Tabla 3.

Validez del instrumento según juicio de expertos

Expertos	Variable Factores Motivacionales	Variable Desempeño Laboral
	Porcentaje	Porcentaje
Profesional 1	100%	100%
Profesional 2	100%	100%
Profesional 3	100%	100%
Profesional 4	100%	100%
Profesional 5	100%	100%
Promedio	100%	100%

Confiabilidad

La confiabilidad es sinónimo de fiabilidad, (Kerlinger, 2008). De manera general su conceptualización se fundamenta en la interrogante o pregunta: si se calcula la propia variable con el mismo instrumento y en los mismos contextos, entonces ¿se lograrán resultados iguales?

Como prueba piloto Muestra 20 trabajadores. La confiabilidad se efectuó con Alfa de Cronbach.

Para el cuestionario de Factores Motivadores para una prueba piloto de 20 y para 24 ítems, el valor de alfa de Cronbach fue de $0.929 > 0.75$, por lo tanto, el instrumento es confiable. (Ver anexo 06).

Para el cuestionario de Desempeño Laboral para una prueba piloto de 20 y para 24 ítems, el valor de alfa de Cronbach fue de $0.803 > 0.75$, por lo tanto, el instrumento es confiable. (Ver anexo 06).

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se tabularon las informaciones partiendo de los datos logrados, utilizando el software SPSS, Versión 26. Para el examen de las resultas, se usaron tablas estadísticas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A Niveles de la Variable Factores motivadores

Tabla 4.

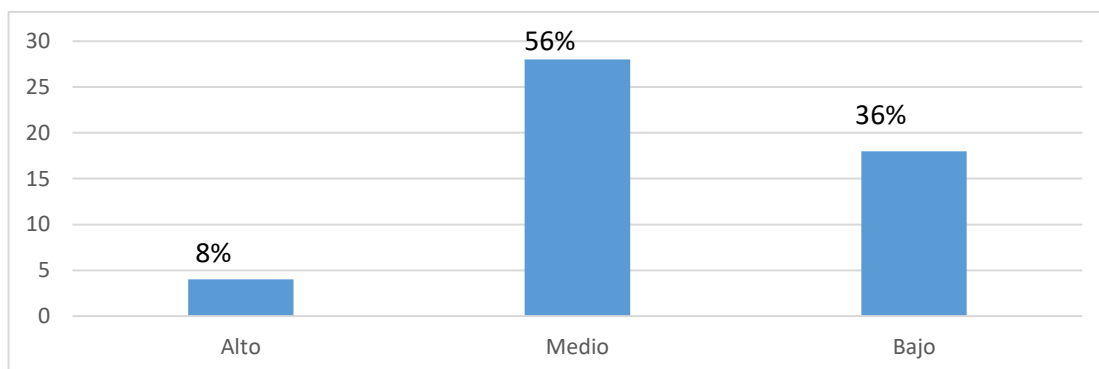
Niveles de la variable factores motivadores

Niveles	ni	%
Alto (58 – 72)	4	8,00
Medio (41 – 57)	28	56,00
Bajo (24 – 40)	18	36,00
Total	50	100,00

Fuente. Variable factores motivadores

Figura 2.

Variable factores motivadores de los trabajadores



Fuente. Variable factores motivadores

Con respecto a la variable factores motivadores del trabajador de la UGEL, Angaraes, se observó que el 8,00% de los trabajadores se ubicaron en el nivel alto con respecto a la variable de factores motivadores; así mismo, el 56,00% de los trabajadores de la UGEL de Angaraes alcanzaron el nivel medio considerando la variable factores motivadores y el 36,00% de los que trabajan lograron el nivel bajo con respecto a la variable factores motivadores.

1. Niveles de la dimensión motivación intrínseca de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes

Tabla 5.

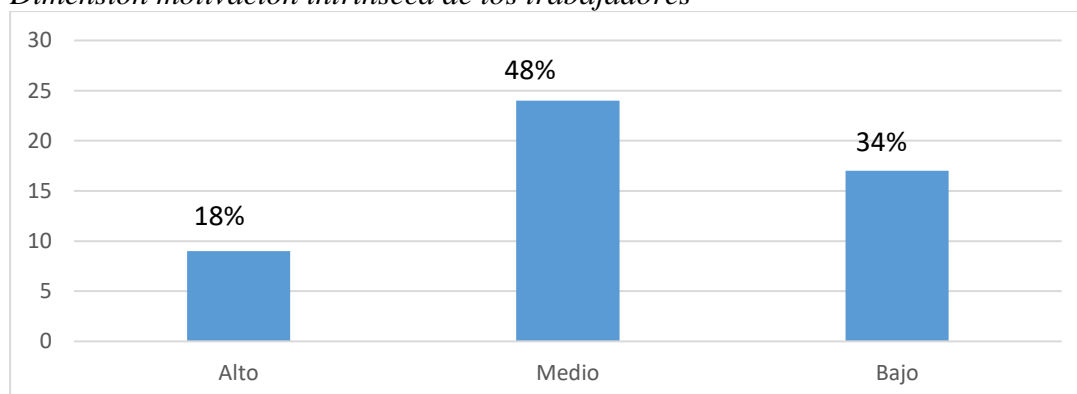
Niveles de la dimensión motivación intrínseca

Niveles	ni	%
Alto (30 – 36)	9	18,00
Medio (21 – 29)	24	48,00
Bajo (12 – 20)	17	34,00
Total	50	100,00

Fuente. Dimensión motivación intrínseca

Figura 3.

Dimensión motivación intrínseca de los trabajadores



Fuente. Dimensión motivación intrínseca

Con respecto a la dimensión motivación intrínseca del trabajador de la UGEL, Angaraes, se vio que el 18,00% de los trabajadores se situaron en el nivel alto con referencia a la dimensión motivación intrínseca; así mismo, el 48,00% de los trabajadores de la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel medio considerando la dimensión motivación intrínseca y el 34,00% de los trabajadores lograron el nivel bajo con respecto a la dimensión motivación intrínseca.

C. Niveles de la dimensión motivación extrínseca de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Tabla 6.

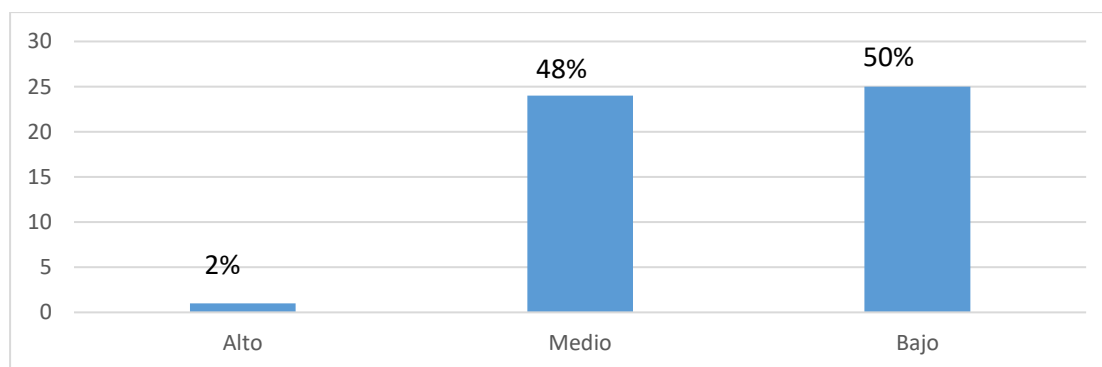
Niveles de la dimensión motivación extrínseca

Niveles	ni	%
Alto (30 – 36)	1	2,00
Medio (21 – 29)	24	48,00
Bajo (12 – 20)	25	50,00
Total	50	100,00

Fuente. Dimensión motivación extrínseca

Figura 4.

Dimensión motivación extrínseca de los trabajadores



Fuente. Dimensión motivación extrínseca

Con respecto a la dimensión motivación extrínseca del trabajador de la UGEL, Angaraes, se vio que el 2,00% de los trabajadores se situaron en el nivel alto con referencia a la dimensión motivación extrínseca; así mismo, el 48,00% de los que trabajan en la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel medio considerando la dimensión motivación extrínseca y el 50,00% de los trabajadores lograron el nivel bajo con referencia a la dimensión motivación extrínseca.

