



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca
- 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Aguirre Leandro, Hermelinda.

Br. Carrillo Manuel, Alfredo Teodoro.

ASESOR:

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

SECCIÓN:

Educación e idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee
Presidente

Mg. Baltazar Sulca, Frank Félix
Secretario

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon
Vocal

Dedicatoria

A mis hijos que son mi
inspiración para poder alcanzar
las metas trazadas.

Alfredo.

A mi querido esposo por
su apoyo incondicional así
alcanzar mis mejores
deseos.

Hermelinda.

Agradecimiento

Al ingeniero César Acuña Peralta por plantear una política institucional destinada a llevar el programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo a la totalidad de regiones del Perú.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por otorgar un servicio de calidad que nos brinda la oportunidad de continuar nuestra formación profesional y fortalecer nuestras capacidades laborales como también de conseguir el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca por brindarme el apoyo incondicional para la realización del presente trabajo de investigación.

Los autores.

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del jurado evaluador de trabajos de investigación de la Universidad César Vallejo, ante ustedes presento el presente trabajo de investigación que lleva por título, Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018., que tiene como objetivo general identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperamos que el presente trabajo cuente con los requisitos de aprobación correspondientes.

Los Autores.

ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de estudio.....	35
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
2.5. Método de análisis de datos.....	43
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados.....	46
3.2. Prueba de hipótesis.....	56
IV. DISCUSIÓN	
Discusión.....	64

V. CONCLUSIONES	
Conclusiones.....	67
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones.....	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas.....	69
ANEXOS	73
Anexo N° 1. Instrumentos.....	74
Anexo N° 2. Validación de los instrumentos.....	77
Anexo N° 3. Matriz de consistencia.....	83
Anexo N° 4. Solicitud de autorización.....	84
Anexo N° 5. Constancia de aplicación.....	85
Anexo N° 6. Evidencias fotográficas.....	86
Anexo N° 7. Base de datos de las variables.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1. Distribución de la población.....	37
Tabla N° 2. Distribución de la muestra.....	38
Tabla N° 3. Nivel de desmotivación.....	46
Tabla N° 4. Nivel de regulación.....	47
Tabla N° 5. Nivel de regulación introyectada.....	48
Tabla N° 6. Nivel de regulación identificada.....	49
Tabla N° 7. Nivel de motivación intrínseca.....	50
Tabla N° 8. Nivel de motivación laboral.....	51
Tabla N° 9. Nivel de trabajo en equipo.....	52
Tabla N° 10. Nivel de conocimiento en el trabajo.....	53
Tabla N° 11. Nivel de productividad.....	54
Tabla N° 12. Nivel de desempeño laboral.....	55
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis general.....	56
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específica 1.....	58
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específica 2.....	60
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específica 3.....	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 1. Nivel de desmotivación.....	46
Gráfico N° 2. Nivel de regulación.....	47
Gráfico N° 3. Nivel de regulación introyectada.....	48
Gráfico N° 4. Nivel de regulación identificada.....	49
Gráfico N° 5. Nivel de motivación intrínseca.....	50
Gráfico N° 6. Nivel de motivación laboral.....	51
Gráfico N° 7. Nivel de trabajo en equipo.....	52
Gráfico N° 8. Nivel de conocimiento en el trabajo.....	53
Gráfico N° 9. Nivel de productividad.....	54
Gráfico N° 10. Nivel de desempeño laboral.....	55
Gráfico N° 11. Prueba de hipótesis general.....	56
Gráfico N° 12. Prueba de hipótesis específica 1.....	58
Gráfico N° 13. Prueba de hipótesis específica 2.....	60
Gráfico N° 14. Prueba de hipótesis específica 3.....	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título Motivación y Desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018., que tiene como objetivo general identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

En el deseo de alcanzar el objetivo planteado, se desarrolló una investigación con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población considerada está compuesta por la totalidad de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Yarowilca que hacen un total 40 trabajadores, como muestra se seleccionó a 20 trabajadores, para realizar la recolección de los datos correspondientes se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, de motivación laboral de Gagne (2010) y el cuestionario de desempeño laboral, siendo validados por los expertos de la Universidad César Vallejo, y cuentan con confiabilidad estadística necesaria.

Aplicados los instrumentos de medición de las variables y de ejecutados los cálculos estadísticos correspondientes, se identificó que el nivel de motivación laboral alcanzó únicamente un nivel bajo mientras que respecto al desempeño laboral tiene un nivel muy alto, aplicada la prueba de correlación, se identificó que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, afirmación fundamentada en el $p\text{-valor}=0.000$ luego de aplicar la prueba Rho de Spearman. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.810; indica que la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018, tienen una correlación positiva y fuerte.

Palabras claves: Motivación laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research work entitled "Motivation and Work Performance in the UGEL Yarowilca - 2018", whose general objective is to identify the relationship between motivation and job performance in UGEL Yarowilca, 2018.

In the desire to achieve the stated objective, a non-experimental, cross-sectional correlational research was developed. The population considered is composed of all the workers of the Yarowilca Local Education Management Unit that make a total of 40 workers, as sample was selected 20 workers, to collect the corresponding data was used as a survey technique and as instruments two questionnaires, of labor motivation of Gagne (2010) and the questionnaire of labor performance, being validated by the experts of the César Vallejo University, and have the necessary statistical reliability.

