



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño laboral y Motivación del Personal Asignado a los
Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Arturo Javier Pallete Reto (ORCID: 0000-0001-5183-760X)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

El trabajo es arduo, pero la recompensa de culminarlo es satisfactoria.

Dedicó este trabajo de investigación a todos los que me encaminaron a su realización: Familiares, amigos, colegas, especialistas de UGEL Morropón y al personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa que se constituyeron en la unidad de análisis de la presente investigación.

El autor

Agradecimiento

Para un católico creyente en Dios, es primordial agradecerle por darme las condiciones de salud y de mente para discernir en torno a la importancia de los resultados y conclusiones de la presente investigación.

A esta altura de mi vida he seguido, sigo y seguiré agradeciendo infinitamente a papá y mamá que aún con los años que tienen me dan su apoyo moral y sabios consejos para continuar preparándome profesionalmente.

Mi trabajo actual me ha permitido observar e identificar situaciones a mejorar, dentro de las cuales está, la dinámica de trabajo que deben tener los Núcleos Distritales de Gestión Educativa para los aprendizajes, por ello agradezco a los coordinadores , especialistas de núcleo y especialista de la sede de UGEL Morropón por sus aportes en esta investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

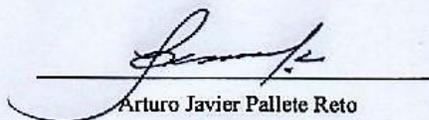
Declaratoria de Autenticidad

Arturo Javier Pallete Reto, con DNI 02771258, maestrante de la Escuela de Posgrado-Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, cuya tesis realizada en los ámbitos de la UGEL Morropón, denominada: Desempeño laboral y Motivación del Personal Asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, 2019, declaro en juramento que:

- El trabajo de investigación es de mi autoría.
- Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto no hay plagio total, tampoco parcial.
- El trabajo de investigación tiene como característica el no haber sido auto plagiado, lo que corresponde a que no ha sido publicada, tampoco presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los resultados, datos, presentados son fidedignos, no ha falsificación, duplicados, copiados, por lo que constituyen aportes para la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 05 de Enero del 2020



Arturo Javier Pallete Reto

DNI: 02771258

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. Introducción	01
II. Método	07
2.1. Tipo y diseño de investigación.	07
2.2. Variables y su operacionalización.	08
2.3. Población, muestra y muestreo.	12
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	12
2.5. Procedimiento.	15
2.6. Método de análisis de datos.	15
2.7. Aspectos éticos.	16
III. Resultados	16
3.1. Análisis descriptivo.	16
3.2. Análisis Inferencial: Comprobación de hipótesis.	20
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	31
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.	32
Anexo N° 02: Cuestionario del Desempeño Laboral.	33

Anexo N° 03: Cuestionario de la Motivación Laboral.	35
Anexo N° 04: Distribución de Respuestas del instrumento Desempeño Laboral.	37
Anexo N° 05: Distribución de Respuestas del instrumento Motivación Laboral.	38
Anexo N° 06: Prueba de Confiabilidad.	39
Anexo N° 07: Tabulación de resultados por ítem- Desempeño laboral.	44
Anexo N° 08: Tabulación de resultados por ítem- Motivación laboral.	46
Anexo N° 09: Gráficos por indicadores - Desempeño laboral.	48
Anexo N° 10: Gráficos por indicadores - Motivación laboral.	57
Anexo N° 11: Constancia de validez del cuestionario desempeño laboral.	63
Anexo N° 12: Constancia de validez del cuestionario motivación laboral.	75
Anexo N° 13: Acta de Originalidad de Turnitin.	78
Anexo N° 14: Toma de pantalla del porcentaje Turnitin.	79
Anexo N° 15: Autorización de publicación de tesis.	80
Anexo N° 16: Autorización de versión final.	81

RESUMEN

Desempeño y Motivación laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de UGEL Morropón, 2019, como trabajo de investigación, tuvo como objetivo evaluar la correlación entre las variables desempeño en sus dimensiones eficiencia y satisfacción con la motivación; además de determinar y analizar el nivel de ambas variables y conocer los factores motivacionales y los factores del desempeño establecidos para los docentes que laboraron en dichos núcleos.

La población de estudio que a su vez constituyó la muestra se conformo con 50 personas, docentes asignadas a los 10 núcleos del ámbito de UGEL, ubicados en cada distrito: Chalaco, Santo domingo, Sta. Catalina de Mossa, Yamango, San Juan de Bigote, Salitral y Buenos Aires, Salitral, pertenecientes a Morropón; Pacaipampa perteneciente a Ayabaca, Lalaquiz y Los Ranchos de Huancabamba.

El estudio fue del tipo cuantitativa, no experimental, con un diseño correlacional asociativa y de corte transversal, evaluando la relación que existe entre las dos variables, usando el estadígrafos: Chí-cuadrado; además se hicieron inferencias estadísticas para generalizar las conclusiones. Por consiguiente, respecto al objetivo e hipótesis general, dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = $0.021 < \alpha = 0.05$, la hipótesis Nula H_0 , se rechazó en favor de la Hipótesis alternativa H_1 , concluyendo que hay una relación significativa y directa entre el desempeño con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura, lo que indica que si la motivación del personal asignado al núcleo es alta el nivel de desempeño es bueno.

Palabras claves: Desempeño laboral, motivación laboral, Núcleos Distritales de Gestión Educativa

ABSTRACT

Job Performance and Motivation of the personnel assigned to the UGEL Morropón District Educational Management Centers, 2019, as research work, aimed to evaluate the correlation between the performance variables in their dimensions efficiency and satisfaction with motivation; In addition to determining and analyzing the level of both variables and knowing the motivational factors and performance factors established for teachers who worked in these nuclei.

The study population that in turn constituted the sample was made up of 50 people, teachers assigned to the 10 nuclei of the UGEL area, located in each district: Chalaco, Santo Domingo, Sta. Catalina de Mossa, Yamango, San Juan de Bigote, Salitral and Buenos Aires, Salitral, belonging to Morropón; Pacaipampa belonging to Ayabaca, Lalaquiz and Los Ranchos de Huancabamba.

The study was quantitative, not experimental, with an associative and cross-sectional correlational design, evaluating the relationship between the two variables, using the statisticians: Chi-square; In addition, statistical inferences were made to generalize the conclusions. Therefore, with respect to the objective and general hypothesis, given that the asymptotic Sig value (bilateral) = 0.021 $< \alpha = 0.05$, the Null hypothesis H_0 , was rejected in favor of the H_1 alternative hypothesis, concluding that there is a significant and direct relationship between the performance with the motivation of the personnel assigned to the District Education Management Centers of Morropón, Piura, which indicates that if the motivation of the personnel assigned to the nucleus is high, the level of performance is good.

Keywords: Work performance, work motivation, District Education Management Centers

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones empresariales, incluidas las que brindan un servicio educativo, hoy demandan que su personal realice actividades cada vez con mayor eficiencia y eficacia que permita obtener resultados previstos en su planificación en el plazo previsto y hacer frente al mundo competitivo en el cual están inmersas. Estas actividades reflejan el desempeño laboral, el cual acompañado de un proceso motivacional adecuado ayuda a que los trabajadores o personal mejore su productividad o accionar. Es por ello que a los directivos de una institución educativa o de una empresa les interesa investigar el vínculo existente entre el desempeño de su personal con su motivación y a la que están expuestas por parte de la organización, de ahí que medirlas resulta de importancia para diagnosticar su grado de eficiencia o nivel a fin de optimizar el rendimiento del personal.

En relación al Desempeño Laboral, James A.F. Stoner (2006) la define en relación a sus miembros y la manera como alcanzan sus metas sujetándose a normas de convivencia preestablecidas en el marco de la eficacia; definición que introduce el término eficaz y reglas que se deben cumplir para alcanzar los propósitos (Objetivos y Metas) determinados por la empresa o entidad.

Así mismo Stoner (2006), afirma que Motivar es un proceso propio de la administración para trascender en las personas para que funcionen, y la motivación es una característica psicológica de la persona que lo lleva asumir compromisos.

En estas definiciones anteriores se remarca lo fundamental de la motivación, influir en los comportamientos de los trabajadores y su estrecha relación con su desempeño y obtener los resultados previstos.

Sin embargo los hechos observados y el comportamiento de los trabajadores de empresas de servicios educativos en especial de las entidades descentralizadas de UGEL Morropón denominadas Núcleos Distritales de Gestión Educativa (NDGE) ,en estos dos último años se evidencia un desempeño laboral ineficiente y una desmotivación para el logro de objetivos y metas planteadas, sobre todo para el monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica a los agentes de la educación (Directores y Docentes) de su ámbito.

De igual manera se observa que en ámbitos mundiales y nacionales, las empresas de servicios educativos, frente al desempeño laborales deficientes han venido fortaleciendo a su personal

con procesos motivacionales que van desde reconocer su trabajo, hasta otorgar incentivos económicos. Ello en busca de mejorar los desempeños, con una adecuada y continua motivación; como lo afirma Chang (2010): Su empleo debe ser continuo, para sostener el interés del trabajador en el trabajo.

En el Perú y en nuestra Región Piura, las investigaciones realizadas demuestran que el desempeño y la motivación laboral son fundamentales en una organización, y su problemática, en el sentido de tener personal con desempeños eficientes, regular o deficientes depende de varios factores, fundamentalmente de la motivación a la que están expuestos. En el caso de los docentes asignados para laborar en los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de UGEL Morropón, están expuestos a muchas situaciones que lo pueden llevar a tener desempeños eficientes o ineficientes o a sentirse satisfechos o insatisfecho con sus labores, situaciones relacionadas con: El salario, la estabilidad y beneficios del trabajo asumido, la supervisión a la que es sometido y al clima social del entorno laboral, (factores externos); la tarea y sus características que realiza, la facultad que tiene como trabajador para obrar según su criterio (autonomía) y con libertad de opinión (Independencia) en el trabajo, los conocimientos y habilidades que involucra, la retroalimentación, el reconocimiento de viáticos para el monitoreo y acompañamiento y asistencia técnica a los directores y docentes de II.EE., horario de trabajo incompatible con el horario familiar, las condiciones del trabajo, el trato por parte de sus pares o jefes, la cultura o preparación académica, la asistencia y permanencia, sus necesidades y expectativas, entre otros. Davis y Newstrom (1991); indica que, como consecuencia, se tiene que afectar el rendimiento y a la productividad del docente.

Como consecuencia, si hay desmotivación, está tiende afectar: La eficiencia y la eficacia de los docentes asignados, la asistencia al trabajo, la comunicación entre compañeros, y la escasa conciliación entre los objetivos comunes institucionales y las carencias y aspiraciones individuales, es por ello que interesa evaluar la relación de estas dos variables en el desempeño de las funciones que realizan el personal en los núcleos.

Respecto a los antecedentes de esta investigación, se han encontrado estudios en otras universidades del mundo y del país relacionado con el desempeño, con el clima institucional, la Motivación, en la búsqueda de una relación, en el campo educativo y empresas no educativas, las cuales mencionamos como antecedentes del presente estudio.

A nivel internacional encontramos a Enríquez (2014), quién realizó un estudio respecto a las variables Motivación y Desempeño, planteando 4 objetivos entre los cuales destaca el haber adaptado un instrumento para evaluar ambas variables en una población de 164 empleados de un instituto médico en México y el haber brindado información útil para los empleadores en términos de conocer el desempeño y la motivación de sus trabajadores. Así mismo determinó que la relación existente es positiva y significativa, siendo que los trabajadores tienen una percepción que va de muy buena a excelente respecto a la motivación, de la misma forma el desempeño tuvo una graduación de muy bueno a excelente.

Este estudio aporta a nuestra investigación datos para describir la problemática, así como marco teórico relacionada a los variables desempeño y motivación laboral.

Jiménez (2014), al igual que Enríquez, realiza una investigación Descriptiva Correlacional no experimental, en Colombia- Bogotá, su estudio abordó las variables Liderazgo transformacional, motivación y desempeño, con la técnica recolección de datos y aplicación de un cuestionario a 73 docentes pertenecientes a una Universidad Privada. Las conclusiones arribadas son: la no existencia de una correlación entre las tres variables, sin embargo, encontró una correlación entre el desempeño de los docentes con la motivación interna

En el ámbito nacional, Llagas, en su trabajo de investigación del 2015, realiza un estudio sobre relación entre la motivación de 30 enfermeras, del Hospital Arzobispo Loayza de Lima, respecto a su desempeño en el servicio neonatal. La investigación por tener un diseño correlacional, descriptivo afirma que hay una relación de estas dos variables, cuyas dimensiones de la motivación (regulación externa, introyectada, identificada e intrínseca) es directamente proporcional al desempeño de las enfermeras, es decir a mayor motivación habrá un mejor desempeño laboral. Su aporte a nuestra investigación radica en servir de base para los fundamentos teóricos de las variables desempeño y motivación, además para realizar el análisis de los resultados previa discusión y fundamentación teórica.

Pérez y Rivera (2015), realiza una investigación con la satisfacción laboral y el clima organizacional, aplicó cuestionario a 107 trabajadores pertenecientes al Instituto de Investigaciones de la Amazonía del Perú, el objetivo si las dos variables están relacionadas; los resultados indicaron que hay vínculo causa-efecto de característica positiva porque afirma que un clima organizacional adecuado influye en la satisfacción de los trabajadores.

Este estudio aporta a nuestra investigación datos para describir la problemática, así como marco teórico relacionada a las variables satisfacción laboral, sirve de base para la discusión de resultados.

En el ámbito local, precisamente en Piura, Albañil (2015) realizó en su tesis en la I.E. Enrique López Albuja, teniendo como variables de investigación al Clima Laboral y la Participación del personal docente, realizó un análisis documental y además aplicó encuesta. Investigación de tipo cuantitativa con un enfoque empírico analítico. Identificó un bajo nivel de comunicación, bajo nivel de satisfacción y escasa participación del personal para el trabajo en equipo. El aporte a nuestra investigación son los fundamentos teóricos respecto a la satisfacción y motivación para el trabajo, las orientaciones metodológicas y base para la discusión de los resultados.

Para el desarrollo de las variables, se indagó en diferentes fuentes, tanto virtuales como en físico, donde respecto a la variable “Desempeño laboral”, encontramos a Chiavenato (2007) quién lo define como un comportamiento del trabajador orientado al logro de los objetivos establecidos, constituyéndose en la estrategia individual para lograrlos.

Así mismo, Stephen, P. y Robbins, T. (2013), lo definen como un proceso que permite establecer el nivel de éxito de una estructura organizativa, en relación al nivel de logro de sus propósitos establecidos.

Por su lado, Stoner (2006) indica que el desempeño laboral es la forma o manera de alcanzar metas comunes a través de un trabajo eficaz de los integrantes de una organización en el marco de normas o reglas establecidas previamente.

La investigación asume la definición de Stoner la cual considera que es una forma de trabajo, medible en términos de eficacia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia; con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con anterioridad es decir planificadas que direccionan el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes establecidas por la empresa, escuela, u otra organización sin que ello signifique dejar de lado las metas individuales de cada trabajador.

Stoner (2006), plantea dos dimensiones del desempeño laboral, la primera respecto a la eficiencia y la segunda con la satisfacción laboral, dimensiones que serán observadas en este estudio, bajo la denominación: Eficiencia laboral y satisfacción laboral

Respecto a la Motivación, Jiménez (2014) afirma que es uno de los conceptos estudiados con amplitud para intentar descubrir o comprender las conductas de las personas que él los llama individuos, además afirma que es un factor determinante para el desempeño laboral.

Stoner (citado por Llagas, 2015), hace referencia que la motivación es una cualidad de la conducta del ser humano, incluye los factores que la ocasionan, la canalizan y sostienen, cuyo efecto es que las personas funcionen.

Así mismo, Chiavenato (2000) la concibe como el efecto de la intervención del individuo con la situación que lo circunda; esto implica un producto final y cíclico que permite al individuo estar o no motivado.

Para nuestro estudio, dado las definiciones anteriores que tienen en común el hecho de que hay alguien que impulsa (la misma persona u otras agrupadas en una organización) a mover a las personas a hacer cosas y que caracteriza el comportamiento de las mismas frente a un comportamiento deseado para alcanzar un objetivo o meta preestablecida; la defino como la capacidad que tiene una organización para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de objetivos comunes e individuales.

Nuestro estudio se basa en la Teoría de Stoner (desempeño laboral) y Teoría de Frederick Herzberg (2010), respecto a la motivación, denominada Teoría de la Motivación e Higiene o de los factores, considerando dos dimensiones:

La dimensión denominada factores intrínsecos o motivacionales los cuales los relaciona con la satisfacción laboral, considerando dentro de estos factores: Al salario, a la estabilidad y beneficios del trabajo, la supervisión y clima social del entorno laboral.

La dimensión denominada factores extrínsecos o de higiene, relacionadas con el ambiente y las condiciones en las que realizan su trabajo; dentro de estos factores considera: La tarea y sus características, la facultad de la persona para obrar según su criterio (autonomía) y con libertad de opinión (Independencia) en el trabajo, los conocimientos y habilidades que involucra, la retroalimentación y políticas de reconocimiento.

Por consiguiente la formulación del problema general, involucra la teoría de Stoner respecto al desempeño laboral considerando dos dimensiones: La eficiencia y la satisfacción laboral las mismas que se estudiarán con la variable motivación cuyo teoría respecto a ella la plantea Frederick Herzberg (2010), y la denomina la Teoría de los factores o Teoría de la Motivación

e Higiene, considerando las siguientes dimensiones: La dimensión denominada factores intrínsecos o motivacionales y la dimensión denominada factores extrínsecos o de higiene.

En tal sentido el problema general queda formulado con la siguiente interrogante:

¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, 2019?

En relación a las dimensiones del desempeño laboral se formulan las siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es el nivel de desempeño personal con respecto a su eficiencia y satisfacción?

¿Cuál es el nivel de motivación del personal?

¿Cómo se relaciona la dimensión eficiencia con la motivación del personal?

¿De qué manera la dimensión satisfacción laboral se relaciona con la motivación del personal?