Resultados de la Variable 2: Desempeño Laboral

A. Niveles de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Tabla 7.

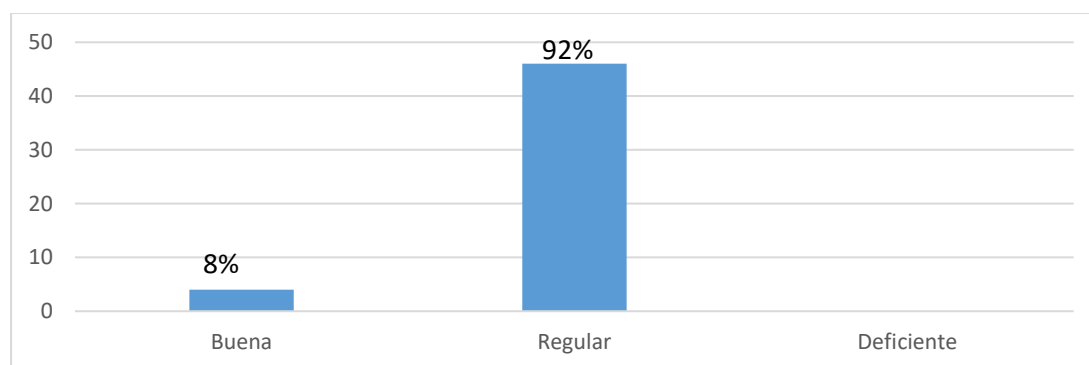
Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	ni	%
Buena (58 – 72)	4	8,00
Regular (41 – 57)	46	92,00
Deficiente (24 – 40)	0	0
Total	50	100,00

Fuente. Variable desempeño laboral

Figura 5.

Variable desempeño laboral de los trabajadores



Fuente. Variable desempeño laboral

Con referencia a la variable desempeño laboral del trabajador de la UGEL, Angaraes, se vio que el 8,00% de los trabajadores se situaron en el nivel buena con referencia a la variable de desempeño laboral; así mismo, el 92,00% de los trabajadores de la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel regular considerando la variable desempeño laboral.

B. Niveles de la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes

Tabla 8.

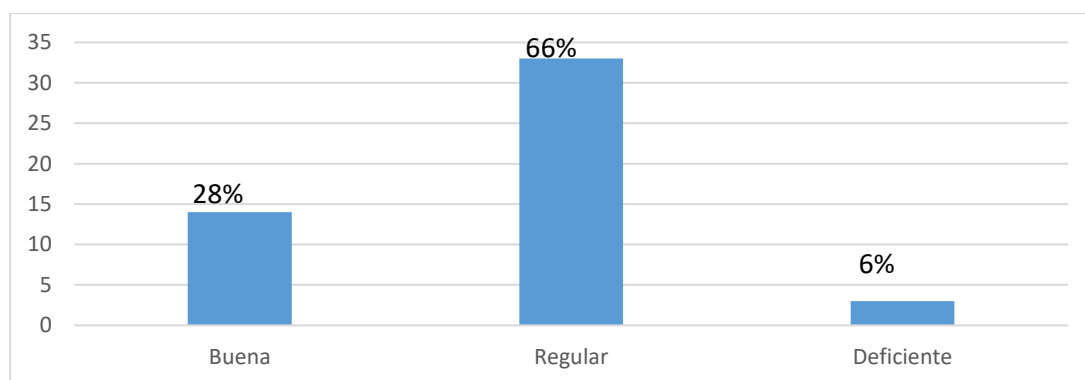
Niveles de la dimensión desempeño de tareas

Niveles	ni	%
Buena (24 – 30)	14	28,00
Regular (17 – 23)	33	66,00
Deficiente (10 – 16)	3	6,00
Total	50	100,00

Fuente. Dimensión desempeño de tareas

Figura 6.

Dimensión desempeño de tareas de los trabajadores



Fuente. Dimensión desempeño de tareas

Con referencia a la dimensión desempeño de tareas de los que trabajan en la UGEL, Angaraes, se vio que el 28,00% de los trabajadores se situaron en el nivel buena con respecto a la dimensión desempeño de tareas; así mismo, el 66,00% de los trabajadores de la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel regular considerando la mencionada dimensión y el 6,00% de los trabajadores se situaron en el nivel deficiente con referencia a la dimensión desempeño de tareas.

C. Niveles de la dimensión desempeño contextual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes

Tabla 9.

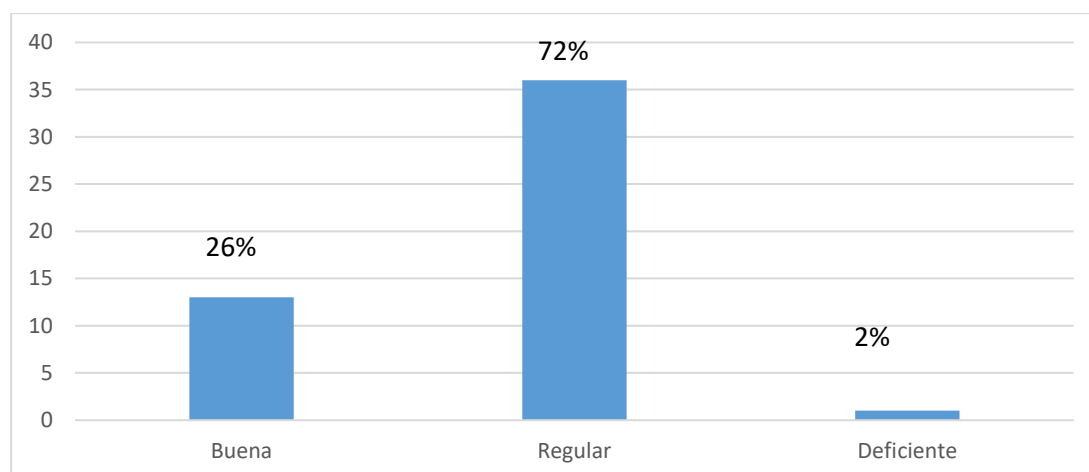
Niveles de la dimensión desempeño contextual

Niveles	ni	%
Buena (20 – 24)	13	26,00
Regular (14 – 19)	36	72,00
Deficiente (8 – 13)	1	2,,00
Total	50	100,00

Fuente. Dimensión desempeño contextual

Figura 7.

Dimensión desempeño contextual de los trabajadores



Fuente. Dimensión desempeño contextual

Con referencia a la dimensión desempeño contextual del trabajador de la UGEL, Angaraes, se vio que el 26,00% de los trabajadores se situaron en el nivel buena con referencia a la dimensión desempeño contextual; así mismo, el 72,00% de los trabajadores de la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel regular considerando la mencionada dimensión y el 2,00% de los trabajadores se situaron en el nivel deficiente con referencia a la dimensión desempeño contextual.

D. Niveles de la dimensión desempeño contraproducente de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Tabla 10.

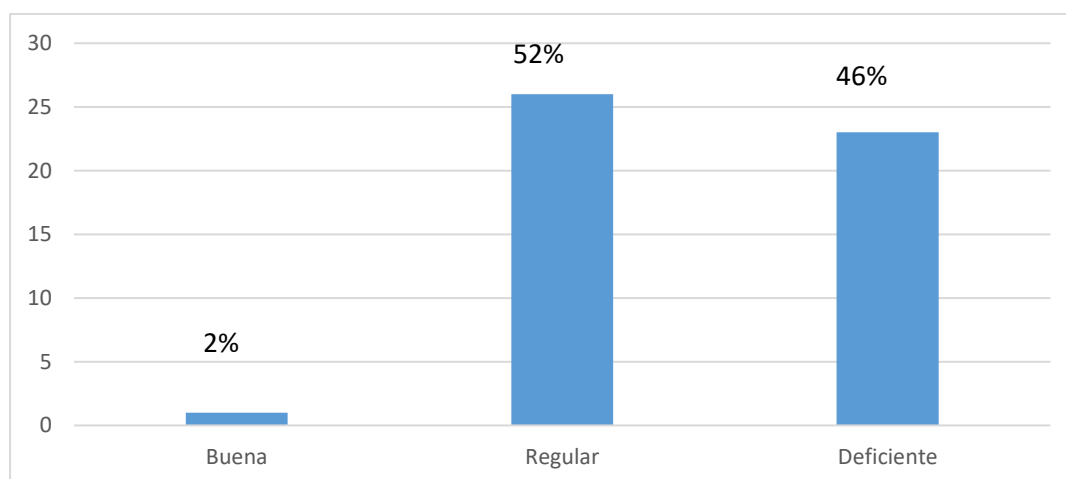
Niveles de la dimensión desempeño contraproducente

Niveles	ni	%
Buena (16 – 18)	1	2,00
Regular (11 – 15)	26	52,00
Deficiente (6 – 10)	23	46,00
Total	50	100,00

Fuente. Dimensión desempeño contraproducente

Figura 8.