Applied the instruments of measurement of the variables and of executed the corresponding statistical calculations, it was identified that the level of labor motivation reached only a low level while regarding the labor performance has a very high level, applied the correlation test, it was identified that There is a significant relationship between motivation and job performance in the UGEL Yarowilca, 2018, a statement based on the p -value = 0.000 after applying the Spearman Rho test. While the value of the correlation coefficient is 0.810; indicates that the motivation and job performance in the UGEL Yarowilca, 2018, have a positive and strong correlation.

Keywords: Work motivation and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La preocupación por la motivación no es reciente, han existido muchos investigadores que se preocuparon por estudiarla a lo largo de la historia, sobre todo si se trata desde el ámbito laboral empresarial. Impulsados por el deseo de que los trabajadores produzcan más y mejor por el mismo pago, bajo la premisa que un trabajador motivado cuenta con mejores desempeños que aquellos que no lo están.

Teniendo en cuenta que la fuerza motriz de una empresa son sus colaboradores, y que la fuerza que hace posible que este colaborador se ejecute de la mejor manera su trabajo al interior de la organización es la motivación, es lógico entonces que toda empresa busque que sus trabajadores se encuentren motivados. Para ello, es necesario que conozca el nivel de motivación de los empleados, así como también, conocer cuáles son los factores que motivan a dicho trabajador.

Si bien es cierto en la actualidad el ser humano ha alcanzado un nivel de desarrollo realmente alto, por lo menos si lo comparamos con la totalidad de los otros seres que habitan la tierra, gracias a su capacidad intelectual y la capacidad para organizarse, también es cierto que todos las personas somos seres pasionales, que realizamos diferentes acciones movidos por una motivación, el mismo que puede ser de diferente índole. Es esta motivación la que ha hecho posible que continuemos esforzándonos, en esta búsqueda constante de alcanzar nuevos retos.

Fischman (2014) afirma que la motivación es un tema tan apasionante que ha sido estudiado por investigadores, casi de la totalidad de países del mundo, de manera informal como también de manera científica. Esta afirmación nos demuestra que a lo largo de la historia los seres humanos se han preocupado por conocer tanto el nivel de motivación de las personas, como también los factores que los motivan, para diferentes cuestiones, tales como ganar una contienda política, lograr que sus hijos alcancen el objetivo deseado, ganar

adeptos desde el punto de vista religioso, lograr una mejor productividad, entre otros.

Un estudio aplicado por Gallup (2013) realizado en 147 países del mundo a trabajadores de diferentes niveles laborales, reveló que tan solo el 13% de los trabajadores laboran motivados, el 63% se encuentra desmotivado y el 24% se encuentra activamente desmotivado. Ahora bien, si bien es cierto que el 63% declaró estar desmotivado, ¿qué implica entonces estar activamente desmotivado?, consiste en que estos trabajadores no solo declaran estar desmotivados, suman a ello el hacer público su descontento y negatividad en toda la organización complicando así la posibilidad que los demás trabajadores puedan motivarse. Teniendo esto en cuenta, se puede afirmar que el 87% de los trabajadores se encuentran desmotivadas en los trabajos que realizan.

En la misma investigación de GALLUP aplicado a 152 empresas dedicadas a 44 diferentes actividades industriales, ubicadas en 26 países, logró diferenciar al 25% de organizaciones con trabajadores con mayor motivación y al 25% de organizaciones con trabajadores con menor motivación, logrando identificar una serie de indicadores que diferencian a unas organizaciones de otras, resaltando entre ellas, que las empresas con trabajadores más motivados tienen un 41% menos problemas con productos defectuosos, un 48% menos incidentes relativos a la falta de seguridad, un 37% menor cantidad de faltas al trabajo de los trabajadores, 25% menos rotación de trabajadores, 28% menos merma de materiales de producción, 21% más productividad, 10% mejor calidad de servicio al cliente y un 22% más rentabilidad; en comparación con el 25% de empresas que tienen trabajadores menos motivados. Este estudio demuestra claramente que a las empresas les conviene contar con trabajadores motivados, pues de esa manera podrán acceder a aquello que tanto buscan, y eso es rentabilidad, convirtiéndola en una empresa más atractiva para los inversores y muy competitiva para con las empresas que se dedican al mismo rubro, pues les será complicado mantener los mismos márgenes.

A nivel de los trabajadores del sector público en nuestro país, esta desmotivación es evidente, y se puede corroborar cuando se otorga un día feriado, la totalidad de trabajadores lo festeja, pese a tener compromisos sin cumplir, o a la urgencia de atención de muchos documentos, en desmedro de la necesidad de los usuarios.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca se puede evidenciar en los trabajadores una aparente falta de motivación laboral, pues la atención a los usuarios no del todo satisfactoria, esta característica obedece a diferentes factores, desde el bajo salario, la falta de estabilidad laboral, el factor climático, la distancia de los seres queridos, falta de vocación de servicio, entre otros. Esta debilidad institucional tiene efecto en la calidad de servicio que reciben los usuarios, quienes no reciben un adecuado servicio, mostrando su descontento a través de protestas y reclamos de diferente índole.

El desempeño de los trabajadores al interior de una organización es otro factor preocupante para los gerentes y directivos de las empresas, pues la empresa depende mucho de un buen desempeño para lograr una mejor productividad y en consecuencia, más ganancias.

Realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores es un factor elemental para las organizaciones, puesto que ayuda a realizar acciones de implementación de estrategias, realizar la afinación de la eficacia. Este proceso es muy amplio, abarcando puntos importantes tales como la misión, la visión, la cultura de la organización, y el conjunto de competencias de los diferentes cargos de la institución (Mundo empresarial, 2016).

Tal es la preocupación por conocer el desempeño de los trabajadores en el sector público que en la actualidad se viene implementando una serie de evaluaciones destinadas a verificar la calidad de desempeño en los puestos que ejercen. De manera específica en el sector educación en nuestro país (Perú) se viene implementando desde el año 2017 una serie de evaluaciones de desempeño para los trabajadores que ocupan diferentes cargos, empezando por los maestros de aula, para verificar la capacidad que los

maestros tienen para lograr desarrollar aprendizajes en los estudiantes (Ministerio de Educación del Perú, 2018a); directivos de instituciones educativas destinada a fortalecer la gestión institucional en las diferentes instituciones educativas del país logrando asegurar la permanencia en el cargo de director de aquellos directivos que lograron ejercer el puesto con transparencia, eficacia y eficiencia (Ministerio de Educación del Perú, 2018b); directivos de Centros de Educación Técnico Productiva desarrollada con la finalidad de lograr el fortalecimiento de la gestión en los CETPROs haciendo que permanezcan en el cargo los directivos que ejerzan el puesto transparentemente, eficazmente y eficientemente (Ministerio de Educación del Perú, 2018c) y directivos de Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación establecidas con el objetivo de fortalecer la gestión institucional de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Locales logrando asegurar la permanencia de los directivos que ejercen el cargo de manera eficiente y eficaz.

Tal como lo expresan los objetivos de las evaluaciones de desempeño aplicadas en el sector educativo, no están destinadas al despido de los trabajadores que vienen ejerciendo el cargo en la actualidad, por el contrario buscan el fortalecimiento de la gestión al interior de cada estamento; de manera indirecta, cuando un trabajador sabe que su trabajo es materia de evaluación se encontrará en constante preocupación por mejorar sus desempeños y brindar un mejor servicio a sus usuarios.

Estas acciones no solo se realizan para saber cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores, y diferenciar a los que tienen mejor desempeño de los que no lo tienen, la verdadera intención es fortalecer sus habilidades en cada uno de los puestos que ejercen.

De manera intuitiva se suele relacionar la motivación con un mejor rendimiento en el trabajo que se realiza, suponiendo que cuanto mejor sea la motivación laboral mayor será la productividad, pero no se ha demostrado dicha relación de manera científica.

Para la presente investigación partimos del precepto de la existencia de relación entre la motivación y el desempeño laboral al interior de una Unidad de Gestión Educativa Local, con la finalidad de demostrarlo de manera científica se prosiguió a ejecutar una serie de protocolos, esperando alcanzar el objetivo prediseñado.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Sum (2015) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello aplicó una investigación de tipo descriptivo, teniendo como muestra a 34 colaboradores de la empresa que formó parte del presente trabajo de investigación, luego de un arduo trabajo, la investigadora llegó a concluir: La motivación laboral tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos. Lo que implica que si es que se mejora la motivación laboral en las personas entonces se mejorará el desempeño de los trabajadores.

A nivel Nacional

Manturano (2017) elaboró un trabajo de investigación teniendo como propósito la obtención del título de licenciado, para ello se planteó como objetivo de investigación lograr la identificación del clima organizacional y el desempeño laboral, así como también de las posible relación entre ambos constructos, para poder alcanzarlo aplicó una investigación de diseño descriptivo correlacional, luego de un detallado y minucioso trabajo el investigador concluyó: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran evidenciados, teniendo como fundamento el valor de $r= 0.086$, lo que implica un correlación de nivel fuerte, es decir, cuanto mejor sea el clima laboral en las organizaciones mejor será el desempeño laboral de los trabajadores que en el laboran. Lo que ratifica que el desempeño laboral depende de múltiples factores.

Wong, Tostes y Torres (2015) elaboró un trabajo de investigación como parte de los requisitos para la obtención del grado de maestro, para poder alcanzar

el objetivo aplicó una metodología mixta, por medio de un diseño no experimental, descriptivo; en el mencionado trabajo, luego de una minuciosa investigación los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: Teniendo en cuenta los hallazgos, se puede evidenciar una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PTS; estos resultados nos permiten afirmar de manera estadística que cuanto mejor sea el clima al interior de la organización entonces se incrementará el desempeño laboral.

Vivar (2013) elaboró un trabajo de investigación como requisito para la obtención del grado de maestro en educación, planteándose como objetivo lograr la determinación de la relación entre motivación para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de inglés; para poder alcanzar dicho objetivo aplicó una investigación de paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, considerando como población a los 54 estudiantes del primero "A" y "B" de la I.E. "Fe y Alegría" de Piura, luego de un detallado trabajo de investigación, el autor llegó a la conclusión: Existe una correlación positiva baja entre la motivación para el aprendizaje y el logro de aprendizaje en el área de inglés, así como en cada uno de los componentes del área de inglés. De manera similar se demostró que la existencia de una correlación positiva y muy baja entre la motivación para el aprendizaje y los componentes expresión y comprensión oral, comprensión de textos, producción de textos y actitudes ante el área.