El presente estudio se justifica de acuerdo a los criterios que sustenta Hernández, Fernández y Baptista, (2007), como son: de Conveniencia, porque ante la situación problemática antes detallada, donde cada vez va en deterioro la calidad del servicio educativo en el distrito de Morropón, era conveniente indagar en qué grado se encuentra asociado el desempeño laboral a la motivación del personal docente asignado a los Núcleos de Gestión Educativa, dado que ellos son las instancias de gestión educativa descentralizada entre UGEL y las II.EE. de cada distrito. Asimismo, tiene valor teórico en la medida que sus resultados servirá para revisar la teoría que asocia la motivación a la satisfacción y eficiencia por el trabajo realizado, como es la teoría de los factores de Frederick Herzberg entre otras. La utilidad metodológica se evidencia en los resultados que se obtuvieron, lo que permite fundamentar la relación de las variables, y a la vez, ha permitido diseñar nuevos instrumentos para recolectar datos. También se justifica por las implicancias prácticas, pues permitirá resolver un problema real, que es verificar si entre las causas del desempeño laboral es relevante la motivación. El estudio del desempeño laboral y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón; resulta importante porque permitirá: Evaluar el nivel de desempeño con respecto a la eficiencia y satisfacción laboral con relación a la motivación del personal.

Conocer los factores motivacionales que afectan el desempeño del personal para re direccionar los procesos motivacionales a los que se exponen al personal para la mejora de sus labores. Institucionalmente, proponer políticas de reconocimiento e incentivos acorde con las

necesidades de las tareas a realizar y a las expectativas del personal. Así mismo, evaluar los métodos de supervisión a las actividades que realiza el personal, mejorar los desempeños del personal y obtener conocimiento útil para otras investigaciones relacionadas a la eficiencia y satisfacción laboral en otro tipo de organizaciones en especial a las relacionadas con el servicio educativo.

El estudio plantea el siguiente propósito general:

Evaluar la relación entre el desempeño laboral y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón de la Región Piura en el 2019.

Del cual se derivan los siguientes objetivos específicos:

Establecer el nivel de desempeño del personal con respecto a su eficiencia y satisfacción.

Establecer el nivel de motivación del personal.

Analizar la relación entre la eficiencia laboral con la motivación del personal.

Analizar la relación entre la satisfacción laboral con la motivación del personal.

En respuesta a las preguntas de investigación, se plantea las siguientes hipótesis general, Nula y específicas:

H_iG: Existe una relación significativa y directa entre el desempeño del personal y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019.

H₀G: No existe una relación significativa y directa entre el desempeño del personal y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019.

Así mismo se plantean las hipótesis específicas siguientes:

Hi1: La eficiencia laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal.

Hi2: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal.

II. MÉTODO:

2.1. Tipo y diseño de investigación:

El estudio es del tipo cuantitativa, no experimental, porque no hubo manipulación deliberada de la variable (Motivación del personal) para observar el efecto sobre la variable

(Desempeño laboral), respecto a ser cuantitativa, porque se expresaron numéricamente las variables y se establecieron entre ellas una relación a través del uso de estadígrafos, además porque se hicieron inferencias estadísticas para generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida y sin dejar de lado que estudió conductas observables del ser humano.

La investigación tiene un diseño Correlacional Asociativa y de corte transversal, porque evaluó la relación que existe entre dos variables (Hernández, Fernández y Baptista ,2014). Así mismo es de corte transversal, por describir y analizar variables en un momento dado, respecto a su incidencia e interrelación.

El diagrama del diseño se expresa así:



2.2. Variables y su operacionalización:

2.2.1. Variables

V1: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia laboral

- Uso de los Recursos
- Iniciativa Laboral
- Capacidad de solución de problemas
- Trabajo en equipo (Integración y liderazgo)
- Monitoreo y Asistencia técnica a las II.EE
- Compromiso institucional

Dimensión: Satisfacción laboral

- Satisfacción con su trabajo
- Satisfacción con el clima laboral
- Satisfacción con las remuneraciones y viáticos
- Satisfacción con sus metas y objetivo profesionales y familiares

V2: Motivación del personal

Dimensión: Factores motivacionales

- Realización personal
- Reconocimiento al desempeño
- Interés por la tarea que se realiza
- Importancia del avance profesional
- Crecimiento personal

Dimensión: Factores de higiene

- Salario
- Estabilidad
- Beneficios laborales
- Supervisión
- Clima social

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es una forma de trabajo, medible en términos de eficacia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia; con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con anterioridad es decir planificadas previamente, direccionando el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes establecidas por la empresa, escuela, u otra organización sin que ello signifique dejar de lado las metas que cada trabajador tiene individualmente. Plantea como dimensiones la eficiencia y satisfacción laboral. (Stoner, 2006)	El desempeño laboral se mide desde las dimensiones establecidas por Stoner (2006), como son Eficiencia laboral y satisfacción laboral, lo cual para su valoración se elaboró un cuestionario con 45 ítems en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta.	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de los Recursos: • Iniciativa Laboral. • Capacidad de solución de problemas. • Trabajo en equipo (Integración y liderazgo. • Monitoreo y Asistencia técnica a las II.EE. • Compromiso institucional: 	Ordinal
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con su trabajo • Satisfacción con el clima laboral: • Satisfacción con las remuneraciones y viáticos • Satisfacción con sus metas y objetivo profesionales y familiares. 	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación del personal	De acuerdo al análisis de los factores de Herzberg, se puede decir que la motivación es todo aquello que lleva a actuar a una persona para obtener una satisfacción personal, siendo éstos los factores motores, identificados como los factores de higiene y los factores motivacionales. Manso (2002)	La motivación laboral se mide desde las dimensiones establecidas por F. Herzberg (2002): Factores de Higiene y Factores de motivación, para lo cual se elaboró un cuestionario de 24 ítems en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta.	Factores motivacionales (intrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Reconocimiento al desempeño - Interés por la tarea que se realiza - Importancia del avance profesional - Crecimiento personal 	Ordinal
			Factores de higiene (Extrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Estabilidad - Beneficios laborales - Supervisión Clima social	Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo:

Población constituida por 50 personas, asignadas a los 10 núcleos del ámbito de UGEL, ubicados en cada distrito: Chalaco, Santo domingo, Sta. Catalina de Mossa, Yamango, San Juan de Bigote, Salitral y Buenos Aires, Salitral, pertenecientes a Morropón; Pacaipampa perteneciente a Ayabaca, Lalaquiz y Los Ranchos de Huancabamba. Cabe mencionar que a cada núcleo le corresponden 5 docentes asignados: 01 especialista de educación, 01 coordinador y 03 especialistas (docentes).

El especialista de educación tiene condición de designado en UGEL el cual asume un núcleo y el coordinador como los especialistas de núcleo, tienen condición de nombrados en su I.E. y asignado al núcleo previa selección. Por consiguiente respecto a la muestra está fue igual al número de personal que conforma la población, no se utilizó un criterio de exclusión pero si de inclusión: Docente que realice funciones en el núcleo como asignado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta, es la técnica para recolectar información, cuyo instrumento es el cuestionario con preguntas estructuradas de acuerdo a las dimensiones e indicadores ya mencionados anteriormente y establecidos en la matriz de Operacionalización de variables.

Para medir el desempeño laboral se utilizó un cuestionario con respuesta policotómicas tipo Escala de Likert, cuyas alternativas son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; con ítems para las dimensiones eficiencia y satisfacción laboral; los resultados han permitido establecer su nivel de acuerdo a las categorías: Malo, Regular o Bueno.

Respecto a la motivación se utilizó un cuestionario apropiado para medirla que se basa en la Escala de Likert, permitiendo determinar su nivel de acuerdo a las siguientes categorías: Alto, Medio y Bajo; los ítems miden las categorías empleando la escala de respuestas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

En relación a la validez del instrumento para recolectar datos, se optó por la opinión de tres expertos antes de su aplicación, para la validez de contenido y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a docentes con características similares, empleando el estadístico Alpha de Cronbach.

La prueba de confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral y Motivación se ha realizado mediante el software SPSS 20 siguiendo la secuencia: Analizar > Escala >Análisis de fiabilidad., obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1: Estadístico de confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral:

N° de ítems	Alfa de Cronbach
45	0,915

Según el valor del Alfa de Cronbach = 0.915, el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad muy alta.

Los rangos establecidos para determinar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral son:

Tabla 2: Baremación del cuestionario desempeño laboral

(Preguntas del 1 al 45)

Rango	Categorías
146 - 186	Malo
187 - 202	Regular
203 - 225	Bueno

Los valores de los rangos corresponden a los puntajes totales obtenidos para las 45 preguntas. Para formar los rangos se realizó la técnica de la Baremación, utilizando el Software SPSS para obtener el valor mínimo y máximo, así como los valores de los percentiles P₃₀ y P₈₀.

Estadísticos			
Mínimo	P ₃₀	P ₈₀	Máximo
146	186	202	225

Así mismo, se establecieron los rangos y categorías por cada dimensión del desempeño siendo:

Tabla 3: Baremación de la dimensión eficiencia laboral

(Preguntas del 1 al 29)

Rango		Categorías	
83 - 124		Malo	
125 - 134		Regular	
135 - 145		Bueno	
Estadísticos			
Mínimo	P ₃₀	P ₈₀	Máximo
83	124	134	145

Tabla 4: Baremación de la dimensión satisfacción laboral

(Preguntas del 30 al 45)

Rango	Categorías
45 - 63	Malo
64 - 68	Regular
69 - 80	Bueno

Estadísticos

Mínimo	P ₃₀	P ₈₀	Máximo
45	63	68	80

Tabla 5: Estadístico de confiabilidad del cuestionario de la motivación laboral.

N° de ítems	Alfa de Cronbach
25	0,753

Según el valor del Alfa de Cronbach = 0.753, el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad alta.

Tabla 6: Baremación del cuestionario de la motivación laboral

(Preguntas de 1 al 24)

Rango	Categorías
74 - 85	Bajo
86 - 98	Medio
99 - 122	Alto

Estadísticos

Mínimo	P ₃₀	P ₈₀	Máximo
74	85	98	122

Los valores de los rangos corresponden a los puntajes totales obtenidos para las 25 preguntas. Para formar los rangos se realizó la técnica de la Baremación, utilizando el Software SPSS para obtener el valor mínimo y máximo, así como los valores de los percentiles P₃₀ y P₈₀.

2.5. Procedimiento:

En primer lugar se realizó la validez y luego confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) aplicándolo a un grupo de docentes con características similares a las personas o unidad de análisis del estudio; luego se estableció el coeficiente confiabilidad con la Baremación de los cuestionarios para las variables estudiadas. Posteriormente se aplicó el cuestionario a la muestra de estudio, 50 personas profesionales docentes que realizan labores en los Núcleos de Gestión Educativa Local, la aplicación se ejecutó con un tiempo máximo de 60 minutos y en forma individual; Así mismo se aplicó el análisis estadístico.

2.6. Método de análisis de datos:

Obtenidas las respuestas se procede a la tabulación haciendo uso del Excel tanto para la medición de la motivación y desempeño laboral, utilizando el programa SPSS 20 para el análisis de los datos.

Para la determinar la correlación entre las dos variables y probar las hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación de Chi-cuadrado, pertinente para un diseño de investigación correlacional asociativa.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son los siguientes: Los derechos de autor de la bibliografía utilizada, la confidencialidad y la identidad de los encuestados son respetados, al buen trato con transparencia e igualdad de los participantes, al respeto de una participación voluntaria y obtención de datos con transparencia y formular las políticas de motivación viables y de beneficio para UGEL y personal asignado a los NDGE.

III. RESULTADOS:

3.1. Análisis descriptivo:

Objetivo específico 1:

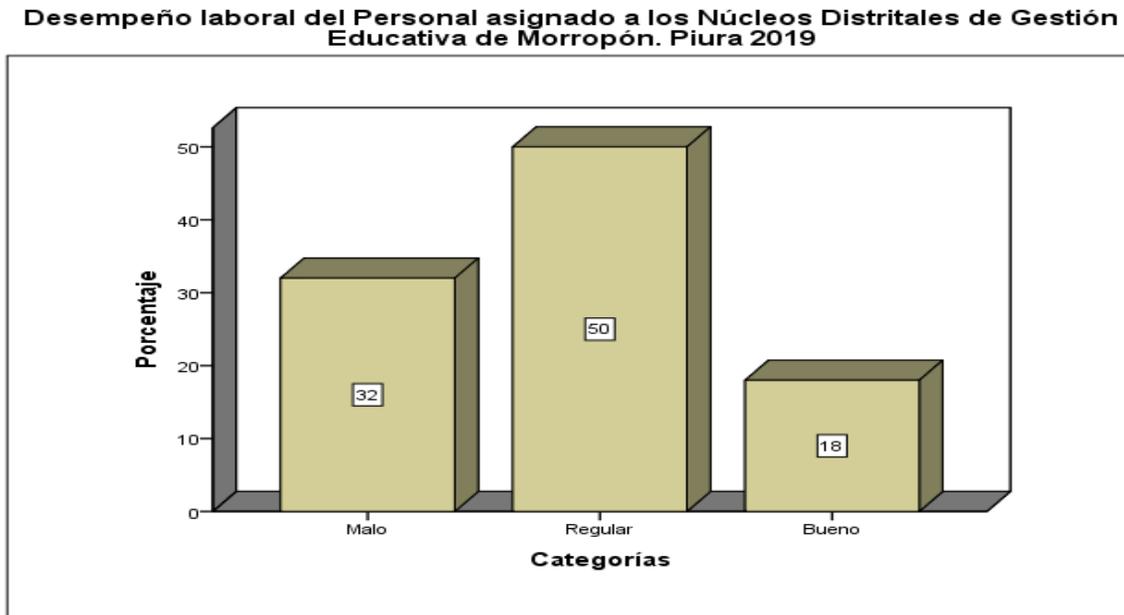
Establecer el nivel de desempeño del personal con respecto a su eficiencia y satisfacción.

Tabla 7: Desempeño laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón 2019

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	32,0	32,0
	Regular	25	50,0	82,0
	Bueno	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1:



En la tabla N° 7 y en el gráfico N°1, se observa que 50.0% del personal asignado a los núcleos distritales de Gestión Educativa de Morropón 2019, perciben que su desempeño laboral ha sido regular. Mientras que solo el 18% perciben un desempeño laboral bueno. Cabe mencionar que el 32% de los encuestados consideran que el desempeño ha sido malo.

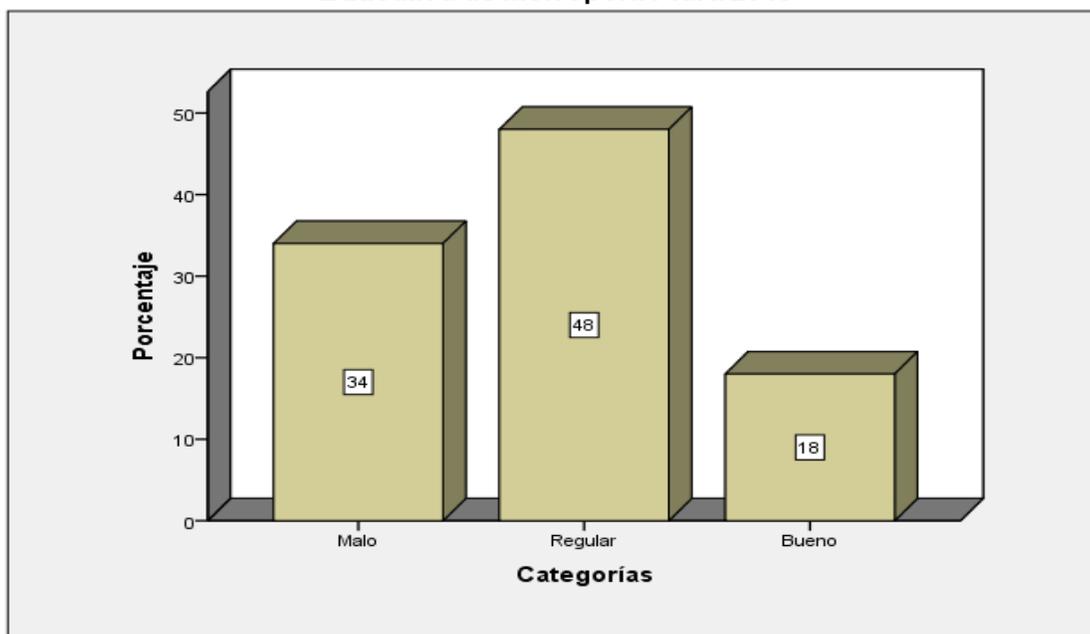
Tabla N° 8: Eficiencia laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	17	34,0	34,0
	Regular	24	48,0	82,0
	Bueno	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2:

Eficiencia Laboral del Personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón. Piura 2019



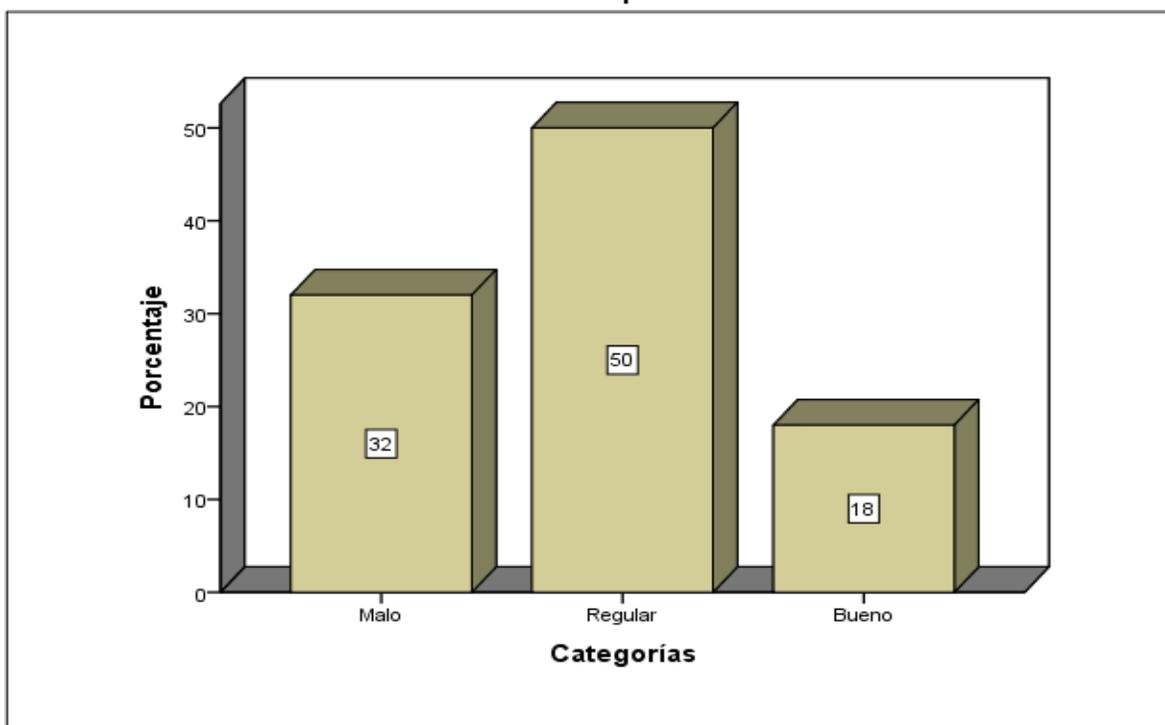
De acuerdo a lo observado en la tabla N° 8 y en el gráfico N° 2, el 48.0% del personal asignado a los núcleos distritales de Gestión Educativa, perciben una eficiencia regular, sin embargo el 18%, la perciben su eficiencia laboral como buena, es notorio que un 34 % de docentes encuestados, percibe la eficiencia laboral, como mala.