Dimensión desempeño contraproducente de los trabajadores



Fuente. Dimensión desempeño contraproducente

Con referencia a la dimensión desempeño contraproducente del trabajador de la UGEL, Angaraes, se observó que el 2% de los trabajadores se ubicaron en el nivel buena con referencia a la dimensión desempeño contraproducente; así mismo, el 52,00% de los trabajadores de la UGEL, Angaraes alcanzaron el nivel regular considerando la mencionada dimensión y el 46,00% de los trabajadores se ubicaron en el nivel deficiente con referencia a la dimensión desempeño contraproducente.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Contrastación de Hipótesis General

a) Hipótesis operacional

Ho: Los factores motivadores no se relaciona significativamente con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Ha: Los factores motivadores se relacionan significativamente con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativo Local, Angaraes.

Tabla 11.

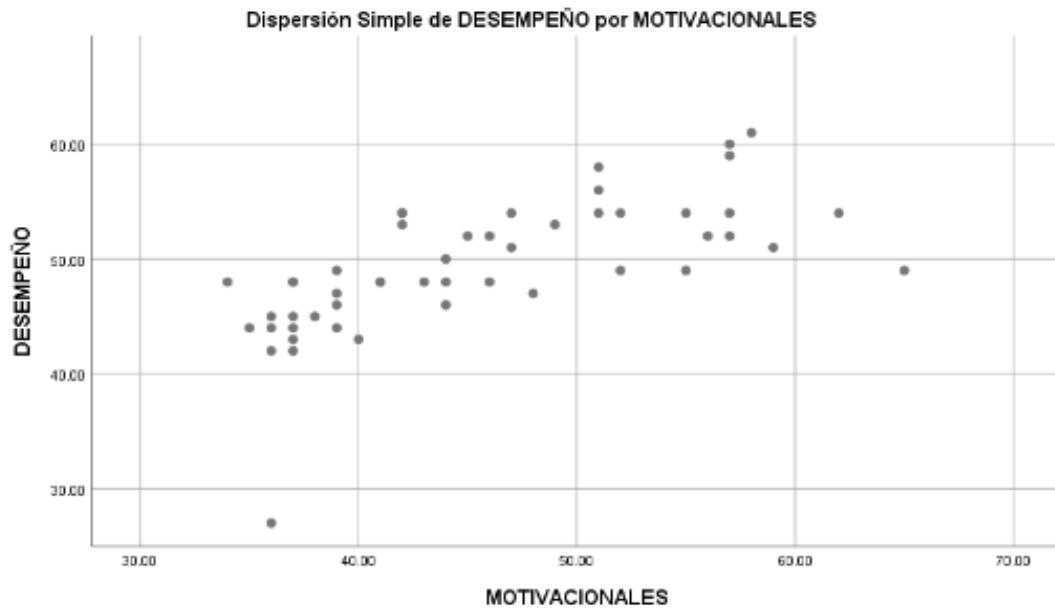
Coeficiente de relación entre factores motivadores y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Correlaciones				
			Factores Motivadores	Desempeño
Rho de Spearman	Factores Motivadores	Coeficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.775**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 9.

Factores motivadores y desempeño laboral.



d) Interpretación del coeficiente de correlación

Tabla 12.

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

El valor de $r = 0,775$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño laboral.

5.3.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1

a) Hipótesis operacional

Ho: Los factores motivadores no se relaciona significativamente con desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Ha: Los factores motivadores se relacionan significativamente con desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes

Tabla 13.

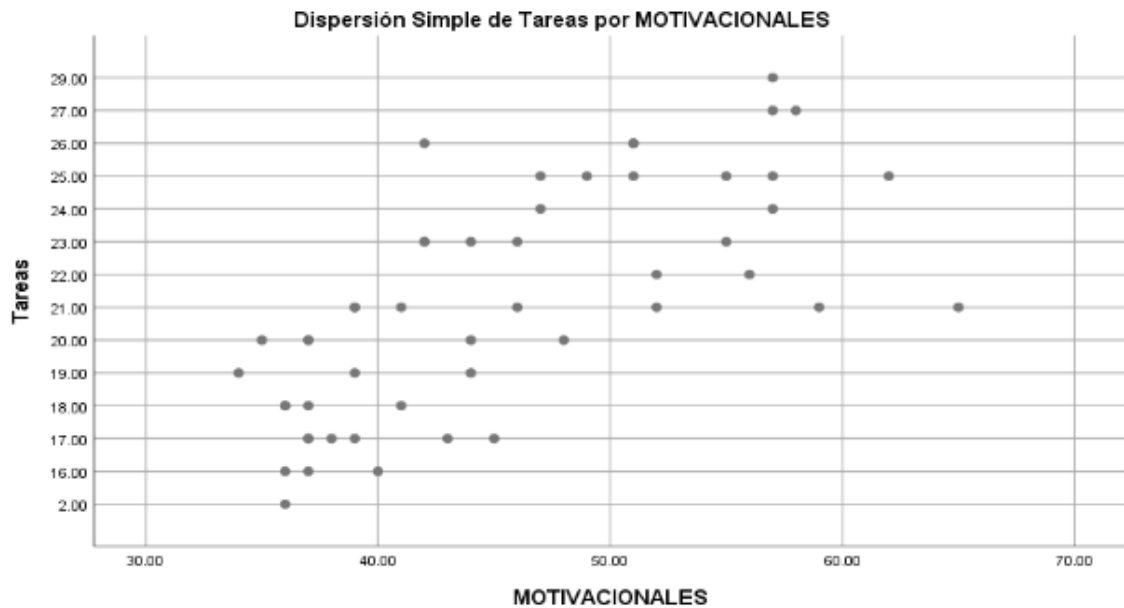
Coeficiente de relación entre factores motivadores y desempeño de tareas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

		Correlaciones		Factores Motivadores	Tareas
Rho de Spearman	Factores Motivadores	Coeficiente de correlación	de	1.000	.729**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		50	50
	Tareas	Coeficiente de correlación	de	.729*	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 10.

Factores motivadores y desempeño de tareas.



d) Interpretación del coeficiente de correlación

El valor de $r = 0,729$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño de tareas.

5.3.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis operacional

Ho: Los factores motivadores no se relaciona significativamente con desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Ha: Los factores motivadores se relacionan significativamente con desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Tabla 14.