Pérez (2012) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello se planteó como objetivo lograr el establecimiento de la posible relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes; para poder alcanzar este propósito, el investigador aplicó una investigación de tipo correlacional, siendo el diseño descriptivo correlacional, luego de un detallado trabajo el investigador llegó a la conclusión: Se estableció la existencia de una relación de nivel medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, en las instituciones educativas de Ventanilla. Lo que implica que cuanto mejor sea el clima organizacional en las I.E. del distrito de Ventanilla, mejor será el

desempeño laboral de los docentes de las mencionadas instituciones, por ello la importancia de velar por un adecuado clima institucional.

A nivel Regional

Laguna (2016) elaboró un trabajo de investigación teniendo como objeto de deseo la obtención del grado de magíster, para ello se planteó como objetivo lograr la determinación de la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño no experimental con diseño correlacional-transeccional, luego de un arduo trabajo, la investigadora llegó a concluir: Se logró determinar que la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños, estos resultados fueron comprobados por intermedio de la aplicación de la prueba r de Pearson, que arrojó un nivel de correlación $r=0.415$ lo que implica una correlación de nivel medio, y nos permite realizar la afirmación de que cuanto mejor sea el liderazgo de la persona que ejerce el cargo directivo, mejor será el desempeño de los docentes, en el distrito de Puños.

Salas (2015) elaboró un trabajo de investigación teniendo como propósito la obtención del grado académico de Maestro, en el mencionado trabajo se planteó como objetivo determinar la existencia de una relación estadísticamente demostrable entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, para poder alcanzar dicho objetivo aplicó una investigación de diseño no experimental, correlacional; considerando como muestra a un total de 16 docentes, los cuales fueron seleccionados por medio de un muestreo no-probabilístico; luego de un detallado trabajo de investigación, el investigador llegó a la siguiente conclusión: Se logró determinar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Huánuco. Se logró determinar la existencia de una relación entre los factores del liderazgo tales como la capacidad organizativa del director, el paradigma personal del director, la capacidad de motivación del director, el manejo del clima institucional con el desempeño laboral en una institución educativa de la ciudad de Huánuco.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral

1.3.1.1. Origen de los motivos

Mankeilunas (1987) afirma que el proceso de la motivación se da en tres principales fases, y estas son:

- El desencadenamiento de una tensión representada por una necesidad que tiene el organismo.
- La dirección interna del mencionado proceso, desde el interior del sujeto que tiene la necesidad.
- La satisfacción de la tensión sufrida por intermedio del objeto materia de la necesidad.

Este proceso se puede evidenciar a lo largo de toda nuestra vida, desde que somos recién nacidos, donde el factor que desencadena la tensión es el hambre que implica la necesidad de alimentarse, el mismo que se intensifica si es que no se satisface, para otorgarle el direccionamiento para satisfacerla en el caso de los bebés, por medio de expresiones, gestos hasta llegar al llanto, dirigiéndolos hacia su madre y de no estar presentes hacia los adultos más cercanos; posteriormente una vez conseguido el objeto deseado (alimento) desarrolla una sensación de satisfacción.

1.3.1.2. Definición de motivación

Existe una gran cantidad de definiciones respecto a motivación, debido a la gran importancia que se le ha dado en los últimos años, siendo el sector productivo el que mayor importancia le da a este tema, debido a la necesidad de buscar más y mejores formas de hacer que los trabajadores produzcan más en el mismo tiempo, teniendo en consideración esto, se citará a los siguientes investigadores:

Reeve (2010) afirma que la motivación se refiere a los procesos que brindan energía y dirección al comportamiento de una persona, teniendo en consideración que por energía se entiende a la fortaleza, dirección y propósito que ponemos a nuestras acciones para lograr la consecución de algún objetivo o para conseguir un resultado en específico.

Es en base a este sustento, que se puede entender que un individuo motivado cuenta con la fortaleza necesaria para conseguir un objetivo, dirige sus esfuerzos en función de la consecución del mismo y tiene muy claro el propósito por el cual ejecuta las acciones correspondientes; reforzando sus esfuerzos por la motivación que posee.

Kristi, Pirkko y Tarja (2011) afirman que la motivación es un estímulo psico-biológico, que se encuentra arraigado a los valores que posee la persona y logra impulsarlo desde el interior, esta le sirve para activar y guiar el comportamiento del individuo en respuesta al propio motivante, hacia otras personas o hacia el medio ambiente que lo circunscribe, esta se apoya en la motivación intrínseca y se conduce a lograr la satisfacción de los impulsos humanos elementales, el conjunto de necesidades que posee y las metas objetos de deseo.

Para estos autores la motivación no solo implica en un factor energético, sino en un factor de carácter psicológico y biológico, es decir que otorga o incrementa la energía mental y física, el cual nos impulsa a la realización de una actividad o conseguir una meta, pero enmarcada en los valores propios de la persona como también en la satisfacción de las necesidades del individuo.