Tabla 9: Satisfacción laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Malo	16	32,0	32,0	32,0
Regular	25	50,0	50,0	82,0
Bueno	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 3

Satisfacción Laboral del Personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón. Piura 2019



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla N° 9 y el gráfico N° 3, el 50 % del personal, calificaron a la satisfacción laboral en el nivel de regular; en tanto el 18% perciben una satisfacción laboral como buena. Bajo esa misma tendencia de lo anterior el 32% de docentes la perciben como mala.

Objetivo específico 2 :

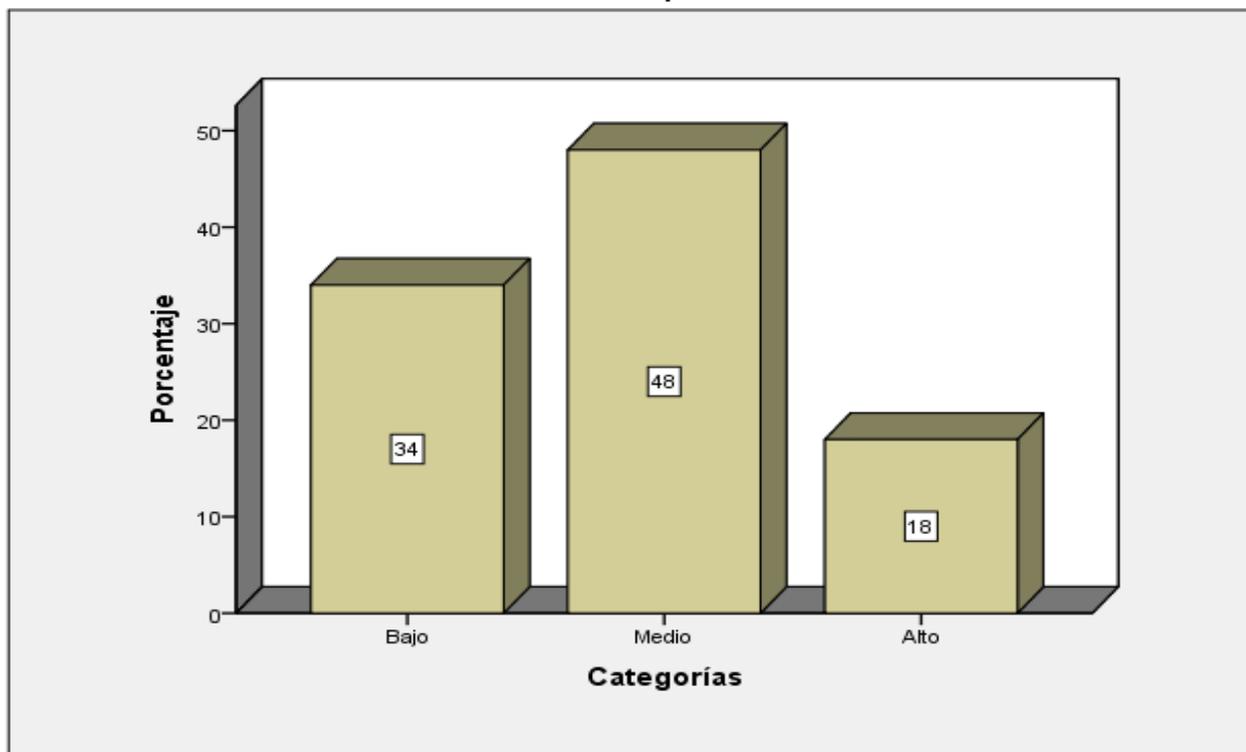
Establecer el nivel de motivación del personal

Tabla 10: Motivación laboral del personal asignado a los Núcelos Distritales de Gestión Educativa de UGEL Morropón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	17	34,0	34,0	34,0
Medio	24	48,0	48,0	82,0
Alto	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 4:

Motivación Laboral del Personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón. Piura 2019



Elaboración propia.

En la tabla N° 10 y en el gráfico N° 4, se observa que 48 % del personal asignado a los núcleos distritales de Gestión Educativa de Morropón, calificaron su motivación laboral en la categoría o nivel medio. Mientras que solo el 18% del personal calificaron en el nivel alto. Es necesario tener en cuenta que un 38% de docentes que trabaja en los núcleos perciben la motivación laboral en un nivel bajo.

3.2. Análisis Inferencial: Comprobación de hipótesis,

Objetivo general:

Evaluar la relación entre el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón de la Región Piura en el 2019.

Mediante la aplicación del Software SPSS, se elaboró la siguiente tabla de contingencia entre el desempeño laboral y la motivación laboral.

Tabla 11: Contingencia Desempeño Laboral * Motivación Laboral

Recuento		Motivación Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Malo	7	7	2	16
	Regular	8	15	2	25
	Bueno	2	2	5	9
Total		17	24	9	50

Fuente: Elaboración Propia

H₀: No existe una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa Local de Morropón, Piura 2019.

H_i: Existe una relación significativa y directa entre el desempeño y la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019.

Empleando el Software SPSS, se utilizó la prueba Chi-cuadrado de Independencia para resolver las hipótesis. El SPSS arroja el siguiente resultado:

Tabla 12: Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,610 ^a	4	,021
Asociación lineal por lineal	3,906	1	,048
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.62.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Conclusión.

Dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.021 < $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis Nula en favor de la Hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa y directa entre el desempeño con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019.

Objetivo específico 3:

Analizar la relación entre la eficiencia laboral con la motivación del personal.

Tabla 13: Contingencia Eficiencia Laboral * Motivación Laboral

Recuento	Motivación Laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Eficiencia laboral	Malo	8	7	2	17
	Regular	7	14	3	24
	Bueno	2	3	4	9
Total		17	24	9	50

Fuente. Elaboración Propia

H₀1: La eficiencia laboral no se relaciona significativamente con la motivación del personal.

H₁1: La eficiencia laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal.

Tabla14: Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,754 ^a	4	,149
Asociación lineal por lineal	3,621	1	,057
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.62.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Conclusión.

Dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.057 > $\alpha = 0.05$, se rechaza ligeramente la hipótesis de trabajo H₁. Por tanto, se concluye que al nivel de significancia del 5%, que existe una relación débil entre la eficiencia laboral y la motivación laboral del personal.

Objetivo específico 4:

Analizar la relación entre la satisfacción laboral con la motivación del personal.

Tabla 15: Contingencia Satisfacción Laboral * Motivación laboral

Recuento		Motivación Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Laboral	Malo	7	8	1	16
	Regular	10	13	2	25
	Bueno	0	3	6	9
Total		17	24	9	50

Fuente. Elaboración Propia

H₀2: La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la motivación del personal.

H₁2 La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal.

Tabla 16: Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,730 ^a	4	,001
Asociación lineal por lineal	9,769	1	,002
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.62.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Conclusión.

Dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.001 < $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis Nula H₀. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral con motivación laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa.

IV. DISCUSIÓN

El Desempeño Laboral y la Motivación del Personal Asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, 2019; es el título de la presente investigación, que tuvo como propósito Determinar la relación entre las variables Desempeño Laboral con la Motivación, lo cual una vez identificado los resultados, permite cruzar con otros estudios y referentes teóricos.

En el primer objetivo, se planteó determinar el nivel de desempeño del personal con respecto a su eficiencia y satisfacción; según tabla 7 y gráfico 1, solo el 18 % de los entrevistados percibe que su trabajo está en un buen nivel, el 50% en un regular nivel y el 32 % en un nivel considerado malo, datos que permite afirmar una tendencia del nivel de desempeño de los docentes que laboran en los Núcleos de Gestión Educativa, de regular a malo. Respecto a su eficiencia, los datos de la tabla 8 y gráfico 2, indican que el 48% la percibe como regular , el 34 % como mala y el 18% como buena; situación que también se evidencia para el nivel de la dimensión satisfacción laboral con la variación de un 2 % de porcentaje superior al anterior, es decir que el 50% la percibe como regular, el 32 % como mala y el 18 % como buena, de acuerdo a tabla N°9 y gráfico 3 ; Si el personal considera que la eficiencia no es buena y la percepción de su satisfacción laboral tampoco es buena, es de entenderse que el funcionamiento de los núcleos no está cumpliendo su rol.

Teniendo en cuenta que en los entrevistados en su mayoría tienen dos o más años laborando en los núcleos, resulta preocupante para UGEL Morropón, su funcionamiento dado que son un modelo de gestión propuesto por la Región Piura, enmarcado en reglas y en consecución de propósitos en términos de eficacia, situación que afirma Stoner(1994) al definir al desempeño en relación a los miembros de una entidad u organización y actuar sujetándose a normas de convivencia preestablecidas dentro de la eficacia para alcanzar sus propósitos y que nos permite afirmar la importancia de establecer normas y sujetarse a ellas, tener un propósito definido para alcanzarlo, situaciones por la cuales se indica en el párrafo anterior que el funcionamiento de los núcleos en términos de eficacia no es buena.

El segundo objetivo está relacionado con el nivel de motivación del personal asignado a los núcleos, la percepción de dicho nivel recae en mayor porcentaje, en la categoría medio con el 48 % , bajo con el 34% y solo el 18 % de los entrevistados la perciben como alta; datos extraídos de la tabla 10 y gráfico 4, por lo tanto la mayoría del personal perciben que los

niveles de su motivación intrínseca e extrínseca está entre medio y baja (82 %), situación diferente a lo encontrado en el estudio realizado por Enríquez (2014), el mismo que se ha considerado como antecedente del presente estudio, siendo sus hallazgos, en un contexto médico mexicano, cuya unidad de análisis percibe como muy buena a excelente, su desempeño y la motivación a la cual están sujetos, además reafirma la existencia de una relación positiva y significativa, coincidente con la significatividad también encontrada en nuestro estudio. Cabe señalar que los factores motivacionales de los docentes que laboran en los núcleos son: Trabajar en ellos, les permite obtener beneficios personales y mejorar sus conocimientos para brindar asesoría técnica a directores y docentes de las II.EE , obtener seguridad en el trabajo y continuar en él si pone el suficiente esfuerzo; en cuanto al ambiente social de trabajo manifiestan que se esfuerzan porque va con sus valores, es decir que tienen una motivación interna en relación a sus valores personales, como lo afirma la Teoría de la Motivación e Higiene planteada por Frederick Herzberg (2002), factores como la estabilidad y beneficios en el trabajo, el clima social del entorno laboral; que han permitido establecer el nivel de dicha motivación, así como de sentir que se divierten haciendo su trabajo, que le da un orgullo digamos un nivel y ser parte de un equipo y tener posibilidad de aportar ideas u opiniones.

Cabe mencionar que ellos no perciben o no están de acuerdo que el esfuerzo en el trabajo de los núcleos es malgastar su tiempo, más bien consideran importante dichas labores.

Su desazón o malestar se evidencia en que la mayoría está en total desacuerdo o en desacuerdo de que las condiciones físicas de infraestructura de los núcleos son buenas, interpretándolo como la necesidad de mejorar este aspecto para potenciar su eficiencia y satisfacción laboral. Respecto al reconocimiento con una R.D como indicador de una política de Promoción y Reconocimientos de UGEL Morropón, el mayor porcentaje de los entrevistados refiere estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que su emisión es motivante para su trayectoria profesional y no así el hecho de ser compensado financieramente si se esfuerza lo suficientemente, factores considerados por Frederick Herzberg (2002) como extrínsecos que tienen las personas para motivarse, reafirmando a la política de reconocimiento como parte y que en nuestro estudio, va referido al mérito a través de una Resolución y no necesariamente por la cuestión monetaria.

Respecto al objetivo específico 3: La relación entre la eficiencia laboral con la motivación del personal; los resultados estadísticos: Sig. Asintótica (bilateral) = 0.057 > $\alpha = 0.05$, indica que se rechaza ligeramente la H_1 , que implica la existencia de una relación débil entre la eficiencia laboral y la motivación del personal asignado a los núcleos, es decir que el tener un desempeño eficiente, en este contexto es por la motivación a los que están expuestos, correlación que afirma Llagas (2015), quién realizó una tesis, estudiando estas dos variables, con la diferencia del contexto, pues ella lo realiza con enfermeras del hospital Arzobispo Loayza en Perú, en cambio en este estudio la unidad de análisis son docentes de los Núcleos Distritales de Gestión Educativa.

El objetivo específico 4: La relación entre la satisfacción laboral con la motivación del personal, en base a los valores de Sig. Asintótica = 0.001 < $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que hay una relación entre estas dos variables, significativa directa, mayor motivación hay mayor satisfacción laboral, expresada en varios factores, por ejemplo: Que la mayoría de los trabajadores siempre están a gusto y cómodos de compartir labores con sus compañeros, es agradable y gratificante por el apoyo que se brindan al realizar las tareas encomendadas. Pérez y Rivera (2015) en su estudio sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional concluye que hay un vínculo causa –efecto de característica positiva afirmando que un clima organizacional adecuado influye en la satisfacción de los trabajadores, estudio realizado en Perú; el aporte mencionado reafirma, que el hecho de compartir labores, estar en un ambiente agradable y gratificante refleja un clima laboral adecuado e influye en el trabajador, al sentirse satisfecho con la labor que realiza en el Núcleo Distrital de Gestión Educativa de Morropón.

Para finalizar con la discusión de resultados, hacemos referencia al objetivo general, expresado por evaluar la relación entre el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón de la Región Piura en el 2019, lo cual para probar la hipótesis general, se sometió los datos a la prueba Chi cuadrado, en el cual se obtuvo el valor Sig. Asintótica (bilateral) = 0.021 < $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia), aceptándose la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Por consiguiente, se afirma que existe una relación significativa y directa entre el desempeño con

la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019. Es decir que a mayor desempeño hay mayor motivación o viceversa.

V. CONCLUSIONES

Primera: El desempeño laboral, de los docentes asignados a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa en términos generales, es percibido en las categorías de regular y malo, la minoría de ellos lo caracteriza como bueno. En relación a las dimensiones del Desempeño laboral, la mayoría de docentes encuestados, perciben a la eficiencia y a la satisfacción laboral de su desempeño, como regular y malo. Corroborando lo expresado en la generalidad del nivel del Desempeño Laboral.

Segunda: La percepción que tienen la mayoría de los docentes asignados a los núcleos respecto al nivel de la motivación por trabajar en estas instancias descentralizadas de UGEL Morropón, está entre los niveles medio y bajo, solo el 18 % de docentes encuestados indica que el nivel es bueno.

Tercera: Según el objetivo específico 3 y la hipótesis correspondiente, dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.057 > $\alpha = 0.05$, se rechaza ligeramente la hipótesis de trabajo. Por tanto, que al nivel de significancia del 5%, existe una relación débil entre el desempeño laboral en su dimensión eficiencia con la motivación laboral del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón provincia de Piura; afirmando que la eficiencia del desempeño laboral en este contexto y con la unidad de análisis conformada por docentes, será mejorada con una mayor motivación.

Cuarta: En relación al objetivo específico 4 y su hipótesis correspondiente, se concluye según el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.001 < $\alpha = 0.05$, dejar sin efecto la hipótesis considerada nula y concluyendo la existencia de un vínculo significativo entre el desempeño, en su dimensión satisfacción laboral, con la motivación del personal docente que labora en los Núcleos de Distritales de Gestión Educativa de Morropón. Lo que equivale a afirmar que a mayor motivación mayor satisfacción laboral del docente asignado a los núcleos.

Quinta: Respecto al objetivo e hipótesis general, dado que el valor *Sig. asintótica (bilateral)* = 0.021 < $\alpha = 0.05$, la hipótesis Nula H_0 , se rechaza en favor de la Hipótesis alternativa H_1 . Por consiguiente, se concluye que hay una relación significativa y directa entre el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión

Educativa de Morropón, Piura. Lo que indica que si la motivación del personal asignado al núcleo es alta el nivel de desempeño es bueno.

VI. RECOMENDACIONES

1- La Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Morropón, debe diseñar una propuesta para mejorar el desempeño del personal asignado a los núcleos, en la búsqueda de mayor eficiencia y satisfacción laboral, en base a propósitos bien definidos, con una misión y visión institucionalizada, normas de convivencia definidas y políticas de reconocimientos de sus logros, e implementación de una infraestructura física con mobiliario, herramientas tecnológicas, motocicletas para el monitoreo y acompañamiento a los directores y docentes de la II.EE. de su ámbito., complementado con asignación presupuestal para su funcionamiento.