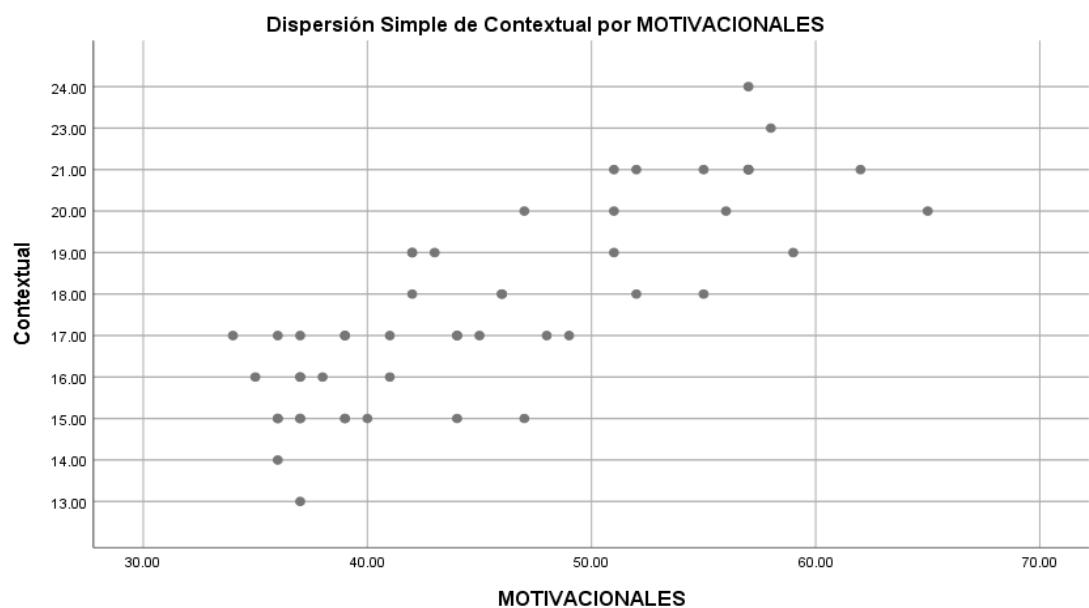
Coeficiente de relación entre factores motivadores y desempeño contextual de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

				Correlaciones	
				Factores Motivadores	Contextu al
Rho de Spearman	Factores Motivadores	de	Coeficiente de correlación	1.000	.799**
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	50	50
	Contextual	de	Coeficiente de correlación	.799**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 11.

Factores motivadores y desempeño contextual.



d) Interpretación del coeficiente de correlación

El valor de $r = 0,779$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño contextual.

5.3.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3

a) Hipótesis operacional

Ho: Los factores motivadores no se relaciona significativamente con desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

Ha: Los factores motivadores se relacionan significativamente con desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño contraproducente en los trabajadores de la UGEL, Angaraes.

Tabla 15.

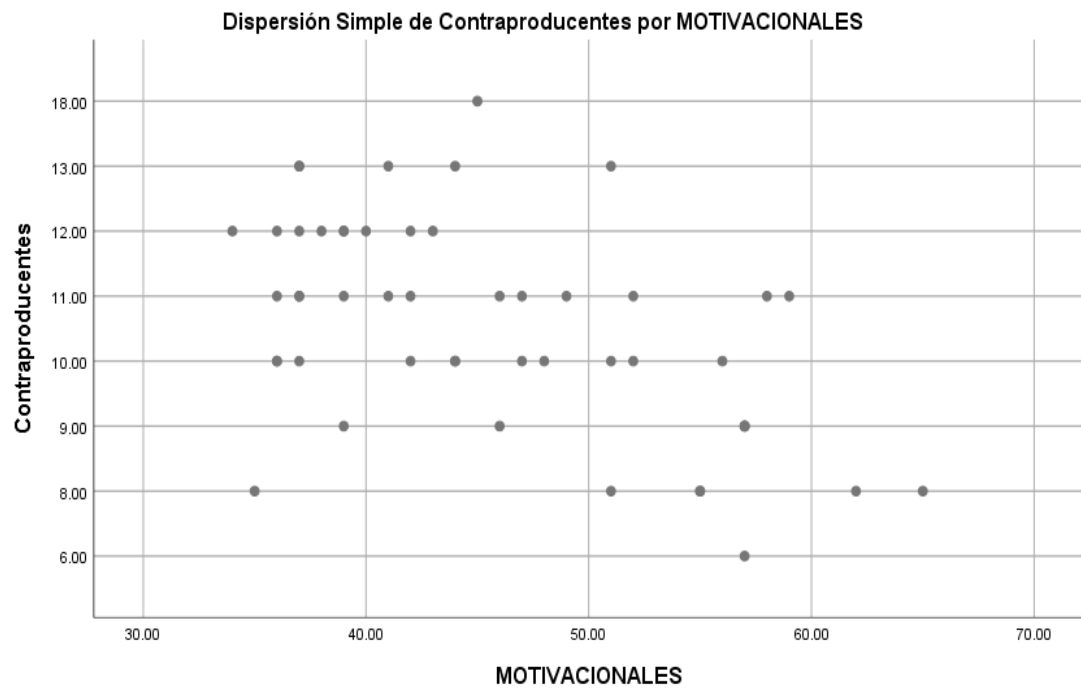
Coefficiente de relación entre factores motivadores y desempeño contraproducente de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes.

				Correlaciones	
Rho de Spearman	Factores Motivadores	Coeficiente de correlación	de	Factores Motivadores	Contraproducentes
				1.000	-
					.452**
		Sig. (bilateral)		.	.001
		N		50	50
	Contraproducentes	Coeficiente de correlación	de	-	1.000
				.452**	
		Sig. (bilateral)		.001	.
		N		50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12.

Factores motivadores y desempeño contraproducente.



d) Interpretación del coeficiente de correlación

El valor de $r = -0.452$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño contraproducente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las resultas del **objetivo general** demuestran que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL, Angaraes, siendo el valor de $r= 0,775$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño laboral. Donde la variable factores motivadores presenta para el 56,00% de los trabajadores de la UGEL de Angaraes que alcanzaron un nivel medio. Y la variable desempeño laboral para el 92,00% de los trabajadores tuvo un nivel regular. Es así que tenemos investigaciones con resultas análogas al de este estudio como el de Aguirre et al, (2018), quien en su estudio demostró que existe correlación significativa entre la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, según p-valor=0.000 aplicando el estadístico Rho de Spearman. Y el valor del coeficiente de relación 0.810; muestra que la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, tienen una relación positiva y fuerte. También Barrueto y Romero (2018) concluye que la correlación entre la motivación laboral y el desempeño; se muestra en las actividades de los profesores militares y civiles del Instituto. Confirmación de la teoría de Herzberg. Del mismo modo Burga y Wiese (2018) encontró al aplicar el estadístico Pearson a las variables motivación y desempeño laboral, la resulta es significativa ($p < 0.05$). Otra investigación con resultas parecidas fue el de Cusilayme (2019), quien demostró que existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, ya que el estadístico Pearson revela un valor 0,661 También Espirilla (2020) encontró que la variable factores motivadores se correlaciona significativa y directamente con la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.734 con un valor 0,005

También tuvo resultados similares Navarro (2019) donde del análisis de Rho – Spearman entre las variables de motivación y desempeño laboral demuestran significación bilateral (P-Valor): como coeficiente de correlación muestra que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < \alpha$; $0.003 < 0.05$). Y Véliz (2020) corroboró que los factores de la motivación intrínseca poseen poca correlación con el nivel de desempeño alcanzado en vista a que el personal cumple metas, concluyendo que estas motivaciones son percibidas de modo positivo por los trabajadores, pero, son limitados a las necesidades de los trabajadores y no a la empresa u organización.

Por su lado la teoría refiere según Reeve (2010) que la motivación es tan importante para las personas que han evolucionado desde una conceptualización inicial básica de la motivación hasta una colección de ideas sofisticadas y empíricamente impulsadas sobre las fuerzas que energizan y guían el comportamiento. El estudio de la motivación en el siglo veintiuno está subyugado por variadas voces y perspectivas, las cuales brindan disímiles piezas al problema de la investigación de las emociones y motivaciones. Esta variación ha abierto las puertas de la intelectualidad para las apariciones de las mini teorías o doctrinas de la motivación y nuevos paradigmas conductuales impulsados y guiados por una multitud de influencias interrelacionadas. Habiéndose encontrado en este estudio que la variable factores motivadores presenta para el 56,00% de los trabajadores de la UGEL de Angaraes alcanzaron un nivel medio.

Y acerca del desempeño refiere Sánchez (2006) tiene ciertas particularidades que acentúan como las facultades que crean comportamientos, necesidades, destrezas y competencias, los cuales afectan el efecto del desempeño, haciéndose que la organización se halle asociadas perennemente con la naturaleza laboral. Teniendo en este estudio que la variable desempeño laboral para el 92,00% de los trabajadores tuvo un nivel regular

Las resultas del **objetivo específico 1** comprueban que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL, Angaraes, Siendo el valor de $r= 0,775$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño laboral. Donde la dimensión desempeño de tareas presenta para el 66,00% de los trabajadores un nivel regular. Un estudio con resultados similares fue el de Guzmán (2020); donde factores motivadores se correlacionan de manera significativa con el desempeño de tareas; estos factores son “relación con el superior” y “seguridad”, que son inversa y directamente proporcionales al desempeño de tareas.