1.3.1.3. Características de la motivación

Westwood (1992, citado por Furnham, 2011) afirma que la motivación posee un grupo de características que la hacen diferente a otros factores del comportamiento, dentro de las características más destacadas podemos hacer mención:

- El individuo desarrolla un estado motivacional, de manera tal, que origina un deseo, una intención que lo empuja a actuar en pos de aquello que desea.
- La motivación implica un estado interno que experimenta la persona que la posee, pese a que puede ser influida por factores externos, como también otros individuos, la motivación se desarrolla al interior de la persona y es de carácter singular.
- La motivación incluye un factor de elección, intencionalidad o deseo, en otras palabras, el individuo que la experimenta contiene un estado de estimulación que se provoca al interior como al exterior de la persona, la misma que responde a ella, eligiendo la manera de actuar con una determinada dirección e intensidad.
- La acción y el desempeño son funciones propias de la motivación, al menos en parte, en consecuencia, es importante la habilidad de prever y comprender las acciones, y poder programar los desempeños.
- La motivación posee una diversidad de facetas, al tratarse de un proceso complejo que incluye una diversidad de elementos incluye también una gran posibilidad de adquirir una gran cantidad de determinantes, opciones y resultados.
- Las personas difieren en cuanto a su estado motivacional, como también en los factores que llegan a influir en ellas.
- El estado motivacional de un individuo es variable, pues es difiere en el tiempo y de acuerdo a las situaciones que la ocasionan.

1.3.1.4. Definición de motivación laboral

Peiró y Prieto (2007) señalaron que la motivación laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo, se encuentra en función de aspectos cognitivos tales como la comprensión de la tarea, el conjunto de aptitudes,

la manera de procesar la información, el conjunto de destrezas y factores de carácter motivacional como la voluntad, el interés o el valor.

De acuerdo con Newstrom (2011) la motivación laboral implica el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen posible que un trabajador elija un curso de acción y se comporte de cierta manera, lo ideal para la empresa es que estas conductas se orienten a la consecución de una meta organizacional. La motivación laboral constituye una combinación compleja de fuerzas psicológicas interiores de cada individuo, en este caso en particular de los trabajadores, concentrándose en tres elementos vitales:

- Dirección y enfoque de la conducta, estas pueden orientarse a factores positivos tales como la confiabilidad, la creatividad, sentido de ayuda, oportunidad, entre otros; los factores disfuncionales incluyen retrasos, ausentismos, retiro y bajo desempeño.
- Nivel de esfuerzo aportado, en el caso de las personas motivadas implica el adquirir compromiso con la organización a la que pertenece, en consecuencia realizar esfuerzos que lo lleven a la excelencia; mientras que las personas sin motivación, únicamente hacen lo suficiente o necesario para justificar su presencia al interior de la organización.
- Persistencia de la conducta, las personas que cuentan con motivación mantienen el esfuerzo de manera repetida; mientras que las personas que no la poseen tienden a abandonar sus esfuerzos de manera prematura.

En función de los alcances previos, Khan, Riaz y Rashid (2011) afirman que la motivación laboral es el grado en que una persona ejecuta su voluntad y sostiene un nivel de esfuerzo hacia el logro de las metas organizacionales.

1.3.1.5. Dimensiones de la motivación laboral

Dentro de las principales dimensiones de la motivación laboral podemos mencionar a las siguientes de acuerdo con Ryan y Deci (2000):

- a) La desmotivación, implica la etapa en la que el individuo no tiene intención de actuar, como también cuando se posee poca o baja motivación; en este caso las personas no ejercen sus actividades o actúan sin un claro propósito, simplemente se dedican a actuar, las desmotivación se origina en no otorgar valor a una acción, debido a la creencia de no contar con las competencias necesarias para ejecutar una actividad en específico, como también de la idea de no contar con las capacidades necesarias para la realización de un trabajo.
- b) La regulación externa, esta se da cuando se ejecutan actividades con la finalidad de obtener un resultado. Estos suelen darse debido al disfrute mismo del trabajo, por auto-aprobación por la sensación de auto-elección, o por la obediencia a la regulación externa.
- c) La regulación introyectada, esta se desarrolla cuando la persona aplica una manera de regulación, pero no lo llega a aceptar como algo propio, es una forma de controlar la conducta por medio del que son ejecutados un conjunto de comportamientos para evitar la culpa o la ansiedad o para llegar a complacer el ego. Pese a ello son internamente motivadas.
- d) La regulación identificada, las personas otorgan valoración consciente a los objetivos comportamentales, de forma tal que dicha acción es asimilada siempre y cuando llegue a representar algo importante para el individuo.
- e) La motivación intrínseca, implica el potencial de la naturaleza humana, el deseo de encontrar lo nuevo y lo desafiante, el placer por ampliar y formar las capacidades individuales, la inclinación innata a aprender cosas nuevas.

1.3.1.6. Teorías motivacionales

La preocupación por la motivación no fue ajena Freud (citado por McClelland, 1951) quien resumió su teoría en seis principios elementales: a) Toda conducta obedece a una motivación; b) Los motivos permanecen desde que nacemos hasta que morimos, pese a los esfuerzos que ejerzamos, ya sea para cambiarlos o para bloquearlos; c) Por lo general, los motivos son inconscientes, ni siquiera son identificados por las personas que las tienen; d) La tensión es la forma en la que se llega a expresar la motivación; e) Las dos principales motivaciones son la libido y la destructividad, que son a los que se reducen la totalidad o cerca a la totalidad de acciones humanas; f) La naturaleza de la motivación es primordialmente biológica y pulsional.

Bajo esta teoría toda actividad y conducta que demostramos esta relacionada o influenciada por una fuerza motivante, esta fuerza se expresará a manera de tensión, la misma que se intensificará si es que no llegamos a satisfacerla, pero pese a satisfacer una necesidad (fuerza motivante) a lo largo de nuestra vida tendremos motivos de diversa índole, los mismos que generaran nuevas acciones y/o actividades, que en algunos casos tienen tal complejidad que la realización de cierta actividad generará nuevas fuerzas motivantes.