2.- La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Morropón, debe replantear sus estrategias de motivación del personal de los núcleos, no necesariamente financiera a través de un bono, por sus labores; si no, con capacitaciones, diplomados, u otros estudios de post grado, pasantías, etc. que le permitan incrementar sus capacidades profesionales.

3.- El Jefe de la Unidad de Presupuesto y Desarrollo Institucional (UPDI), de UGEL Morropón, debe realizar un estudio de los gastos que demanda el monitoreo y acompañamiento del docente que trabaja en los núcleos (viáticos), factor importante que se ha visto reflejado en un desacuerdo en relación a lo que se asigna para las visitas a las II.EE

4.- El Jefe del Área de Educación Básica y Técnico Productiva de UGEL Morropón, considerar en su Plan de trabajo del Área, la continuidad de los espacios para el asesoramiento y asistencia técnica a especialistas y personal docente asignado a los núcleos para la mejora del desempeño laboral a través de factores motivacionales que impliquen beneficios en el trabajo y la adquisición de conocimientos y habilidades que involucra la tarea en los núcleos.

5.- Dada la correlación significativa entre el desempeño y la motivación laboral, del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa, UGEL Morropón debe institucionalizar estrategias de motivación para generar un desempeño eficiente y de satisfacción de los Especialistas de Educación, Coordinadores y Especialistas de los núcleos teniendo en cuenta los factores motivacionales estudiados en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- Albañil, P. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar. (Tesis de Maestría). Piura-Perú: Universidad de Piura.
- Alvarado, O. (2000). Administración de personal-Aproximación al campo educativo. 1a. edición. Lima –Perú: Udegraf S.A.
- Chang, A. (2010). Clima, motivación laboral y el conocimiento sobre la necesidad predominante, según las teorías de las necesidades de McClellan en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Maestría).Lima-Perú-UNMSM.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw. Hill/Interamericana Editores.
- Cuesta, S. (2018). Manual para la evaluación del desempeño laboral. 1a. edición. Lima-Perú: Editorial Marco.
- Daft. R. (2011). Teoría y diseño organizacional. 10a. edición. México: Editorial Cengage Learning.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw. Hill
- Drucker, P. (2003). The nature and causes of job satisfaction, en M. D. Dunnette Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Nueva York: Jhon Wiley & Sons.
- Enríquez, L. (2014). Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México. (Tesis de Maestría). México: Universidad de Montemorelos
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, V., Braud, L. y Nuñez J. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the word domain.Manu scripts ubmitted.
- Girón, P. (2018). Factores Motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo-Callao. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2010). Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg. En Gestión y Dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann. Madrid: Harcourt.

- Jiménez, C. (2014). Relación entre liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Jones, G. (2008). Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. 5a. edición. México: Pearson Educación.
- Llagas, Ch. (2015). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera del Servicio de Neonatología Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Manso, P. (2002) El legado de Frederick Irvind Herzberg. *Revista Univesidad EAFIT*, Medellín-Colombia. Pp. 79-89. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/26422979_El_legado_de_Frederick_Irving_Herzberg#:~:text=En%20este%20art%C3%8Cculo%20se%20rese%C3%92an,moderna%20administraci%C3%9Bn%20de%20recursos%20humanos.
- Pérez, T. y Rivera, C. (2013). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de la Amazonía Peruana. (Tesis de Maestría). Ucayali-Perú: Universidad Nacional de la Amazonía.
- Sánchez, G. (2018). Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes., Callao. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Stephen, P. y Robbins, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 13a. edición. México: Editorial Pearson Educación de México S.A.
- Stoner, J. (2006). Administración de Empresas Públicas. España: McGraw-Hill.
- Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). Administration. 6ta. Edición. México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. y Tamayo, H. (2002). El proceso de la Investigación Científica. Colombia: Limusa editores.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO -DISEÑO
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón de la Región Piura en el 2019?</p>	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación entre el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón de la Región Piura en el 2019. 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa y directa entre el desempeño del personal con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, Piura 2019. <p>Nula:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe una relación significativa y directa entre el desempeño laboral con la motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa Local de Morropón, Piura 2019. 	<p>Variable N° 1:</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión eficiencia. • Dimensión satisfacción 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativa.</p> <p>Tipo:</p> <p>No experimental.</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión eficiencia con la motivación del personal?</p> <p>¿De qué manera la dimensión satisfacción laboral se relaciona con la motivación del personal?</p>	<p>Específicos 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación entre la eficiencia laboral con la motivación del personal. • Analizar la relación entre la satisfacción laboral con la motivación del personal. • Establecer el nivel de motivación del personal • Establecer el nivel de desempeño del personal con respecto a su eficiencia y satisfacción. 	<p>Específicas 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La eficiencia laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal. <p>Específica 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal 	<p>Variable N° 2:</p> <p>Motivación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión intrínseca o motivacional. • Dimensión extrínseca o de higiene. 	<p>Diseño:</p> <p>Correlacional Asociativa.</p> <p>De corte transversal.</p>

Anexo N° 02: Cuestionario del Desempeño Laboral

Estimado docente, el presente tiene como objetivo conocer las impresiones del desempeño laboral del personal asignado para desempeñar funciones en los Núcleos Distritales de Gestión Educativa.

Marcar con una (x) el número de su elección de acuerdo al enunciado que mejor refleje su percepción. Cabe mencionar que las respuestas no se consideran correctas o incorrectas.

La Escala de valoración es: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi Siempre, 5=Siempre.

D	N°	ÍTEM	ESCALA				
			1	2	3	4	5
EFICIENCIA	1	Cumple con el monitoreo a II.EE. focalizadas.					
	2	Brinda asistencia técnica a las II.EE. visitadas de acuerdo a los hallazgos del monitoreo.					
	3	Sistematiza información obtenida del monitoreo					
	4	Produce o realiza un trabajo sin errores					
	5	Realiza un trabajo en forma ordenada					
	6	Realiza un trabajo en los tiempos previstos					
	7	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
	8	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
	9	Su actuación va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					
	10	Puede trabajar independientemente					
	11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
	12	Las visitas planificadas se cumplen en su totalidad.					
EFICIENCIA	13	Utiliza en su trabajo las herramientas tecnológicas actuales de la información(correo electrónico, chats,plataformas,etc)					
	14	Utiliza diversas estrategias, materiales y medios en la asistencia técnica a directores y docentes de II.EE.					
	15	Mantiene informado, del progreso en el trabajo y de los problemas que se presentan, al jefe de educación básica de UGEL					
	16	Transmite esta información oportunamente al NDGE -UGEL					
	17	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en el NDGE e II.EE.					
	18	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes presentados en las II.EE. del ámbito del NDGE.					
	19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
	20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del NDGE.					
	21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el NDGE.					
	22	Colabora con sus compañeros en forma armoniosa sin considerar a					

		la raza, religión, origen, sexo, edad, jerarquía o minusvalías.					
	23	Informa o consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
	24	El personal NDGE Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo					
	25	Asiste regularmente a su trabajo y si falta justifica y recupera las horas.					
	26	Demuestra respeto hacia los padres y madres de familia.					
	27	Demuestra respeto a sus superiores.					
	28	Demuestra respeto a sus colegas.					
	29	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
SATISFACCIÓN LABORAL	30	Estoy de acuerdo con la forma en que me monitorean.					
	31	El trabajo que realizo en el NDGE contribuye alcanzar mis metas profesionales.					
	32	El trabajo que realizo en el NDGE contribuye alcanzar mis metas personales y familiares.					
	33	Estoy a gusto y cómodo de trabajar con mis compañeros del NDGE.					
	34	Considero que las condiciones físicas del trabajo es adecuada para la labor que realizó.					
	35	La forma que me monitorean y me dan asistencia técnica en mi trabajo me motiva para mejorar.					
	36	Estoy satisfecho con las medidas y políticas de UGEL para asignar viáticos para las visitas a las I.E.E.					
	37	El tiempo que laboro como personal del NDGE comparado con el del docente en aula me motiva.					
	38	Desde que laboro en el NDGE me permite cumplir con mis funciones en el hogar.					
SATISFACCIÓN LABORAL	39	Estoy satisfecho con las labores de monitoreo que realizó					
	40	Estoy satisfecho con los montos asignados para viáticos que percibo por visitas.					
	41	Me siento satisfecho con los recursos materiales con los que cuento para realizar mi labor.					
	42	El trabajar en el NDGE y ser parte de UGEL son gratificantes para mí.					
	43	La UGEL reconoce mis logros con resolución directoral o de otra forma.					
	44	El apoyo en la realización de tareas de mis compañeros es gratificante.					
	45	El clima laboral es agradable entre compañeros					

Te agradecemos por tu sinceridad para responder este cuestionario.

Atte. El Investigador.

Anexo N° 03: Cuestionario de la Motivación Laboral

Estimado docente, el presente tiene como objetivo conocer las impresiones respecto a los motivos del porque labora o laboraría como personal asignado para desempeñar funciones en los Núcleos Distritales de Gestión Educativa.

Marcar con una (x) el número de su elección de acuerdo al enunciado que mejor refleje su percepción. Cabe mencionar que las respuestas no se consideran correctas o incorrectas.

La Escala de valoración es: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTA GENERAL	ESCALA				
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo como personal asignado a un NDGE?	1	2	3	4	5
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
3	Porque me hace sentir orgulloso(a) de mi mismo(a).					
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
5	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)					
6	Porque tengo que probarme a mí mismo(a) que puedo hacerlo.					
7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)					
8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo(a).					
9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
15	Porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
17	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					

18	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)					
19	Porque mis superiores me van dar un reconocimiento con una R.D.					
20	Porque considero que las condiciones físicas de infraestructura son buenas					
21	Porque siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
22	Porque me brinda posibilidades para aportar ideas, opiniones.					
23	Porque me permitirá mejorar mis conocimientos para brindar asesoría técnica a directores y docentes					
24	Porque contribuiré a mejorar la labor de directores y docentes de II.EE.					

Te agradecemos por tu sinceridad para responder este cuestionario.

Atte. El Investigador.

Anexo N° 04:

Distribución de las respuestas dadas al instrumento Desempeño Laboral en la prueba piloto(Alfa de Cronbach)

sujeto	Ítems o Reactivos																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	#	#	#	14	15	#	17	18	19	20	21	22	#	24	25	26	27	28	29	30	31	#	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	2	5	4	4	4	
2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	5		
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4			
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	4	3	4	5	5	5	4		
5	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	2	5	3	4	4	5	5	5	
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
7	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	1	3	4	1	4	5	
8	1	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	1	5	5
9	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
10	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	
11	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	2	2	

Anexo N° 05:

Distribución de las respuestas dadas al instrumento Motivación Laboral en la prueba piloto (Alfa de Cronbach

Sujeto	Ítems o Reactivos																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	2	3	5	5	2	3	4	2	5	5	3	5
2	5	4	4	4	3	4	3	3	1	4	2	4	1	1	5	4	1	4	3	1	4	4	5	5
3	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5	4	2	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	1	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	1	1	2	1	4	1	5	1	5	1	2	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
6	5	3	3	1	4	5	4	2	1	5	4	4	1	1	5	5	1	4	4	3	4	4	5	5
7	5	5	5	4	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
8	5	5	5	4	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5
9	5	5	5	4	2	5	4	2	1	5	5	5	1	2	5	5	1	4	4	2	4	4	5	4
10	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	3	4	1	2	5	4	1	1	2	5	5	5	5	5
11	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5

Para ver la homogeneidad de las preguntas para escalas policotómicas como la Escala de Likert

Anexo N° 06

PRUEBA DE CONFIABILIDAD.

Mediante el Software SPSS 20 siguiendo la secuencia:

Analizar > Escala > Análisis de fiabilidad

Se obtiene el siguiente resultado:

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	44

Se eliminó el ítems 26, pues tiene varianza cero (debido a que todos los valores de respuesta para dicho ítems son iguales a 5). Motivo por el cual aparecen 44 ítems.

Según el valor del Alfa de Cronbach = 0.915, el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad muy alta.

El siguiente cuadro contiene en la última columna los valores del coeficiente Alfa de Cronbach, cuando se elimina el elemento en el análisis. Por ejemplo si se elimina el ítems 43, el coeficiente Alfa de Cronbach arroja un valor de 0.932. Este valor es ligeramente superior al valor del coeficiente Alfa de Cronbach general 0.915. En este caso se recomienda no eliminar ningún ítem más del análisis.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems1	178,36	296,055	,365	.	,915
Ítems2	178,64	299,455	,541	.	,912
Ítems3	179,00	295,200	,561	.	,912

Ítems4	179,27	302,818	,345	.	,914
Ítems5	178,00	295,600	,761	.	,911
Ítems6	178,09	294,891	,809	.	,910
Ítems7	178,45	300,473	,864	.	,911
Ítems8	178,73	283,618	,786	.	,908
Ítems9	178,64	297,855	,604	.	,912
Ítems10	178,55	289,073	,566	.	,912
Ítems11	177,91	286,091	,858	.	,908
Ítems12	178,36	303,455	,343	.	,914
Ítems13	178,00	289,400	,749	.	,910
Ítems14	178,27	298,018	,598	.	,912
Ítems15	178,45	287,473	,851	.	,909
Ítems16	178,45	296,673	,630	.	,911
Ítems17	178,09	292,291	,764	.	,910
Ítems18	178,36	293,455	,838	.	,910
Ítems19	177,82	293,964	,850	.	,910
Ítems20	178,27	298,018	,598	.	,912
Ítems21	178,27	276,818	,858	.	,907
Ítems22	178,00	297,200	,573	.	,912
Ítems23	178,27	298,018	,598	.	,912
Ítems24	178,00	296,400	,602	.	,912
Ítems25	178,00	297,400	,683	.	,911
Ítems27	177,55	305,473	,807	.	,913
Ítems28	177,55	305,473	,807	.	,913

Ítems29	177,91	296,091	,740	.	,911
Ítems30	178,09	296,691	,729	.	,911
Ítems31	177,82	317,964	-,230	.	,918
Ítems32	178,09	304,291	,397	.	,914
Ítems33	177,73	305,218	,529	.	,913
Ítems34	178,27	304,018	,236	.	,916
Ítems35	178,09	305,291	,287	.	,915
Ítems36	178,82	304,164	,328	.	,914
Ítems37	178,45	311,673	,051	.	,917
Ítems38	178,82	293,764	,547	.	,912
Ítems39	177,91	312,091	,034	.	,918
Ítems40	179,27	305,018	,236	.	,916
Ítems41	179,18	308,564	,148	.	,916
Ítems42	178,18	314,364	-,031	.	,917
Ítems43	179,45	334,473	-,361	.	,932
Ítems44	178,09	320,091	-,208	.	,920
Ítems45	178,00	319,800	-,198	.	,920

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	24

Según el valor del Alfa de Cronbach = 0.753, el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad alta.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems1	79,55	77,273	,096	,754
Ítems2	80,00	80,200	-,152	,769
Ítems3	79,82	77,564	,051	,757
Ítems4	80,91	71,691	,242	,751
Ítems5	81,55	65,273	,541	,723
Ítems6	79,91	71,891	,372	,740
Ítems7	81,09	56,691	,835	,686
Ítems8	81,55	70,273	,358	,740
Ítems9	83,27	76,618	,369	,748
Ítems10	79,55	78,873	-,053	,757
Ítems11	81,27	58,818	,717	,701
Ítems12	79,82	78,764	-,041	,759
Ítems13	83,27	76,618	,369	,748
Ítems14	82,36	65,655	,556	,722
Ítems15	79,55	79,073	-,081	,758
Ítems16	79,73	79,018	-,069	,759
Ítems17	83,27	76,618	,369	,748
Ítems18	81,64	63,055	,534	,723

Ítems19	81,55	62,273	,697	,708
Ítems20	82,09	69,491	,327	,743
Ítems21	79,73	77,618	,088	,754
Ítems22	79,73	77,618	,088	,754
Ítems23	79,64	82,455	-,359	,773
Ítems24	79,55	78,873	-,053	,757

El cuadro anterior contiene en la última columna los valores del coeficiente Alfa de Cronbach, cuando se elimina el elemento en el análisis. Vemos que dichos valores del coeficiente Alfa de Cronbach si se elimina el ítem, son bastante parecidos al valor de coeficiente Alfa de Cronbach general 0.753. En este caso se recomienda no eliminar ningún ítem del análisis.