La teoría, por su lado, refiere que el desempeño de tareas confiere vaticinar las destrezas que poseen los trabajadores. El desempeño de la tarea se ve afectado por aspectos motivadores, amén de otros. Los aspectos llamados contextuales también y por las relaciones humanas. Los llamados comportamientos contra productivos igualmente. Especialmente los aspectos positivos (contextuales) y negativos son la cara y cruz de una misma moneda comportamental. El resultado (aquello que contribuye a los fines de la institución). Habiéndose encontrado en esta investigación que la dimensión desempeño de tareas presenta para el 66,00% de los trabajadores un nivel regular.

Las resultas del **objetivo específico 2** demuestran que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño contextual en los trabajadores de la UGEL, Angaraes, siendo el valor de $r= 0,779$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño contextual. Donde la dimensión desempeño contextual tiene para el 72,00% de los trabajadores un nivel regular. Un

estudio con resultados similares fue el de Bernal (2021); quien encontró que la cooperación explica el 36,1% del desempeño contextual de las personas vinculadas a estos centros de formación; la competencia aporta el 35% de esta variable y la creatividad contribuye el 31% al desempeño contextual. En conclusión, las variables independientes tienen un efecto positivo y significativo sobre el desempeño contextual. También el estudio de Palenzuela et al, (2019); encontró que el desempeño contextual se estructura en torno a dos dimensiones principales: relevancia y altruismo. Al comparar el desempeño contextual de diferentes departamentos hospitalarios en la dimensión altruismo, las unidades con puntuaciones más altas fueron las clínicas especializadas y los quirófanos, mientras que las unidades de cuidados intensivos obtuvieron puntuaciones más bajas.

Por su lado, la teoría refiere que, el desempeño contextual refiere comportamientos o conductas no necesariamente correlacionados con las posiciones laborales, que ayudan con la resulta de los fines establecidos por la organización mediante el mantenimiento del clima psíquico y socialmente (Borman y Motowidlo, 1993). Habiendo hallado en este estudio que la dimensión desempeño contextual tiene para el 72,00% de los trabajadores un nivel regular.

Las resultados del **objetivo específico 3** demuestran que el coeficiente de relación entre factores motivadores y desempeño contraproducente en los trabajadores de la UGEL, Angaraes, donde el valor de $r = -0.452$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño contraproducente. Donde la dimensión desempeño contraproducente tiene para el 52,00% de los trabajadores un nivel regular. De manera similar el estudio de Habich y Rospigliosi (2019) encontró que la dimensión de comportamiento contraproducente del desempeño laboral, donde el 19,5% de los encuestados dijo que el trabajo no era bueno y, por lo tanto, tuvo un

comportamiento contraproducente, el 35,1% de los encuestados a menudo tuvo un comportamiento contraproducente y el 45,5% de los encuestados dijo que era bueno, lo que muestra que no exhiban comportamientos contraproducentes. Conclusión: Respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados revelan que la dimensión afectiva de la innovación organizacional no está relacionada con la dimensión del comportamiento de desempeño contraproducente.

Y la teoría, hace mención que el desempeño contra productivo de los comportamientos o conductas que transgreden la buena conveniencia de la institución ya sean tácitas o manifestadas. Bennett y Robinson (2000) indican que aparte del menoscabo que el desempeño contra productivo consigue causar, estos comportamientos o conductas se consiguen alejar en función del receptor del acto. Por ello, dos factores son reconocidos en el modelo de desempeño contra productivo: organizacional e interpersonal. Y en esta investigación se encontró que el desempeño contraproducente tiene para el 52,00% de los trabajadores un nivel regular,

CONCLUSIONES

Se arribaron a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que, el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, siendo el valor de $r = 0,775$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño laboral. Donde la variable factores motivadores presenta para el 56,00% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Angaraes alcanzaron un nivel medio. Y la variable desempeño laboral para el 92,00% de los trabajadores tuvo un nivel regular
2. Se ha determinado que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, siendo el valor de $r = 0,775$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño laboral. Donde la dimensión desempeño de tareas presenta para el 66,00% de los trabajadores un nivel regular.
3. Se ha determinado que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño contextual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes, siendo el valor de $r = 0,779$ que es alta y positiva, pero como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Se decide rechazar la hipótesis nula, afirmando que existe una correlación significativa con respecto a factores motivacionales y desempeño contextual. Donde la dimensión desempeño contextual tiene para el 72,00% de los trabajadores un nivel regular.

4. Se ha determinado que el coeficiente de correlación entre factores motivadores y desempeño contraproducente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Angaraes, siendo una correlación moderada y negativa de $-0,452$ a nivel de la muestra de estudio, a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), por lo tanto, existe una correlación estadísticamente significativa en la población. Donde la dimensión desempeño contraproducente tiene para el 52,00% de los trabajadores un nivel regular,

RECOMENDACIONES

- A la UGEL de Angaraes, se recomienda tomar en consideración los resultados de este estudio para la toma de decisiones oportunas y pertinentes, con medidas correctivas e implementar acciones que incrementen los niveles de motivación de los administrados en observancia a la mejora del desempeño laboral.
- Reconocer a través de premios u otros estímulos al personal que logren los objetivos y metas programadas en el tiempo previsto, institucionalizar la línea de carrera como oportunidad para el crecimiento y desarrollo personal y profesional del talento humano; además debe implementar asistencias técnicas y/o talleres periódicamente al personal, con el propósito de incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes los cuales se verán reflejados en un óptimo desempeño laboral-tareas
- Desarrollar programas que incidan a elevar la motivación en los administrados a través de la implementación de políticas y estrategias como: establecer expectativas claras de lo que se espera de ellos, promover la mejora continua y el equilibrio laboral y personal, fomentar el trabajo en equipo y colaborativo, brindar retroalimentación constructiva así como garantizar un ambiente laboral con condiciones favorables para incrementar el desempeño laboral.
- Realizar una evaluación periódica al personal sobre su estado motivacional tanto intrínseca e extrínseca, así como de indicadores como la eficiencia que impactan en el desempeño laboral; identificando los logros y debilidades para la toma de decisiones oportunas y plantear las acciones de mejora a fin de revertir el desempeño contraproducente guiándose y tomando en consideración los resultados del presente trabajo de investigación.

- Se recomienda el ajuste de los instrumentos de cálculo de las variables, lo que accederá una mejor exactitud y precisión en la medida. Al mismo tiempo, que se consiguen disminuir los sesgos en el cálculo de las variables y sus dimensiones.
- Se plantea aumentar la población de investigación realizando estudios en todos los actores educativos de la circunscripción de la Unidad de Gestión Educativa Local, Angaraes y otras entidades educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre & Carrillo, Hermelinda & Alfredo;. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca*. Universidad César Vallejo. Yarowilca - Huánuco: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32595>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32595>
- Alderfer . (1972). *Teorías de Clayton Alderfer*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADas_de_Clayton_Alderfer.
- Barrueto, G., & Romero , J. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del instituto tecnológico aeronáutico -Manuel Polo Jimenez*. Callao: [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3924>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3924>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*.
https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica.
- Bermúdez , R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí – Ecuador*. Manabí: [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16875>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16875>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Tercera edición. Pearson.
- Bernal, I. (2021). *Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior*. México: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200106.
- Borman , & Motowidlo. (1993). *La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas*. Madrid, España:
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>.
- Bravo. (1998). *El informe de investigación*. . Buendía-Eisman (Eds.).
- Burga , G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Lambayeque: [Tesis de Titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