Para Murray (citado por Furnham, 2011) la motivación es uno de los principales aspectos de la personalidad, en el cual sostiene que a las personas las motiva el deseo de satisfacer las necesidades, teniendo en cuenta que la necesidad es la fuerza en la región cerebral, que excita y organiza las ideas, los pensamientos y los actos y hace que una situación insatisfactoria conduzca al logro de un objetivo. Dentro de las principales teorías de las necesidades podemos citar a las siguientes:

La clasificación de las necesidades de Murray, de acuerdo con Peiró (2011) propuso una lista de 20 necesidades debidamente identificables y distintas entre sí, estas se clasifican en viscerogénicas que se encuentran relacionadas a los hechos orgánicos y las necesidades psicogénicas que tienen su origen en las primeras. Esta teoría tiene serios detractores

debido a su carencia de evidencias empíricas que demuestren la naturaleza de las 20 necesidades.

Teoría de McClelland (citado por Peiró, 2011) en esta teoría se distinguen tres necesidades de relevancia que explican los aspectos motivacionales de la conducta laboral, los cuales están impulsados por los elementos de la cultura en la que se desarrollaron, estos son: la familia, la iglesia y el leer. Siendo las necesidades las siguientes:

- a) La necesidad de logro, implica el impulso por alcanzar los objetivos y continuar hacia adelante, superar el conjunto de normas y criterios previamente establecidos, buscando la mejora continua y constante, con orientación a la excelencia y luchando por el triunfo, el autor de esta teoría logró demostrar mediante pruebas indirectas que la necesidad del logro de los integrantes de una organización tienen importancia en el éxito de la propia organización, logrando demostrar también que el crecimiento organizacional se relaciona con los niveles de logro de los integrantes de la organización.
- b) La necesidad de poder, entendida como el deseo de los individuos a tener poder por sobre otras personas, como también de lograr ejercer poder sobre ellos, para que logren un comportamiento que de otra manera no ejecutarían. Las personas que tienen una gran necesidad de poder suelen preferir situaciones competitivas y que se orienten al logro de estatus, estas personas se preocupan más por ganar prestigio e influencia mucho más que por la realización efectiva de los actos, la gente que tiene este tipo de necesidad son excelentes administradores siempre y cuando se orienten al poder organizacional más que al poder personal.
- c) La necesidad de afiliación, se refiere al deseo de los individuos a ser aceptados por los demás, de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, los individuos que tienen una fuerte necesidad de afiliación tienen preferencia por situaciones cooperativas a las situaciones competitivas y logran trabajar mejor cuando se llega a

elogiar sus actitudes hacia la cooperación.

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición

Palaci (2005) afirma que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un determinado periodo de tiempo. Este conjunto de conductas de un solo trabajador o de varios de ellos en diversos periodos de tiempo, contribuyen a la eficiencia organizacional.

Otro autor que incide en la definición de desempeño laboral es Corona (2000) quien afirma que el desempeño laboral esta asociada al rendimiento respecto a la cantidad y calidad del trabajo ejecutado por cada persona, grupo de trabajo u organización.

Este autor pone énfasis en el rendimiento que cada trabajador en el puesto de trabajo que desempeña, no solo teniendo en consideración la cantidad de horas trabajadas, o la cantidad de productos fabricados, sino que también se refiere a la calidad de servicio o producto que se brinda en las horas trabajadas.

1.3.1.2. Importancia del desempeño laboral

Tal es la importancia que le da al desempeño laboral que investigadores como Dessler (2009) mencionan que la mayor cantidad de profesionales que trabajan en administración de recursos humanos reconocen la gran importancia de enfocar sus esfuerzos en el desempeño, debido a que reconocen que si se realiza de manera pertinente entonces se logrará una mayor productividad al interior de la organización.

Si bien es cierto es función de todos los gerentes de las organizaciones o de los que hagan sus veces al interior de una institución, ya sea pública o privada, la administración del talento humano, las cuales incluyen actividades tales como colocar a la persona indicada en el puesto

correcto, orientarla, capacitarla y remunerarla para lograr su mejoría en su desempeño en su trabajo, todo ello con la finalidad de lograr mejor productividad en la empresa.

1.3.1.3. Evaluación de desempeño

De acuerdo con Wherther y Davis (2008) la evaluación de desempeño implica el proceso por medio del cual se estima el rendimiento en general de un trabajador, en consecuencia su contribución a la empresa y su permanencia al interior de la misma.

Esta evaluación de desempeño cubre necesidades de manera bidireccional, pues para el trabajador le sirve para tener información respecto a la productividad de su trabajo al interior de la empresa, como también recibir retroalimentación respecto a la forma en la que cumple sus funciones. Por otro lado, para los administradores de recursos humanos, esta información resulta por demás valiosa, para la toma de decisiones correspondiente, pues cuando el desempeño del trabajador es inferior al esperado es necesario tomar una acción correctiva y cuando este desempeño supere dicho desempeño requiere del aliento y el estímulo correspondiente.

Si bien es cierto, las evaluaciones informales que se basan en el trabajo diario son muy necesarias, resultan insuficientes, siempre y cuando lleguen a cumplir con la función de retroalimentación contribuye a la identificación de los trabajadores que cumplen o exceden el estándar esperado, como también para identificar a aquellos que no llegan a cumplirlo. Como también si es que este sistema se encuentra bien fundamentado permite evaluar los procesos de reclutamiento, selección e inducción, incluyendo además, el conjunto de decisiones de promoción interna.