Anexo N° 07:

Tabulación de resultados por ítems -dimensión y variable -Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	VARIABLE	N°	ÍTEMS	Nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
DESEMPEÑO LABORAL: Asume la definición de Stoner, el cual la considera como una forma de trabajo, medible en términos de eficacia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia; con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con anterioridad direccionando el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes	EFICIENCIA	Uso de recursos	4	Trabajo sin errores	0	1	20	26	3	
			5	Trabajo en forma ordenada	0	0	3	27	20	
			6	Trabajo en los tiempos previstos		1	3	28	18	
			13	Uso de herramientas tecnológicas	0	2	2	12	32	
			15	Mantiene informado al Jefe E.B	0	1	7	26	16	
			16	Trasmite información oportuna-NDG-UGEL	0	0	7	25	18	
		Iniciativa laboral y Capacidad de solución de problemas	7	Maneja situaciones de trabajo con nuevas ideas y con originalidad	0	2	5	27	16	
			8	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros (Proactivo)	1	0	14	23	12	
			9	Va más allá de lo exigido para obtener mejor resultado	0	2	4	32	12	
			10	Puede trabajar independientemente	0	3	6	25	16	
			17	Demuestra autonomía -Resuelve imprevistos	0	0	4	24	22	
			18	Es eficaz afrontando situaciones y problemas infrecuentes en II.EE.	0	0	7	26	17	
			Trabajo en equipo (Integración y liderazgo)	20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del NDGE.	0	0	4	19	27
				22	Colabora con sus compañeros en forma armoniosa sin considerar a la raza, religión, origen, sexo, edad, jerarquía o minusvalías.	0	0	2	12	36
				23	Informa o consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	0	0	5	16	29
				24	El personal NDGE Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo	0	0	5	14	31
				29	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	0	0	2	13	35
			Monitoreo y Asistencia Técnica	1	Cumple con el monitoreo a II.EE. Focalizadas.	1	0	5	24	20
2	Brinda asistencia técnica a las II.EE. visitadas de acuerdo a los hallazgos del monitoreo.	0		3	2	24	21			
3	Sistematiza información obtenida del monitoreo	0		4	9	21	16			

			12	Las visitas planificadas se cumplen en su totalidad.	0	1	7	28	14	
			14	Utiliza diversas estrategias, materiales y medios en la asistencia técnica a directores y docentes de II.EE.	0	1	6	25	18	
			Compromiso Institucional	11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	0	1	3	13	33
				19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	0	0	2	18	30
				21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el NDGE.	1	0	1	19	29
				25	Asiste regularmente a su trabajo y si falta justifica y recupera las horas.	0	0	1	15	34
				26	Demuestra respeto hacia los padres y madres de familia.	0	0	0	6	44
				27	Demuestra respeto a sus superiores	0	0	0	7	43
				28	Demuestra respeto a sus colegas	0	0	0	8	42
				Satisfacción con su trabajo	30	Estoy de acuerdo con la forma en que me monitorean .	0	0	6	25
34	Considero que las condiciones físicas del trabajo es adecuada para la labor que realizó.	0	2		11	21	16			
35	La forma que me monitorean y me dan asistencia técnica en mi trabajo me motiva para mejorar.	0	0		6	19	25			
39	Estoy satisfecho con las labores de monitoreo que realizó.	0	1		3	20	26			
Satisfacción con el clima laboral	33	Estoy a gusto y cómodo de trabajar con mis compañeros del NDGE.	0	0	1	16	33			
	43	La UGEL reconoce mis logros con resolución directoral o de otra forma.	6	6	16	8	14			
	44	El apoyo en la realización de tareas de mis compañeros es gratificante.	1	1	3	16	29			
	45	El clima laboral es agradable entre compañeros.	0	0	1	11	37			
Satisfacción con la remuneración y viáticos	36	Estoy satisfecho con las medidas y políticas de UGEL para asignar viáticos para las visitas a las II.EE.	1	6	23	15	5			
	37	El tiempo que laboro como personal del NDGE comparado con el del docente en aula me motiva.	0	1	6	27	16			
	40	Estoy conforme con los montos asignados para viáticos, que percibo por visitas.	2	8	23	13	4			
	41	Me siento satisfecho con los recursos materiales con los que cuento para realizar mi labor.	0	6	23	13	8			
Satisfacción con sus metas y objetivos profesionales y familiares	31	El trabajo que realizo en el NDGE contribuye alcanzar mis metas profesionales.	0	0	5	19	26			
	32	El trabajo que realizo en el NDGE contribuye alcanzar mis metas personales y familiares.	0	0	5	21	24			
	38	El trabajo del NDGE me permite cumplir con mis funciones en el hogar.	3	3	14	21	9			
	42	El trabajar en el NDGE y ser parte de UGEL son gratificantes para mí.	0	0	4	23	23			

Anexo N° 8:

Tabulación de resultados por ítems -dimensión y variable -Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	Ítems					
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
MOTIVACIÓN LABORAL: La capacidad que tiene la organización para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de objetivos comunes e individuales.	INTRÍNSICA O MOTIVACIONAL	Estabilidad y Beneficios del trabajo	4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	5	4	5	25	11
			9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	35	10	1	2	2
			11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	9	6	14	12	9
			18	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)	17	6	12	12	5
			23	Porque me permitirá mejorar mis conocimientos para brindar asesoría técnica a directores y docentes	0	0	0	12	38
		Ambiente social de trabajo	1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	0	0	1	10	39
			2	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	1	1	7	16	25
			5	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)	10	15	11	11	3
			21	Porque siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	0	1	0	16	33
			22	Porque me brinda posibilidades para aportar ideas, opiniones.	0	0	2	21	27
		Promoción y Reconocimientos	14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	24	11	10	2	3
			16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	0	0	0	13	37
			7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)	10	8	9	15	8
			3	Porque me hace sentir orgulloso(a) de mi mismo(a).	1	0	2	16	31
			19	Porque mis superiores me van dar un reconocimiento con una R.D.	7	6	20	14	3
			10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	0	1	14	34
			12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	0	1	7	15	27
		EXTRÍNSICA O DE HIGIENE Autonomía e Independencia	Característica de la tarea	20	Porque considero que las condiciones físicas de infraestructura son buenas.	8	14	16	9
	13			No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	41	3	4	0	2
	6			Porque tengo que probarme a mi mismo(a) que puedo hacerlo.	2	3	4	15	26
	15			Porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	0	1	0	12	37

	Conocimientos y Habilidades	23	Porque me permitirá mejorar mis conocimientos para brindar asesoría técnica a directores y docentes	0	0	0	10	40
		8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo(a).	5	3	6	21	15
		17	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	38	6	3	0	3
		24	Porque contribuiré a mejorar la labor de directores y docentes de II.EE.	0	0	0	10	40

Anexo N° 09: Gráficos por indicador de las dimensiones - variable desempeño laboral.

Gráfico 5: Dimensión Eficiencia laboral- Indicador uso de recursos

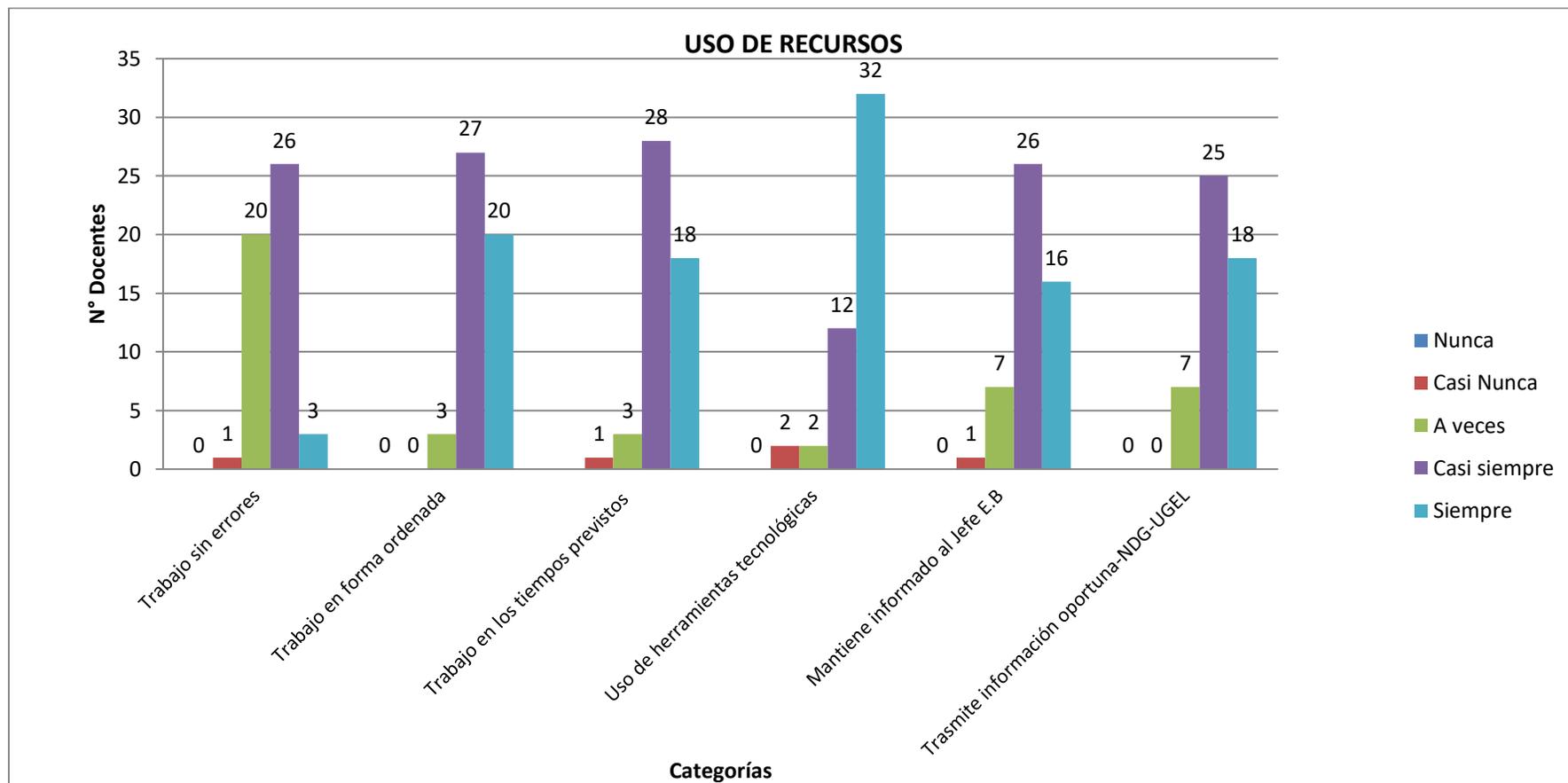


Gráfico 6: Dimensión Eficiencia laboral- Indicador Iniciativa laboral y Capacidad para resolver problemas

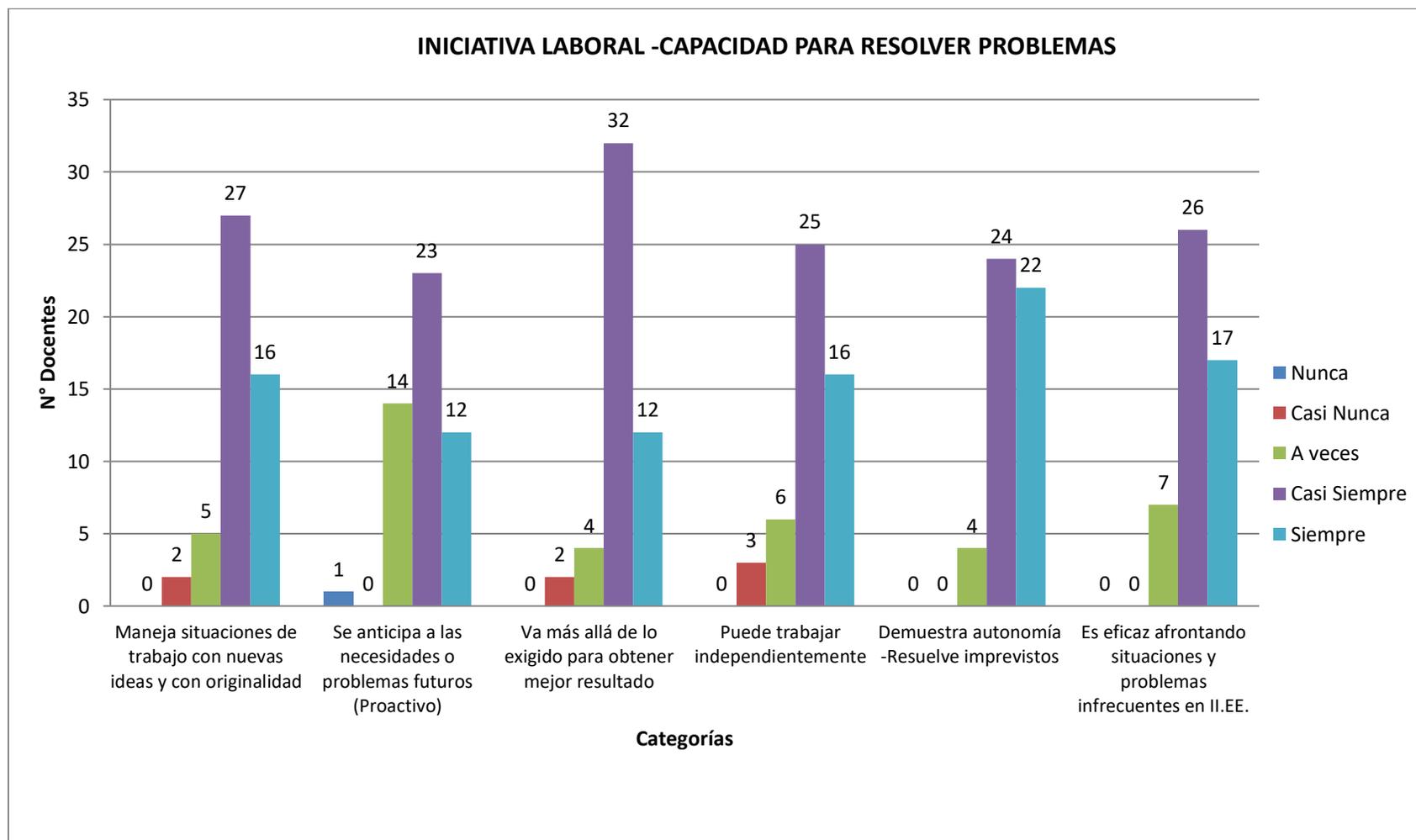


Gráfico 7: Dimensión Eficiencia laboral- Indicador Trabajo en equipo e integración y liderazgo

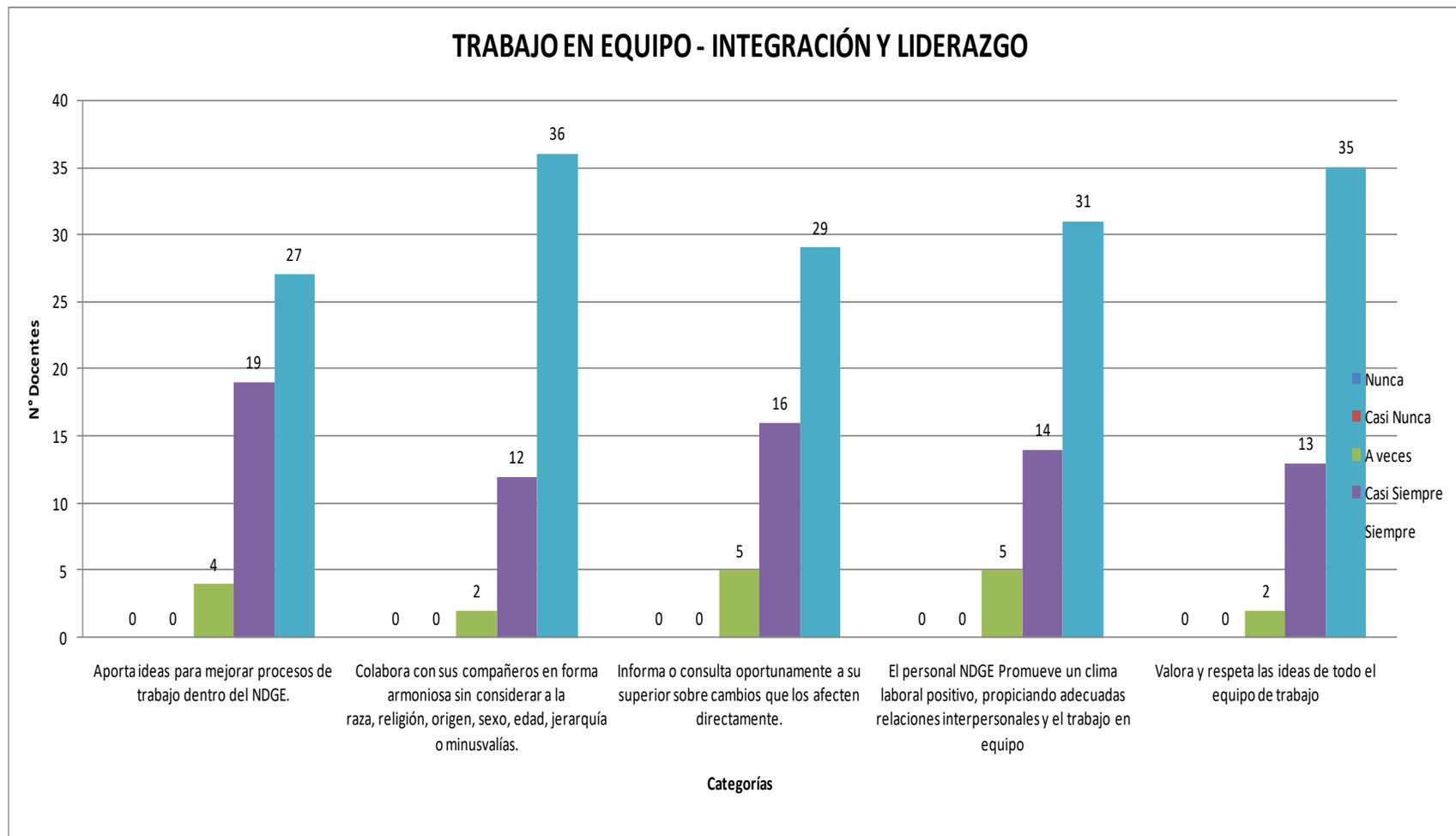


Gráfico 8: Dimensión Eficiencia laboral- Indicador Monitoreo y Asistencia Técnica