- <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Chacón. (2019). *Percepción de los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores administrativos que laboran en la sub dirección de recursos humanos de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín*. Arequipa: [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9677>. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9677>
- Chamorro , H. (2018). *Características Motivacionales del Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba – Huancavelica 2018*. Perú: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26778>.
- Chiavenato , I. (2009). *Administración de recurso humanos*. México: Ltda; Rio de Janeiro, Brasil. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato , I. (2009). *Administración de recurso humanos*. México: Ltda; Rio de Janeiro, Brasil. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá Colombia: McGraw Hill.
- Cornejo , R. (2020). *actores motivacionales en el desempeño laboral del personal administrativo contratado, Universidad Nacional de Tumbes, 2020*. Tumbes: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2517>. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2517>
- Cusilayme , H. (26 de Julio de 2019). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016 - 2017*. Perú: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3279447>. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11618>

- Dávila. (2013). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado*. Granada, España: Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10.
- Deci & Ryan. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, N°.4227-268. Obtenido de http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PiWhatWhy.pdf
- Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 103-111.
- Espirilla, E. (2020). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020*. Cusco: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57277>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57277>
- Gonzales , M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours. Pimentel –Perú*: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Granados , Y. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de ginecoobstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020*. Huaráz: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>
- Grensing. (1989). *Motivación del voluntariado*. <http://www.iniciativasocial.net/motivacion.htm>.
- Gross. (2009). *Factores motivacionales que predicen la lealtad de la generación z de tenerife al turismo de volcanes*. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/30185/Factores%20motivacionales%20que%20predicen%20la%20lealtad%20de%20la%20generacion%20Z%20de%20Tenerife%20al%20turismo%20de%20volcanes.pdf?sequence=1>.
- Guzmán, G. (2020). *Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud- 2016*. Lima, Perú: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15934/Guzman_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Habich , B., & Rospigliosi, M. (2019). *Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú*. Perú: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652026/Habich_SB.pdf?sequence=4.
- Hernández, C., Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Hernández, D. (2011). *El impuesto a la renta y los principios de contabilidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de Sna Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición ed.). Mexico D.F., McGraw Hill: McGraw Hill Education. Obtenido de http://highered.mheducation.com/sites/1456223968/student_view0/capitulos_1_a_13.html
- Hernández, T. (2010). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. <https://www.edu.xunta.gal/centros/ceipalbinonunez/?q=system/files/u42/TecnicasInstrumentosEvaTU.pdf>.
- Herzberg, Mausner , & Snyderman. (1967). *Cómo conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg*. <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>.
- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. Mexico D.F.: Mc Graw-Hill.
- Lawler . (1968). *Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis*. Colombia: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79801105.pdf>.
- Lizana , D. (2021). *Influencia de la motivación 360 grados en la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Huancavelica” – 2017*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. . Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7619>
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*-. Diaz de Santos S.A.Obtenido de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>. Obtenido de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McClelland. (1989). *La teoría de las necesidades de McClelland*. <https://www.miformaciongratis.com/blog-post/necesidades-de-mcclelland/>.

- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2018). *Informe Anual de Empleo en el Perú*. Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/>
- Navarro. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia*. Padre Abada . Aguaytía: [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_86f09382dee7c9058eea67b44ccf341e. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>
- Novás, J., Gallego, B., & Calles, A. (2011). *Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico*. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v27n3/mgi08311.pdf>.
- OCDE. (2011). *La participación laboral de la mujer en México*. <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>.
- Organ. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). *La exploración de la relación entre el desempeño contextual y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud*. España: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000200008&script=sci_arttext.
- Paredes , Y., Soller , B., & Pizango, S. (2018). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas, Distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegria 2018*. Madre de Dios: [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/553?show=full>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14070/553>
- Ramón. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba - Huancavelica en tiempos de pandemia*. Universidad César Vallejo. Huancavelica: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65029>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65029>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: Mcgraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V. obtenido de www.medilibros.com. Obtenido de www.medilibros.com
- Robbins . (2004). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú*. S.A.

- https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Robbinson , & Bennett . (1995). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626180/Bartra%20_RK.pdf?sequence=1.
- Sánchez . (2006). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>.
- Savedra, Saavedra, Santillán;. (2022). *Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú*. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/221>.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- St. Robbins, T. Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega editores. Cujarta edición.
- Véliz. (2020). *Factores Intrínsecos y Extrínsecos de la Motivación y su Relación en el Nivel de Desempeño Laboral del Personal de la Gerencia de Salud "COSSMIL" de la ciudad de la Paz*. La Paz: [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://docplayer.es/210750686-Universidad-mayor-de-san-andres.html>. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vroom . (1964). *Paper la teoría de las expectativas de Vroom*.
<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-VROOM.pdf>.
- Woolfolk, A. (1999). *Psicología Educativa*. México: Editorial Production Service: Kathy Smith. Obtenido de <http://booksmedicos.org>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

TÍTULO: “FACTORES MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ANGARAES 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Hipótesis General ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021?</p> <p>Hipótesis Específicas ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021? ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contextual en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021? ¿De qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contraproducente en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Angaraes –, 2021. Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contextual en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021. Determinar de qué manera se relaciona los factores motivadores y el desempeño contraproducente en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021. Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño contextual en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021. Los factores motivadores se relacionan significativamente con el desempeño contraproducente en los trabajadores de la UGEL Angaraes, 2021.</p>	<p>Variable 1 Factores Motivadores Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Factores motivadores o motivación intrínseca. Factores higiénicos o motivación extrínseca <p>Variable 2 Desempeño Laboral Dimensiones Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeños contraproducentes</p>	<p>Métodos de Investigación Científico Tipo Básica Nivel Correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal. El esquema es</p> <pre> graph LR M --- OV1 M --- OV2 OV1 --- r OV2 --- r </pre> <p>Dónde: M= Muestra: OV1 = Observación de la variable 1: Factores Motivadores OV2 = Observación de la Variable 2: Desempeño laboral r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p>Población: Está constituida por 50 trabajadores administrativos de la UGEL Angaraes</p> <p>Muestra: Censal: Por la naturaleza de la población se aplicó la muestra censal, por lo que la muestra estará conformada por 50 personas de la unidad de análisis en referencia.</p>

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Factores Motivadores	Los factores motivadores están ligadas al comportamiento de las personas, el cual es un tema muy complejo y depende básicamente tanto de factores externos e internos (propias de sus tipos de personalidad, su capacidad para el aprendizaje, su estado motivacional, su nivel de percepción del medio interno y externo, sus actitudes, sus emociones y sus valores, entre otros). (Chiavenato, 1999, p. 47).	Los factores motivadores son medidos en las categorías señaladas por Herzberg et al, (1967). Motivación intrínseca y motivación extrínseca	Factores motivadores o motivación intrínseca	Realización profesional	Ordinal
				Satisfacción personal	
				Autorrealización	
				Responsabilidad en el trabajo	
			Factores higiénicos o motivación extrínseca	Salarios y beneficios	
				Políticas y dirección	
Oportunidad de crecimiento					
Condiciones físicas y ambientales					
Variable 2 Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2000) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	De acuerdo a Campbell citado por Bautista y Cienfuegos (2020) los componentes del desempeño laboral son: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente.	Desempeño de tareas	Conductas del trabajador	Ordinal
			Desempeño contextual	Entorno del trabajo	
			Desempeño contraproducente	Comportamiento ante situaciones difíciles	

Anexo 03

Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
Variable 1 Factores Motivadores	Factores motivadores o motivación intrínseca	Realización profesional	1. En la organización los puestos son ocupados en la mayoría por profesionales y técnicos cuyo perfil cumple los requisitos del puesto. 2. Los trabajadores de la entidad tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. 3. El contexto laboral te permite alcanzar un desarrollo personal.	1= Nunca 3= A veces 5= Siempre
		Satisfacción personal	4. Se siente satisfecho de laborar en la entidad 5. Se siente satisfecho del puesto donde labora. 6. Si tuviera otra oferta laboral dejaría la entidad.	
		Autorrealización	7. Considera usted que cumple efectivamente con las metas inherentes a su función 8. Considera usted que tiene un buen desempeño laboral. 9. La entidad se preocupa por maximizar las habilidades y competencias de los trabajadores.	
		Responsabilidad en el trabajo	10. Cumple con efectividad sus funciones. 11. Considera importante el impacto que tiene su trabajo en la entidad 12. La entidad valora su contribución.	
	Factores higiénicos o motivación extrínseca	Salarios y beneficios	13. Considera que el salario que percibe está acorde con las labores que realiza en la entidad. 14. Se siente motivado con el salario y los beneficios sociales que percibe de la entidad. 15. El salario que percibe de la entidad contribuye a la satisfacción de sus necesidades básicas.	
		Políticas y dirección	16. La política de la entidad promueve el bienestar de los trabajadores 17. La política de la entidad se enfoca en el cumplimiento de los objetivos institucionales 18. La administración de la entidad procura un buen clima organizacional	
		Oportunidad de crecimiento	19. La entidad le brinda condiciones para su crecimiento laboral. 20. La entidad se preocupa por el desarrollo profesional de los recursos humanos 21. La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus trabajadores	