1.3.1.4. Objetivos de la evaluación de desempeño

De acuerdo con Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño no se puede restringir a las opiniones superficiales y unilaterales de algunas

personas respecto al comportamiento funciona de un trabajador. Es necesario que se profundice más al respecto, debe de establecerse las causas y establecer las perspectivas de acuerdo con el evaluado. Cuando se desee modificar el desempeño, el más interesado es el trabajador, por ello es necesario que conozca el cambio que se planea, como también porque debe de modificarse y la necesidad de realizar dicho cambio. El trabajador debe de recibir la retroalimentación necesaria y reducir la diferencias a su actuación al interior de la organización.

La evaluación de desempeño no es un fin en sí, sino un medio o herramienta con el cual se pretende mejorar los resultados de los recursos humanos que posee la empresa, para llegar a alcanzar este objetivo es necesario que cumpla con los siguientes objetivos: a) Adecuación de la persona al puesto de trabajo; b) Capacitación; c) Promoción; d) Mejoras salariales; e) Mejoría en las relaciones humanas; f) Preocupación por el autoperfeccionamiento del empleado; g) Estimación del potencial de desarrollo; entre otros.

1.3.1.5. Dimensiones del desempeño laboral

Del Castillo (2017) define como dimensiones del desempeño laboral a los siguientes factores:

a) Dimensión cooperación y trabajo en equipo

Alles (2005) incluye dentro de las dimensiones de la evaluación de desempeño la cooperación y trabajo en equipo, pues todo trabajador debe de trabajar en grupo, dejando de lado su actitud de individualismo y competitividad. Pues todos los trabajadores deben de reconocerse como integrantes de un grupo, el mismo que debe de funcionar como un equipo; el mismo que ha de estar destinado al logro de objetivos que de manera individual sería complicado de alcanzar.

De acuerdo como Medina (1996, citado por Del Castillo, 2017) debe de evaluarse el nivel en el que el empleado es capaz de subordinar los intereses personales que posea a los intereses del equipo de

trabajo, velando por el cumplimiento de los objetivos y tareas del equipo, sin escatimar el tiempo que se necesita para lograrlo, como tampoco el esfuerzo que requiera; debe de evaluarse también la disposición que cuenta el trabajador para enseñar a sus compañeros de trabajo, la capacidad para compartir experiencias, su capacidad para generar un ambiente de camaradería, otorgar una colaboración franca de manera amplia.

b) Dimensión de conocimiento en el trabajo

Según Wherther y Davis (2008) la disciplina laboral que implica la administración que se ejecuta para lograr y garantizar el cumplimiento de las normas internas y los procedimientos para lograr la prevención de las desviaciones.

Medina (1996, citado por Del Castillo, 2017) por su parte menciona que en esta dimensión debe de evaluarse el aprovechamiento de las normas de la institución tales como: La jornada laboral, la asistencia, la puntualidad, y las normas de conducta.

El cumplimiento de esta dimensión ha de realizarse con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, los mismos que deben de reflejarse en una buena imagen del trabajador, para con la institución en la cual labora, como también con los usuarios a quien atiende.

c) Dimensión de productividad

De acuerdo con Medina (1996, citado por Del Castillo, 2017) para el evaluar el desempeño debe de evaluarse el cumplimiento de los objetivos trazados de acuerdo a la calidad que se requiera en el tiempo que se evalúa, teniendo en consideración la valoración cualitativa y cuantitativa correspondiente a cada uno, debe de evaluarse la cantidad y calidad de las tareas planificadas en el lapso de tiempo.

1.4. Formulación del problema:

General:

¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018?

1.4.1. Problemas específicos:

PE₁. ¿Cuál es la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018?

PE₂. ¿Cuál es la relación entre motivación y conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018?

PE₃. ¿Cuál es la relación entre motivación y la productividad en la UGEL Yarowilca, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo cumple con la justificación correspondiente puesto que tiene como finalidad aportar al mundo del conocimiento, teniendo como principio los siguientes criterios:

Conveniencia: La ejecución del presente trabajo nos permitirá determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, durante el año 2018; así como también conocer el nivel de motivación laboral y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Yarowilca. Incrementa el bagaje cognitivo de la provincia de Yarowilca y de la región Huánuco, analizando un factor poco estudiado como es el trabajo al interior de los órganos intermedios de administración de la educación como son las UGELs.

Metodológico: Desde el punto de vista metodológico el presente trabajo de investigación aporta al mundo académico dos instrumentos de medición, el primero un cuestionario para medir la motivación laboral de los trabajadores y el segundo un cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores, básicamente están diseñados para ser aplicados en Unidades de Gestión Educativa Local, pero con algunas modificaciones pueden aplicarse en otras organizaciones del ámbito público.

Implicancias prácticas: El presente trabajo aporta con resultados estadísticamente sustentados respecto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral, validando a la motivación como un factor primordial .para el desempeño laboral, el mismo que puede servir como fundamento para la ejecución de una investigación experimental, que utilice la motivación como factor para mejorar el desempeño.

Valor teórico: Aporta con un compendio de teorías relacionadas con las variables de investigación que son motivación laboral y desempeño laboral, estas teorías y definiciones son contemporáneas y en algunos casos se recurre a teorías clásicas, cuya validez aún no han sido desvirtuadas pues se aplican tal cual a la realidad actual.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Hi: La relación es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

Ho: La relación no es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos:

HE₁. La relación es significativa entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.