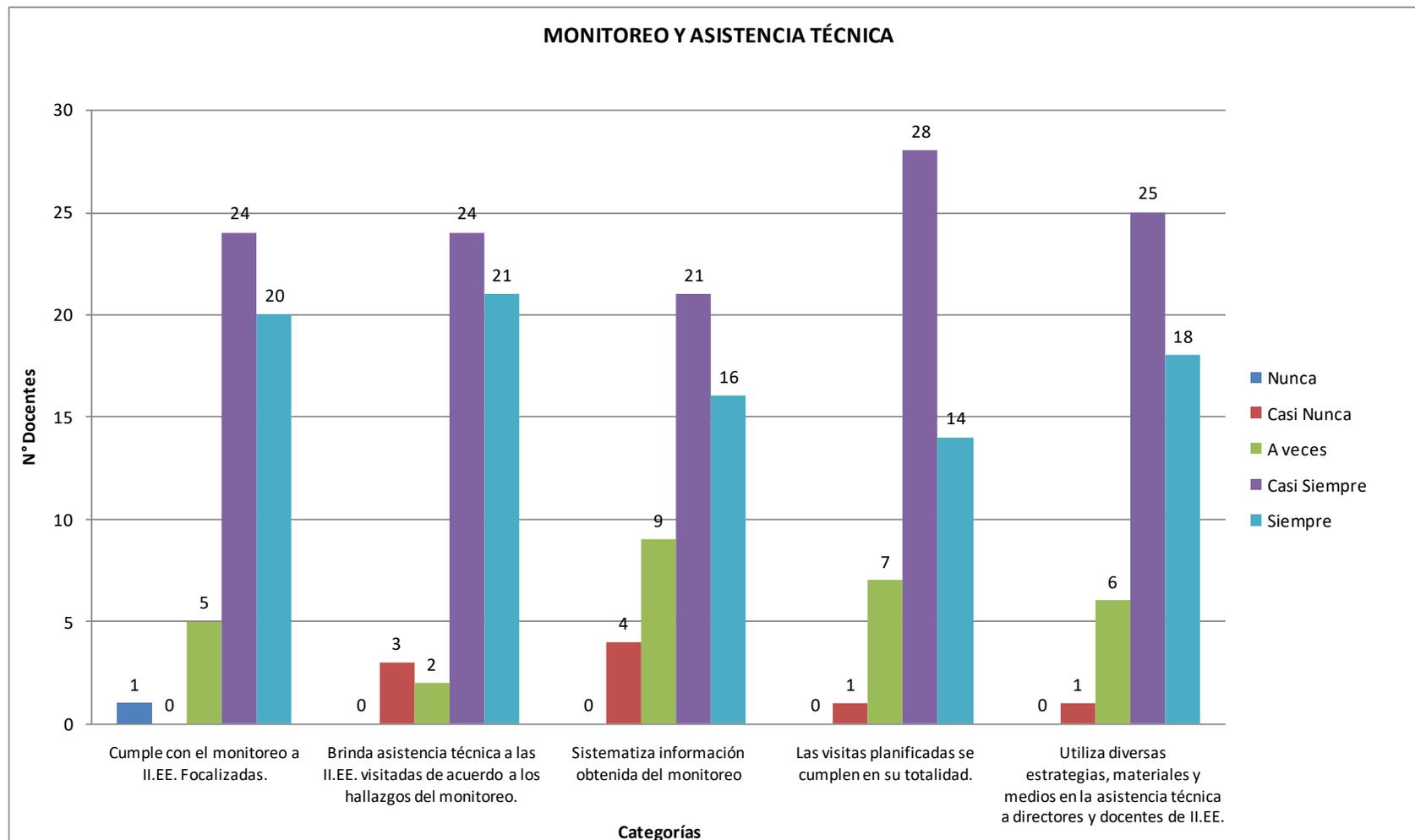


Gráfico 9: Dimensión Eficiencia laboral – Compromiso Institucional

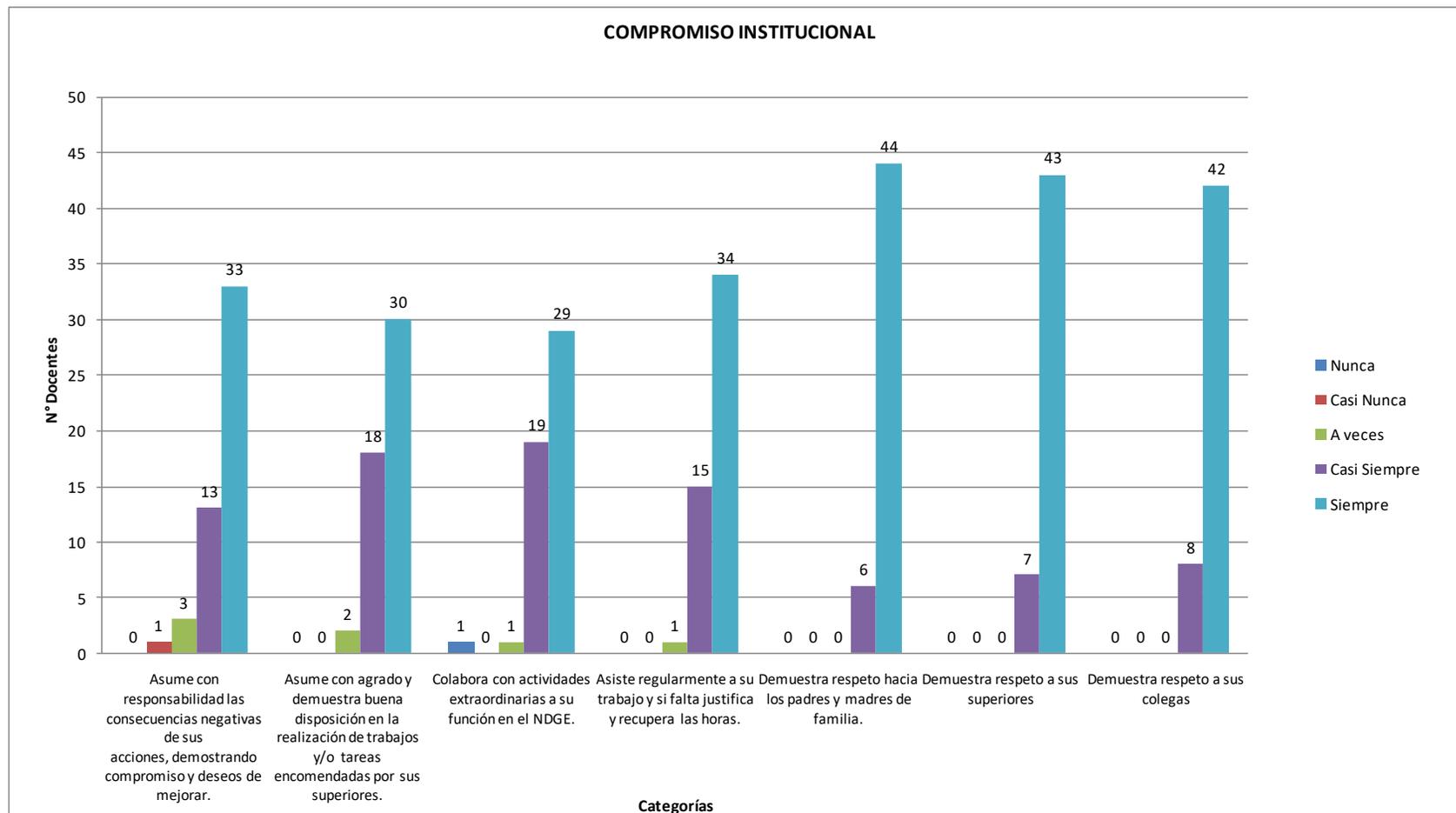


Gráfico 10: Dimensión Satisfacción laboral – Remuneración y Viáticos

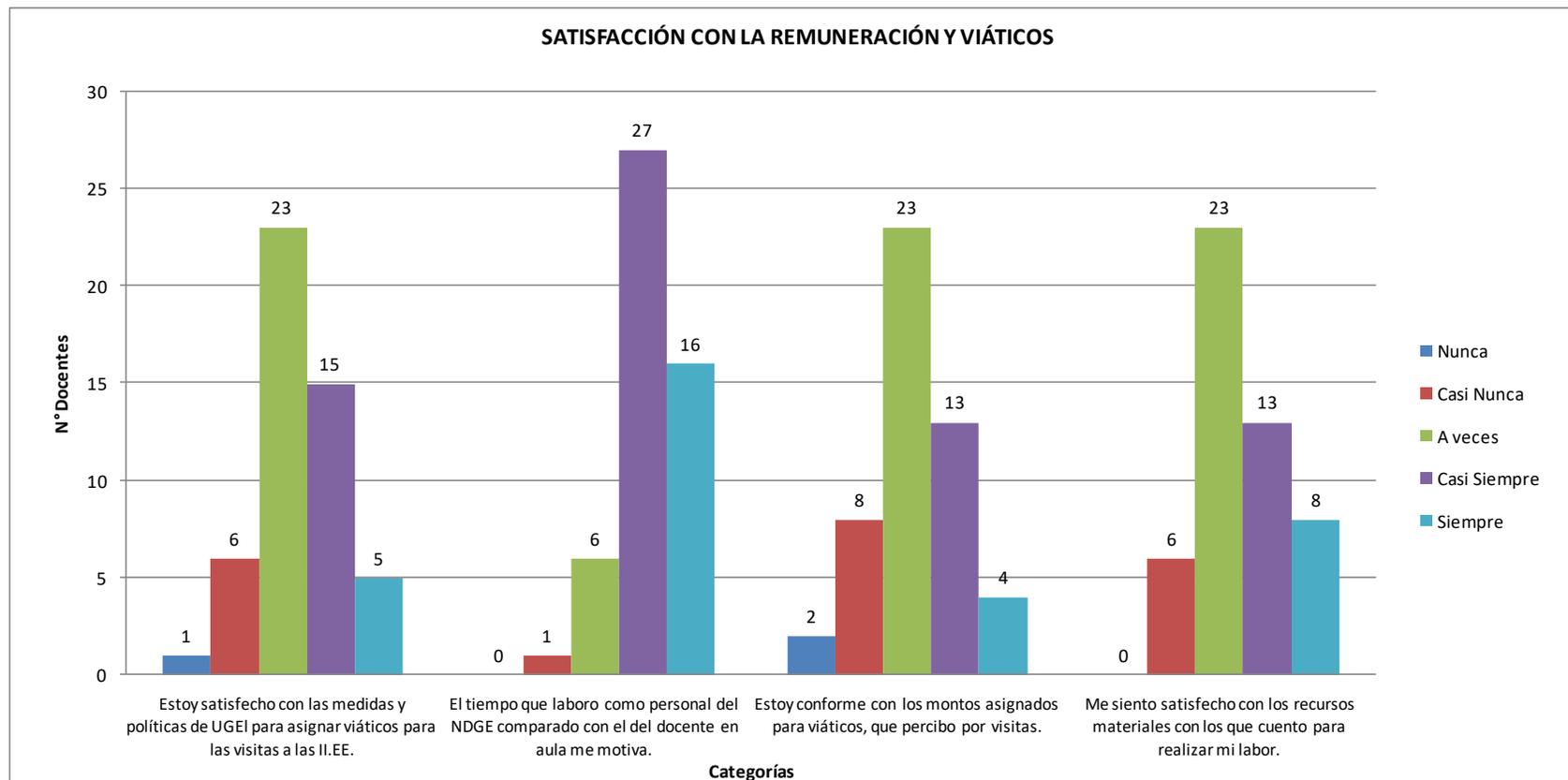


Gráfico 11: Dimensión Satisfacción laboral – Metas y objetivos profesionales y familiares

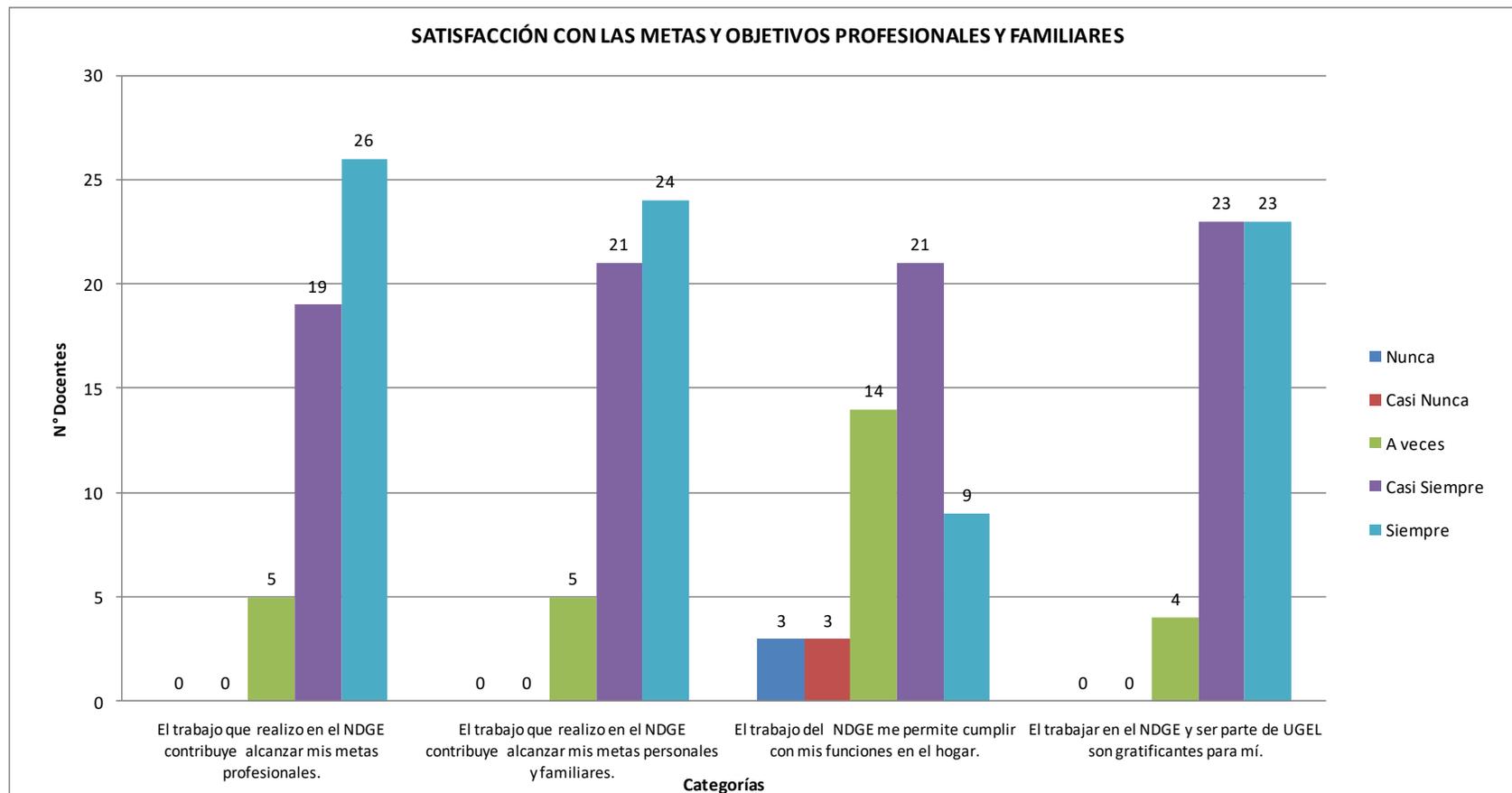


Gráfico 12: Dimensión Satisfacción laboral – Con su trabajo

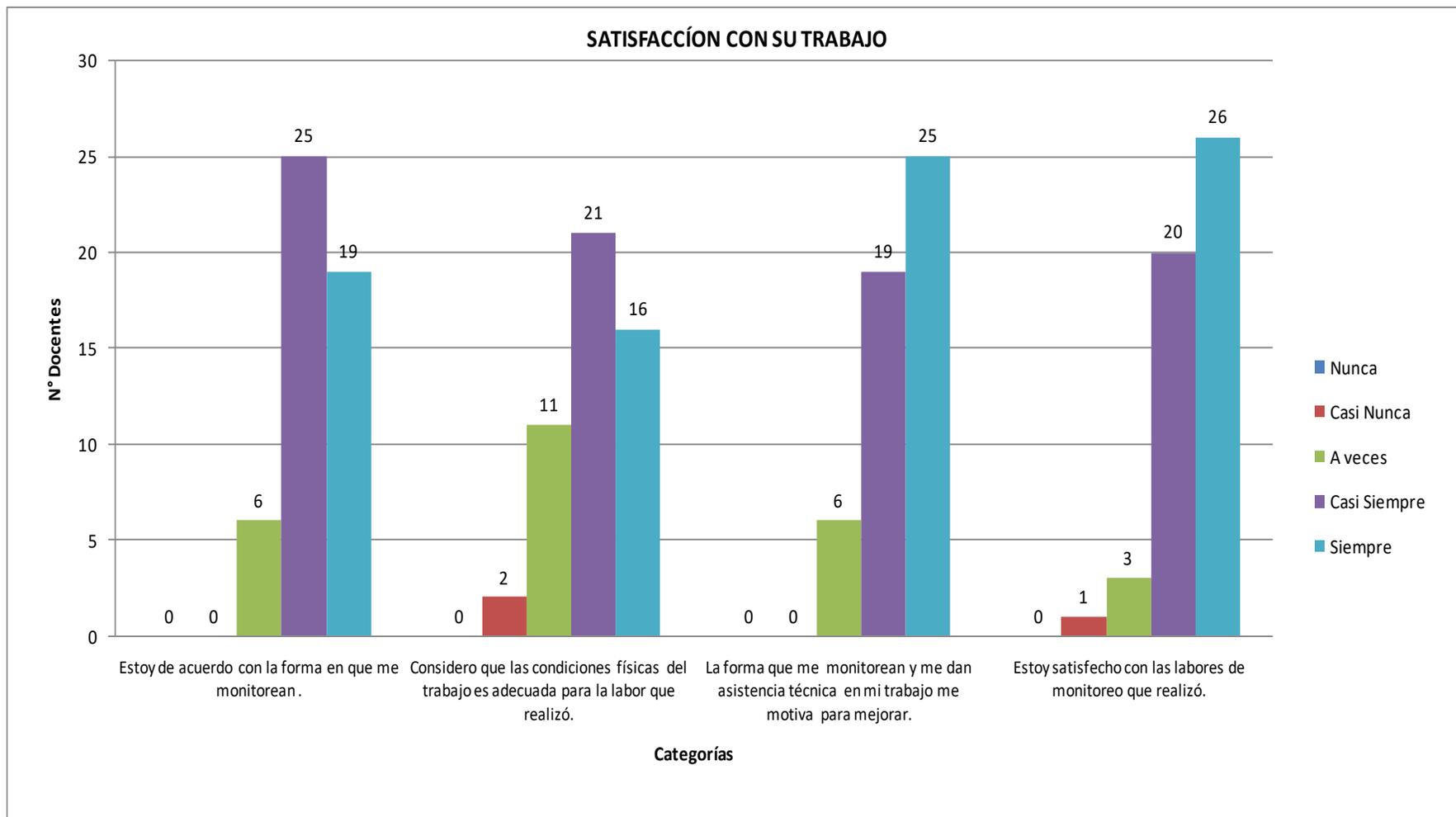
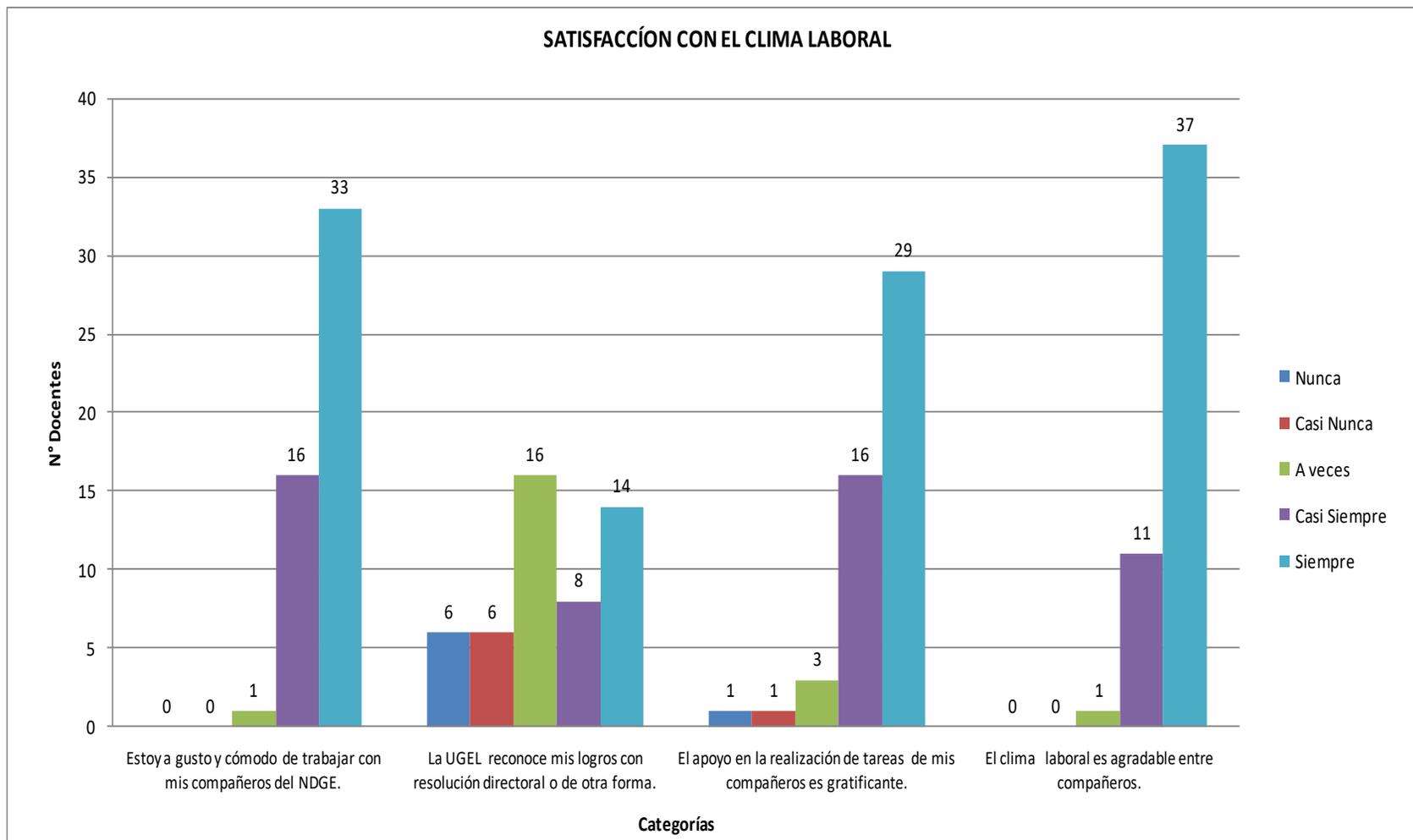