		Condiciones físicas y ambientales	22. Dispone de las condiciones para el desarrollo de sus funciones 23. La infraestructura de la entidad es la adecuada 24. Las características ambientales de la entidad son adecuadas.	
Variable 2 Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	Conductas del trabajador	1. Fui capaz de hacer bien mi labor porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario. 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a nuevos problemas 3. Cuando pude realice tareas laborales desafiantes 4. Cuando terminé con el trabajo asignado comencé nuevas tareas sin que me lo pidan 5. En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr 6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados 7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo. 8. Fui idóneo para el puesto donde laboro. 9. Fui proactivo a cumplir las funciones que me competen. 10. Me preocupé cuando no se logran las metas institucionales	1= Nunca 3= A veces 5= Siempre
	Desempeño contextual	Entorno del trabajo	11. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma. 12. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas 13. Participé en forma activa en las reuniones laborales. 14. Mi planificación laboral fue óptima. 15. Las relaciones laborales con mis colegas permitieron un buen trabajo en equipo. 16. Colaboré para que exista un buen clima laboral. 17. Me agrada trabajar en la entidad 18. Compartí informaciones concernientes al trabajo con mis colegas.	
	Desempeño contraproducente	Comportamiento ante situaciones difíciles	19. Me incomodé de asuntos sin importancia en el trabajo 20. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros. 21. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo 22. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas. 23. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a mi entidad. 24. Hago un uso adecuado del tiempo y los recursos laborales.	

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIOS

El presente cuestionario será de uso exclusivo de la tesis: **FACTORES MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL ANGARAES, 2021**

Primera Parte: Factores Motivacionales**Instrucciones**

Lea cuidadosamente cada ítem y responda teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N.º	Ítems	1	2	3
Factores motivadores o motivación intrínseca.				
1	En la organización los puestos son ocupados en la mayoría por profesionales y técnicos cuyo perfil cumple los requisitos del puesto.			
2	Los trabajadores de la entidad tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.			
3	El contexto laboral te permite alcanzar un desarrollo personal.			
4	Se siente satisfecho de laborar en la entidad			
5	Se siente satisfecho del puesto donde labora.			
6	Si tuviera otra oferta laboral dejaría la entidad.			
7	Considera usted que cumple efectivamente con las metas inherentes a su función			
8	Considera usted que tiene un buen desempeño laboral.			
9	La entidad se preocupa por maximizar las habilidades y competencias de los trabajadores.			
10	Cumple con efectividad sus funciones.			
11	Considera importante el impacto que tiene su trabajo en la entidad			
12	La entidad valora su contribución.			
Factores higiénicos o motivación extrínseca				
13	Considera que el salario que percibe está acorde con las labores que realiza en la entidad.			
14	Se siente motivado con el salario y los beneficios sociales que percibe de la entidad.			
15	El salario que percibe de la entidad contribuye a la satisfacción de sus necesidades básicas.			
16	La política de la entidad promueve el bienestar de los trabajadores			
17	La política de la entidad se enfoca en el cumplimiento de los objetivos institucionales			
18	La administración de la entidad procura un buen clima organizacional			
19	La entidad le brinda condiciones para su crecimiento laboral.			
20	La entidad se preocupa por el desarrollo profesional de los recursos humanos			
21	La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus trabajadores			
22	Dispone de las condiciones para el desarrollo de sus funciones			
23	La infraestructura de la entidad es la adecuada			
24	Las características ambientales de la entidad son adecuadas.			

Segunda parte: Desempeño Laboral

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada ítem y responda teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

N.º	Ítems	1	2	3
Desempeño de tareas				
1	Fui capaz de hacer bien mi labor porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a nuevos problemas			
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado comencé nuevas tareas sin que me lo pidan			
5	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.			
8	Fui idóneo para el puesto donde laboro.			
9	Fui proactivo a cumplir las funciones que me competen.			
10	Me preocupé cuando no se logran las metas institucionales			
Desempeño contextual				
11	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.			
12	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
13	Participé en forma activa en las reuniones laborales.			
14	Mi planificación laboral fue óptima.			
15	Las relaciones laborales con mis colegas permitieron un buen trabajo en equipo.			
16	Colaboré para que exista un buen clima laboral.			
17	Me agrada trabajar en la entidad			
18	Compartí informaciones concernientes al trabajo con mis colegas.			
Desempeño Contraproducente				
19	Me incomodé de asuntos sin importancia en el trabajo			
20	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.			
21	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
22	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.			
23	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a mi entidad.			
24	Hago un uso adecuado del tiempo y los recursos laborales.			

Gracias por su colaboración



MINISTERIO
DE EDUCACION

DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN HUANCAMELICA

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
ANGARAES



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Piru suyunchikpa llapallan kamachikuqninkunapa llamkayninkuna kallpanchaynin"

Lircay, 26 de agosto de 2022

CARTA N° 012 -2022-D.UGEL-A./DREH/GOB.REG.-HVCA

Lic.
NEREA CARMELA VARGAS TICLLA
Lircay.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACION EN LA UGEL
ANGARAES

REF.: CARTA SOLICITANDO AUTORIZACION PARA REALIZAR ESTUDIOS DE
INVESTIGACION

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted y saludarla cordialmente; y en mérito al documento de referencia, se AUTORIZA realice el estudio de investigación con fines de redactar la tesis de su maestría titulado "Factores Motivacionales y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la UGEL – Angaraes, las coordinaciones las podrá realizar con la Oficina de Recursos Humanos.

Sin otro en particular quedo de usted.

Atentamente,



Marco Antonio Matos Ramos
Lic. MARCO ANTONIO MATOS RAMOS
Director de Unidad de Gestión Educativa Local
ANGARAES

MAMR/D.UGEL.A.
C.c. Archivo

Anexo 05

Confiabilidad y validez del instrumentodel instrumento

De la variable 1. Factores Motivacionales

Prueba piloto: 20

Ítems: 24

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,70	85,274	,492	,928
P2	45,95	79,208	,840	,922
P3	45,90	78,621	,845	,922
P4	45,55	79,945	,746	,923
P5	45,70	79,905	,715	,924
P6	45,75	94,513	-,303	,942
P7	45,60	84,042	,702	,925
P8	45,65	87,818	,288	,930
P9	46,30	80,326	,726	,924
P10	45,55	82,997	,800	,924
P11	45,80	83,958	,444	,929
P12	46,35	82,871	,675	,925
P13	46,15	82,661	,673	,925
P14	46,30	82,537	,721	,924
P15	46,05	86,682	,349	,930
P16	46,20	82,695	,643	,925
P17	45,75	84,092	,647	,926
P18	46,00	82,421	,709	,925
P19	46,35	79,713	,765	,923
P20	46,45	80,892	,744	,924
P21	46,45	82,050	,577	,927
P22	45,90	87,989	,243	,931
P23	45,75	87,250	,312	,930
P24	45,70	84,116	,610	,926

De la variable 2. Desempeño Laboral
Prueba piloto: 20 Ítems: 24

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRE1	48,40	29,305	,678	,781
PRE2	48,75	29,461	,520	,786
PRE3	49,10	31,042	,294	,798
PRE4	49,15	28,555	,575	,782
PRE5	48,65	29,503	,703	,781
PRE6	48,55	27,208	,795	,768
PRE7	48,95	27,734	,591	,780
PRE8	48,60	30,147	,545	,787
PRE9	48,60	30,674	,353	,795
PRE10	48,50	28,684	,799	,775
PRE11	48,55	31,103	,349	,796
PRE12	48,55	28,366	,720	,775
PRE13	48,45	30,576	,436	,792
PRE14	48,70	30,537	,525	,789
PRE15	48,80	29,853	,486	,788
PRE16	48,70	30,537	,525	,789
PRE17	48,60	29,411	,690	,781
PRE18	48,75	29,776	,572	,785
PRE19	49,00	34,737	-,234	,828
PRE20	49,35	36,029	-,492	,830
PRE21	49,70	34,747	-,312	,820
PRE22	49,15	36,871	-,478	,841
PRE23	49,75	35,039	-,390	,821
PRE24	48,55	30,682	,343	,796

Juicio de Expertos:

Información de la Investigación.