Gráfico 13: Dimensión Satisfacción laboral – Con el clima laboral



Anexo N° 10: Gráficos por indicador de las dimensiones - variable Motivación laboral.

Gráfico 14: Motivación laboral – Indicador Estabilidad y beneficios del trabajo

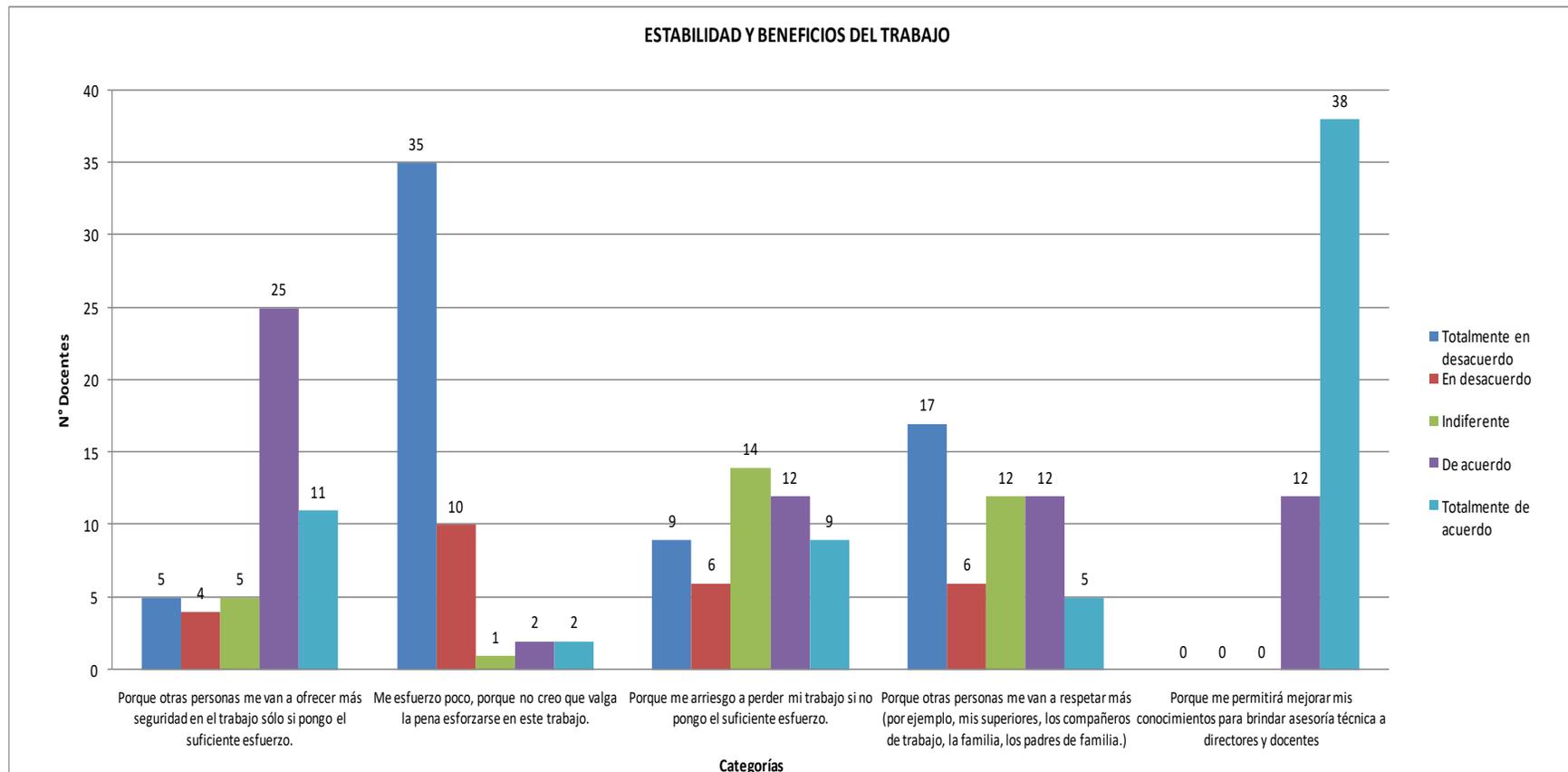


Gráfico 15: Motivación laboral – Indicador Ambiente social de trabajo

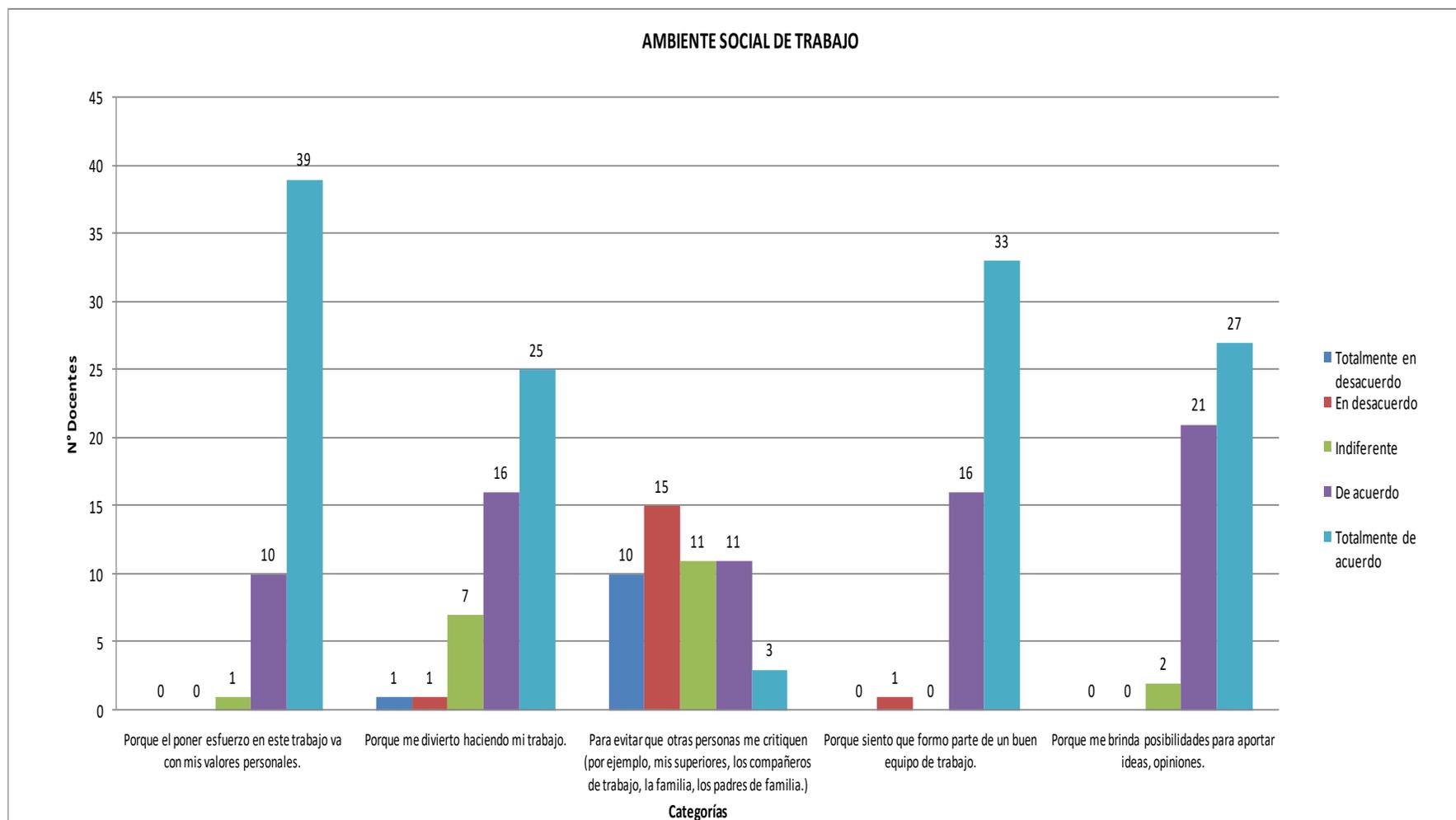


Gráfico 16: Motivación laboral – Indicador Promociones y reconocimientos

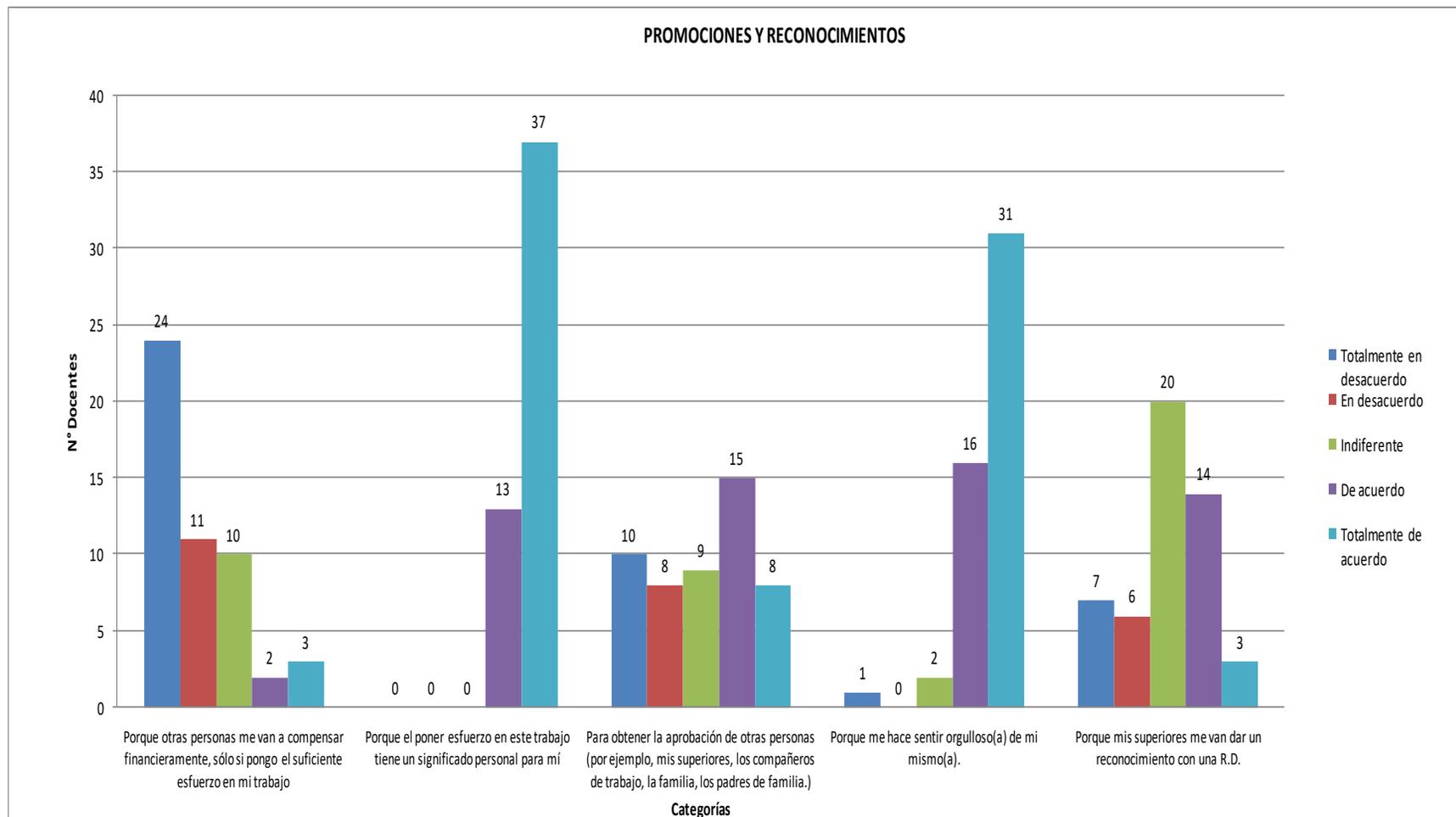


Gráfico 17: Motivación laboral – Indicador característica de la tarea

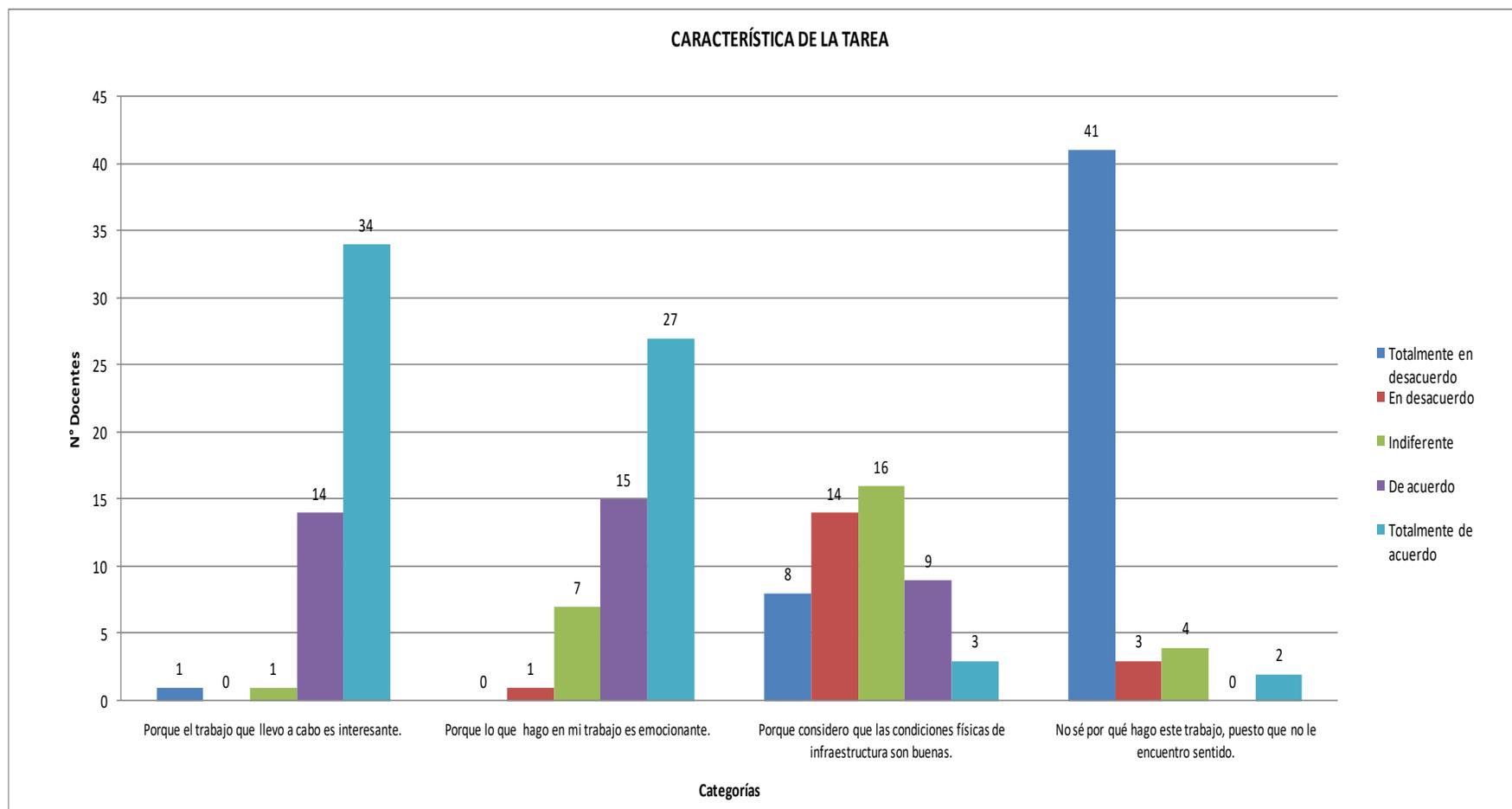


Gráfico 18: Motivación laboral – Indicador Autonomía e Independencia

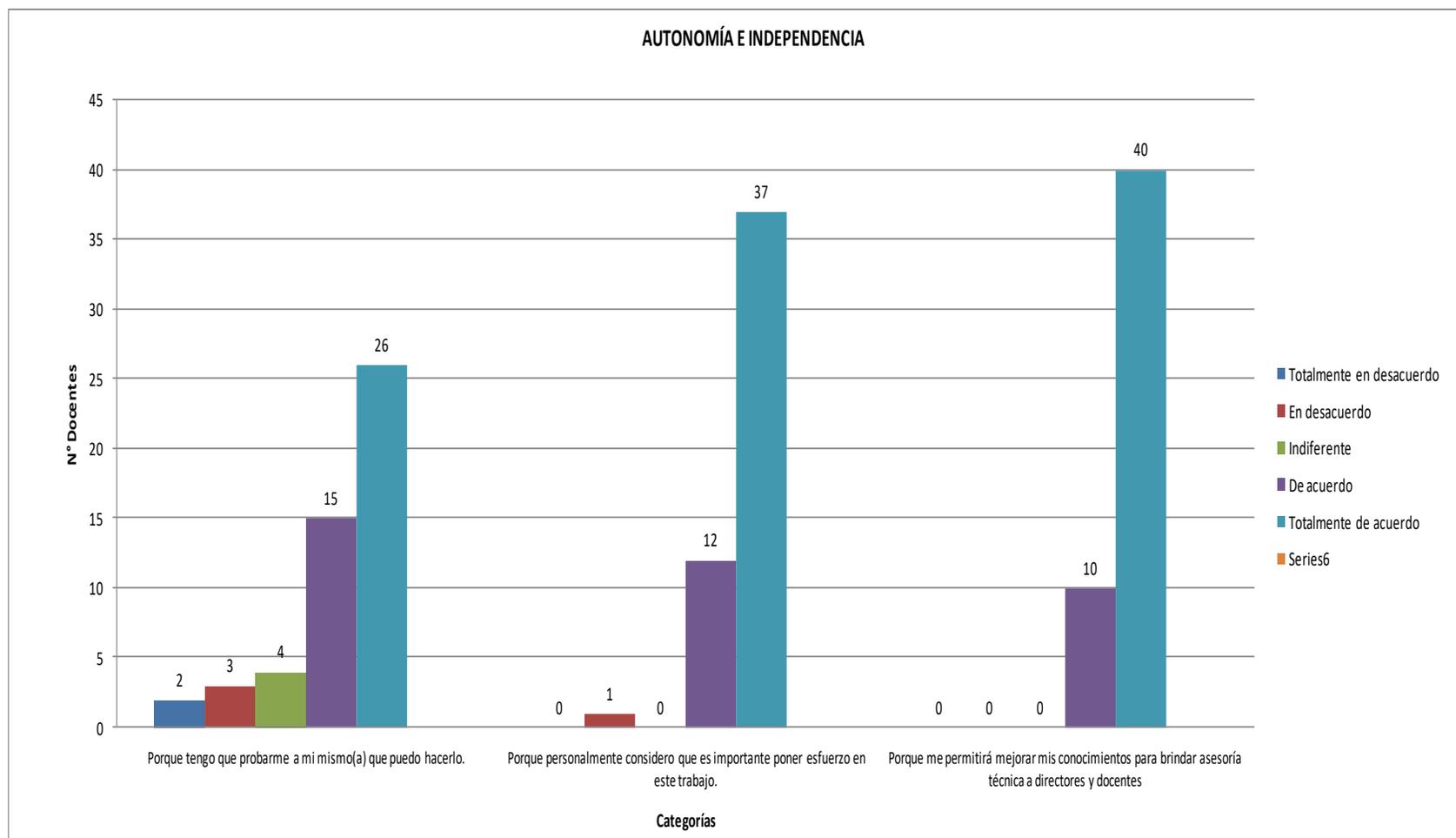
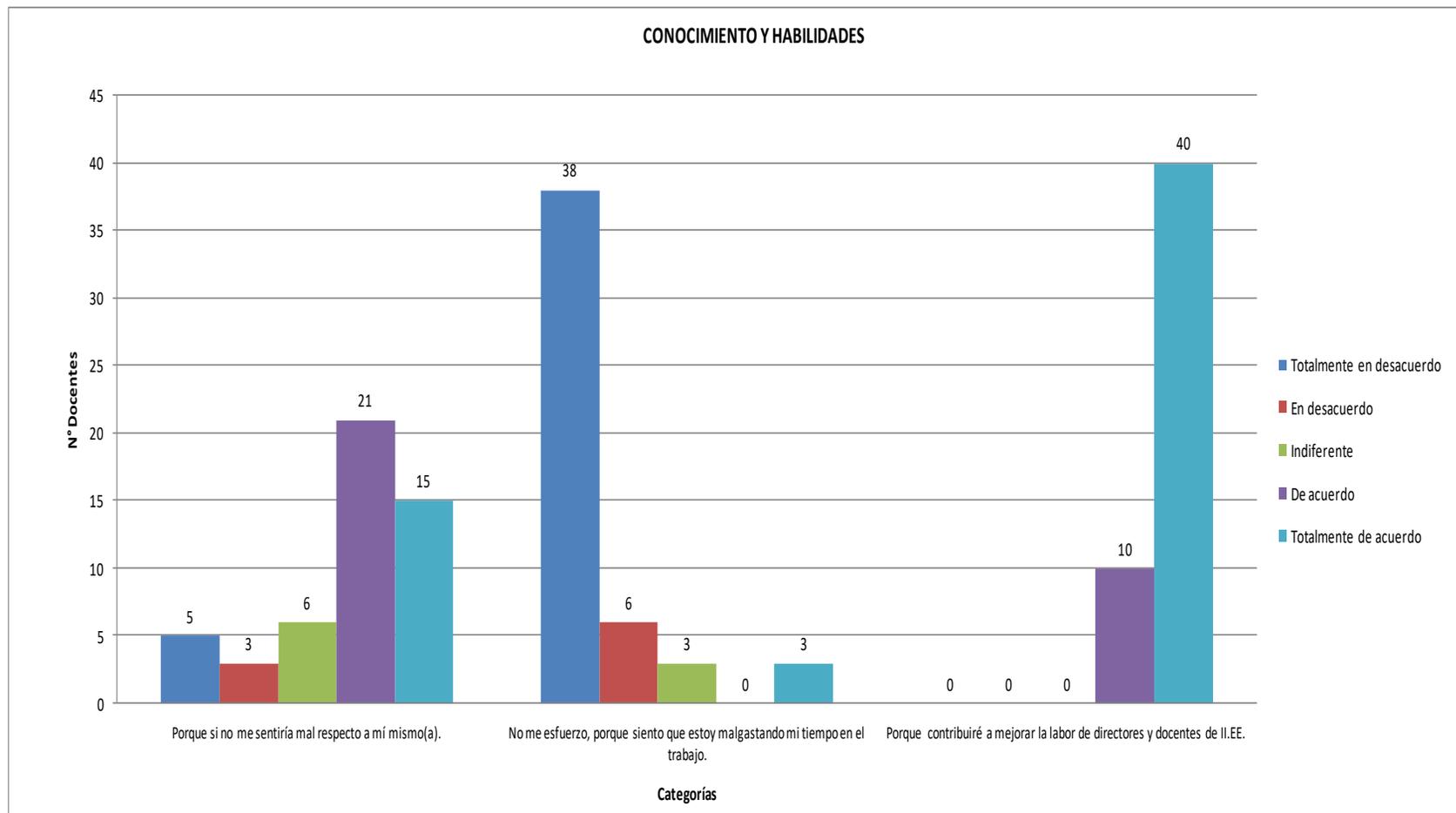


Gráfico 19: Motivación laboral – Indicador Conocimientos y Habilidades.



Anexo N° 11: Constancias de validez del cuestionario desempeño laboral

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño laboral y Motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Morropón, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES							
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Desempeño Laboral	Eficacia	Intencionalidad y Capacidad de solución de problemas	Asume la definición de Shonert, el cual la considera como una forma de trabajo, mediante en términos de ética y por consiguiente va de la mano con la eficacia, con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con autoridad, dirigiéndolo el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes	Produce o realiza un trabajo sin errores.	X				X				X										
				Realizar un trabajo en lo más ordenada.					X						X								
				Realiza un trabajo en los tiempos previstos.					X						X								
				Utiliza en su trabajo las herramientas tecnológicas actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).					X						X								
				Mantiene informado del progreso en el trabajo y de los problemas que se presenten al jefe de educación básica de UDEB.					X						X								
				Trabaja esta formación oportunamente al N.D.G.E. - UDEB.					X						X								
				Trabaja nuevas ideas y muestra seriedad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					X						X								
				Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					X						X								
				Se anticipa en su más al día de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					X						X								
				Trabaja independientemente.					X						X								
Desempeño Laboral	Eficacia	Intencionalidad y Capacidad de solución de problemas	Asume la definición de Shonert, el cual la considera como una forma de trabajo, mediante en términos de ética y por consiguiente va de la mano con la eficacia, con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con autoridad, dirigiéndolo el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes	Da un ejemplo y resuelve con rapidez.					X				X										
				Da un ejemplo de situaciones y problemas relacionados presentados en las UDEB del ámbito del N.D.G.E.					X					X									

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño laboral y Motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa de Moropón, 2019

DESEMPEÑO LABORAL: Asume la definición de Steiner, el cual la considera como una forma de trabajo, medible en términos de eficacia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia; con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con anterioridad dirigiendo el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes		VARIABLE						
EFICIENCIA		DIMENSIÓN						
Iniciativa laboral y Capacidad de solución de problemas	Uso de recursos	INDICADOR						
<p>Demuestra autonomía y responde a los requerimientos que se presentan en el SMOE e IIEE</p> <p>Es eficaz al abordar situaciones y problemas recurrentes presentados en las IIEE del Avullo del MOCE.</p>	<p>Realiza un trabajo en las horas previstas</p> <p>Utiliza en su trabajo las herramientas tecnológicas adecuadas de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.)</p> <p>Mantiene informado, al respecto en el trabajo y de los problemas que se presenten, a los de educación básica del IIEE.</p> <p>¿cansante sea informado y oportunamente al MOCE? (si/no)</p> <p>Tiene nuevas ideas y muestra organización a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo</p> <p>Se adapta a las necesidades o problemas fuertes</p> <p>En situación ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado</p> <p>Puede trabajar independientemente</p>	<p>Podría o realiza un trabajo en horas</p> <p>Realiza un trabajo en horas previstas</p> <p>Realiza un trabajo en las horas previstas</p> <p>Utiliza en su trabajo las herramientas tecnológicas adecuadas de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.)</p> <p>Mantiene informado, al respecto en el trabajo y de los problemas que se presenten, a los de educación básica del IIEE.</p> <p>¿cansante sea informado y oportunamente al MOCE? (si/no)</p> <p>Tiene nuevas ideas y muestra organización a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo</p> <p>Se adapta a las necesidades o problemas fuertes</p> <p>En situación ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado</p> <p>Puede trabajar independientemente</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	<p>RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN</p> <p>RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR</p> <p>RELACION ENTRE INDICADOR Y EL ITEM</p> <p>RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA.</p>	<p>Si No</p> <p>Si No</p> <p>Si No</p> <p>Si No</p> <p>Si No</p>	<p>OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES</p>		
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	
		X	X	X	X	X	X	

DESEMPEÑO LABORAL:		
Asume la definición de Stoner, el cual la considera como una forma de trabajo, medible en términos de eficacia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia, con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con intencionalidad dirigiendo el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes		
EFICIENCIA		
Compromiso Institucional	Monitorio y Asistencia Técnica	Trabajo en equipo (Integración y liderazgo)
Aporta ideas para el mejor proceso de trabajo dentro del NDCE.	Brinda asistencia técnica a las P.E. visitadas de acuerdo a las Normas del manual.	Colabora con sus compañeros en forma autónoma sin considerar a la raza, religión, origen, sexo, edad, etc.
Asume con responsabilidad las responsabilidades asignadas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	Las visitas planificadas se cumplen en su totalidad	Informa o consulta oportunamente a su superior sobre cambios que les exigen frecuentemente.
Asume con espíritu y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	Elabora informes estimados, mensuales y medios en la asistencia técnica a directivos y docentes de P.E.E.	El personal NDCE. Promueve un clima laboral positivo, participando, escuchando, respetando, colaborando y el trabajo en equipo.
Colabora con actividades extraoficiales a su función en el NDCE.	Cumple con el monitoreo a P.E.E. Focal zonas.	Visita y respalda los ítems de todo el equipo de trabajo
Asiste regularmente a su trabajo y al taller pedagógico y acompaña las horas.		
Demuestra respeto hacia sus padres y madres de familia.		
Demuestra respeto a sus superiores.		
Demuestra respeto a sus colegas.		

VALORACIÓN: MUY ADECUADO

ADICIONADO

REGULAR

INADECUADO

Dr. Eduardo Calle Peña
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 UCV

DOCTOR: EDIMERTO CALLE PEÑA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño laboral y Motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión Educativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE
DESEMPEÑO LABORAL: Asume la definición de Stoner, el cual la considera como una forma de trabajo, medible en términos de eficiencia y por consiguiente va de la mano con la eficiencia, con una característica a tener en cuenta que es la sujeción a reglas establecidas con anterioridad direccionando el actuar del trabajador para alcanzar metas comunes.				SATISFACCIÓN LABORAL				Satisfacción con la remuneración y viáticos		Satisfacción con el clima laboral		Satisfacción con su trabajo				
			Fuero de acuerdo con la forma en que me motivaban. Considero que los cambios de fechas del trabajo es adecuada para lo que he realizado.													
			La forma que me motivaban y me dan asistencia técnica en mi trabajo me motiva para mejorar. Esos sentimientos con los labores de docentes que realizo													
			Esos a gusto y cómodo de trabajar con mis compañeros del NDTG.													
			La UGTEL reconoce mis labores con remuneración de acuerdo a la ley.													
			El apoyo en la realización de tareas de mis compañeros es suficiente.													
			El clima laboral es favorable entre compañeros.													
			Estoy satisfecho con las medidas y políticas de UGTEL para asignar viáticos para las vistas a las ALEP.													
			El tiempo que trabajo como personal del NDTG, compensado con el del docente es solo un mínimo. Fuiyo también con los recursos asignados para viáticos, que percibo por viáticos. Me siento satisfecho con los recursos materiales con los que cuento para realizar mi labor.													

Satisfacción con sus metas y objetivos profesionales y															
<input type="checkbox"/>	trabajo que realiza en el NIDGE contribuye alcanzar sus metas profesionales														
<input type="checkbox"/>	trabajo que realiza en el NIDGE contribuye alcanzar sus metas personales y familiares														
<input type="checkbox"/>	El trabajo en el NIDGE me permite cumplir con mis funciones sin el llegar														
<input type="checkbox"/>	El trabajo en el NIDGE y ser parte de UQEL, sin satisficeras para mí.														

VALORACIÓN : MUY ADECUA

ADECUADO:

REGULAR:

INADECUADO:


 Dr. Edilberto Calle Peña
 DIRECTOR GENERAL
 UQEL
 DOCTOR: EMBERTO CALLE PEÑA

Anexo N° 12: Constancias de validez del cuestionario motivación laboral

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño laboral y Motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión
 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
MOTIVACIÓN LABORAL: La capacidad que tiene la organización para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de objetivos comunes e individuales	INTRÍNSECA O MOTIVACIONAL	Estabilidad y Beneficios del trabajo	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo como personal asignado a un NDGE?	Porque otras personas me van a odianar más seguridad en el trabajo solo si pongo suficiente esfuerzo	X			X			X			X								
				Me esfuerzo poco, porque lo que valgo lo pido según sea un caso trabajo	X			X			X			X			X					
				Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X			X			X			X			X					
				Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)	X			X			X			X			X					
				Porque me permitirá mejorar mis conocimientos para brindar asistencia técnica a docentes y docentes	X			X			X			X			X					
				Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X			X			X			X			X					
				Porque me divertiré haciendo mi trabajo	X			X			X			X			X					
				Fara evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia.)	X			X			X			X			X					
				Porque siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X			X			X			X			X					
				Porque me brinda posibilidades para aprender ideas, opiniones.	X			X			X			X			X					
AL		Entornos	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X			X			X			X									

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño laboral y Motivación del personal asignado a los Núcleos Distritales de Gestión

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIABLE		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
MOTIVACIÓN LABORAL: La capacidad que tiene la organización para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de objetivos comunes e individuales.	INTRÍNSECA O MOTIVACIONAL	Estabilidad y Beneficios del trabajo	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo como personal asignado a un NDGE?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
								X		X		X		X		X				
										X		X		X		X				
										X		X		X		X				
										X		X		X		X				