Nombre del Experto	Profesión	Grado Académico	Especialidad	Centro Laboral	Celular	Email	Aplicabilidad	Observación	Fecha de Evaluación
Wilmer Morales Muñoz	Docente	Maestro en psicología educativa	Matemática y Física	Politécnico Regional del Centro-UPLA	973905448	Wimamu20@gmail.com	SI	Puede aplicar el instrumento	21/07/2022
Lucy Ames Gamarra	Docente	Mag. en Educación Mención: Docencia y Gestión Educativa	Español y Literatura	Universidad Continental	957633156	Lucycames12@hotmail.com	SI	El instrumento cumple con todos los criterios	13/07/2022
Esteban Medrano Reynoso	Docente	Dr. en Educación	Matemática y Física	Universidad Nacional del Centro del Perú	964919176	Estaban-1954@hotmail.com	SI	Aplicar a la muestra de estudio.	08/07/2022
Julio César Canales Dávalos	Docente	Magister	Historia y Geografía	IE. Mariscal Castilla	967727460	jc.channels@hotmail.com	SI	Concuerta con las variables del estudio y aplicar a la muestra	4/08/2022
Julio César Suarez Reynoso	Docente	Mag. En Psicología Educativa	Educación	Universidad Privada de Huancayo FRANKLIN ROOSEVELT	916988498	jsuarez@hotmail.com	SI	Aplicar instrumento a la muestra	2/08/2022

Título de la Investigación: “FACTORES MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ANGARAES – 2021

Cuestionario: Factores Motivadores

Cuestionario: Desempeño Laboral

Nombre del Experto	Profesión	Grado Académico	Especialidad	Centro Laboral	Celular	Email	Aplicabilidad	Observación	Fecha de Evaluación
Wilmer Morales Muñoz	Docente	Maestro en psicología educativa	Matemática y Física	Politécnico Regional del Centro-UPLA	973905448	Wimamu20@gmail.com	SI	Puede aplicar el instrumento	21/07/2022
Lucy Ames Gamarra	Docente	Mag. en Educación Mención: Docencia y Gestión Educativa	Español y Literatura	Universidad Continental	957633156	Lucycames12@hotmail.com	SI	El instrumento cumple con todos los criterios	13/07/2022
Esteban Medrano Reynoso	Docente	Dr. en Educación	Matemática y Física	Universidad Nacional del Centro del Perú	964919176	Estaban-1954@hotmail.com	SI	Aplicar a la muestra de estudio.	08/07/2022
Julio César Canales Dávalos	Docente	Magister	Historia y Geografía	IE. Mariscal Castilla	967727460	jc.channels@hotmail.com	SI	Concuerta con las variables del estudio y aplicar a la muestra	4/08/2022

ANEXO 5: PLANILLA DE JUICIOS DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – ANGARAES – 2021”

1.2. INVESTIGADOR: Nerea Carmela Vargas Ticlla

1.3. FECHA DE EVALUACIÓN: 21 de julio del 2022

II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR:

2.1. NOMBRE COMPLETO DEL EXPERTO:

WILMER MORALES MUÑOZ

2.2. PROFESIÓN:

DOCENTE

2.3. GRADO ACADÉMICO:

MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

2.4. ESPECIALIDAD:

MATEMÁTICA Y FÍSICA

2.5. CENTRO LABORAL:

POLITECNICO REGIONAL DEL CENTRO - UPLA

2.6. DIRECCIÓN:

JV. Aguirre Morales N° 651 - El Tambo

2.7. CELULAR:

973 905448

2.8. EMAIL:

wimomu20@gmail.com

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

	Criterio		Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	X		
4	Organización	Existe una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:

..... *Puede aplican el Instrumento.*

.....

.....

.....

.....



.....

EVALUADOR

Mg. Wilmer Morales Muñoz
42-0418-1 SUNEDU

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

	Criterio		Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	X		
4	Organización	Existe una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:

Puede aplicarse el instrumento.



 Mg. Wilmer Morales Muñoz
 EVALUADOR

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

	Criterio		Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	X		
4	Organización	Existe una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:

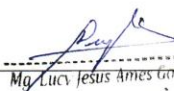
El instrumento cumple con todos los criterios

.....

.....

.....

.....



Mg. Lucy Jesus Ames Gamarral

DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

EVALUADOR

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

Criterio			Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	✓		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	✓		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica.	✓		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	✓		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	✓		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	✓		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	✓		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	✓		

COMENTARIOS:

..... *Aplicar a la medida de estudio -*

.....

.....

.....

.....

.....
 Esteban Medrano Reynoso
 EVALUADOR
 SUNEDU A01652015

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

Criterio			Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	✓		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	✓		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica.	✓		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	✓		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	✓		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	✓		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	✓		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	✓		

COMENTARIOS:

..... *Aplicar lo modo de estudio.*

.....

.....

.....

.....


 Sebastián Medina Baynoso
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 EVALUADOR

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

	Criterio		Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	✓		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	✓		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica.	✓		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	✓		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	✓		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	✓		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	✓		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	✓		

COMENTARIOS:

Concuerda con las variables de estudio y aplicar a la muestra.

.....

.....

.....


 DR. CESAR CANALES DÁVALOS
 COORDINADOR ACADÉMICO
 C.M. 1019844236
 EVALUADOR

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

	Criterio		Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	✓		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	✓		
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la Contabilidad.	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica.	✓		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	✓		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructos o variables a medir.	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	✓		
8	Coherencia	Entre los ítems y las dimensiones de las variables.	✓		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	✓		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	✓		

COMENTARIOS:

Concuerda con las variables de estudio y aplica a la muestra.

.....

.....

.....



DR. ALDO OSORIO CARMONA
COORDINADOR DE LA ASIGNATURA

EVALUADOR

Anexo 06

Base de datos SPSS

De la Variable 1: Factores Motivadores

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
6	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2
8	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
9	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
11	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2
12	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
13	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
14	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
15	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
16	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
17	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3
18	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
20	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
21	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
22	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
23	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2

24	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
25	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
26	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
27	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
29	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
30	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3
31	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
32	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
33	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3
34	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
35	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
36	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
37	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3
38	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
39	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
40	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
41	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
42	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2
43	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
44	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
45	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
46	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
47	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
48	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
49	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
50	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1

De la Variable 2. Desempeño Laboral

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
5	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
6	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3
7	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2
8	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3
10	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3
12	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
13	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
14	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
15	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3
16	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
17	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3
18	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
19	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3
20	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2
22	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
23	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
24	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3
25	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3
26	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3

27	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2
28	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
29	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
30	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
31	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
32	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2
33	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
34	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2
36	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3
39	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3
40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
42	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2
43	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
44	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
46	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3
47	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1
48	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	3
49	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2
50	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3

Anexo 07

Consentimiento informado

Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS - EDUCACIÓN

YO, _____ por medio del presente autorizo el uso de mi información en la investigación titulada “**FACTORES MOTIVADORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ANGARAES – 2021**” realizado por la investigadora Nerea Carmela Vargas Ticlla, considerando los siguientes puntos:

1. **PROCEDIMIENTO A SEGUIR:** Se efectuará una encuesta posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de determinar la correlación existente entre el _____.
2. **CONFIDENCIALIDAD:** Sólo el investigador y el comité a interpretar tendrán acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio.
3. **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:** La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.

APELLIDOS	Y
DNI	
FIRMA	
FECHA	

Fotos de Aplicación del consentimiento Informado y aplicación del instrumento