HE₂. La relación es significativa entre motivación y el conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.

HE₃. La relación es significativa entre motivación y la productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

OE₁. Determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.

OE₂. Establecer la relación entre motivación y conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.

OE₃. Determinar la relación entre motivación y la productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.

II. MÉTODO

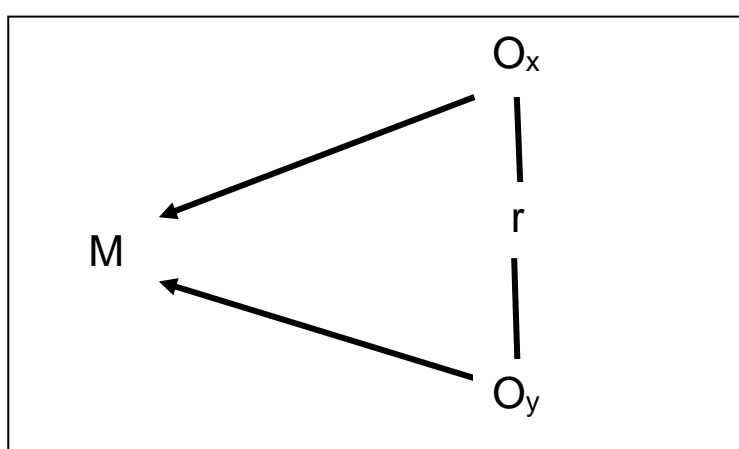
2.1. Diseño de investigación

El presente estudio requirió una investigación de diseño no experimental, puesto que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que únicamente se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos.

La investigación tiene corte Transeccional (transversal) debido a que, se recolecta los datos para el tratamiento estadístico en un solo momento, en un tiempo único.

Es una investigación correlacional simple ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño a aplicarse en la presente investigación se expresa en el siguiente esquema:



Dónde:

O_x : Motivación laboral

O_y : Desempeño laboral

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

2.2. Variables, operacionalización

Variable x: Motivación laboral.

Variable y: Desempeño laboral.

Cuadro N° 01

Operacionalización de la variable motivación laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La motivación laboral implica el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen posible que un trabajador elija un curso de acción y se comporte de cierta manera, lo ideal para la empresa es que estas conductas se orienten a la consecución de una meta organizacional. (Newstrom, 2011)	La variable motivación laboral se midió por intermedio de un cuestionario que consta de 19 ítems de alternativa cerrada dividida en 7 opciones	Desmotivación	Esfuerzo	Ordinal
			Identidad	
		Regulación Externa	Aprobación	
			Estímulos	
			Sanciones	
		Regulación Introyectada	Auto-respeto	
		Regulación Identificada	Identidad	
		Motivación Intrínseca	Diversión	
			Interés	
			Emoción	

Cuadro N° 02

Operacionalización de la variable Desempeño laboral.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un determinado periodo de tiempo. (Palaci, 2005)	La variable desempeño laboral se midió por medio de un cuestionario de 15 ítems, 5 para cada una de las dimensiones	Trabajo en equipo	Establecimiento de objetivos comunes y construcción de confianza	Ordinal
		Conocimiento del trabajo	Evalúa el trabajo producido o la cantidad de servicios	
		Productividad	Conocimientos esenciales y las necesidades interorganizaciones en relación con los conocimientos existentes sobre el cargo que desempeña	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de estudio se encuentra constituida por la totalidad de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca durante el año 2018, dentro de la población se incluyen a trabajadores de las diferentes áreas de la UGEL Yarowilca, entre varones y mujeres, tampoco se discrimina entre trabajadores de las diferentes modalidades como son

trabajadores designados, contratados bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios y contratados bajo la modalidad de terceros, siendo la distribución de la población la siguiente:

Tabla N° 01

**Población de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local
Huánuco, 2018.**

Cargo	Cantidad
Área de Gestión Pedagógica	20
Área de Gestión Institucional	4
Área de Gestión Administrativa	14
Asesoría jurídica	1
Dirección	1
Total	40

Fuente: CAP de la UGEL Huánuco.

Elaboración: El investigador

2.3.2. Muestra

La muestra de investigación está compuesta por 20 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca durante el año 2018, región Huánuco, dichos trabajadores pertenecen a las diferentes áreas laborales, no discriminando entre trabajadores de las diferentes modalidades, como son designados, contratados CAS y contratados por terceros, lo que implica una muestra no probabilística seleccionada por conveniencia, siendo la distribución de la siguiente manera:

TABLA N° 2

**Distribución de la muestra trabajadores de la Unidad de Gestión
Educativa Local Huánuco, 2018.**

Cargo	Cantidad
Área de Gestión Pedagógica	10
Área de Gestión Institucional	2
Área de Gestión Administrativa	8

Asesoría jurídica	-.-
Dirección	-.-
Total	20

Fuente: CAP de la UGEL Huánuco.

Elaboración: El investigador

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

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

- Técnica de Encuesta. De acuerdo con Abanto (2016) esta técnica persigue indagar la opinión que tiene un sector o agrupación de la población sobre determinado problema o variable. Esta técnica se utilizó para conocer el nivel de motivación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca.

Instrumentos

Cuestionarios

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable motivación laboral

Nombre: Escala de motivación laboral.

Autores: Gagné (2010).

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar el nivel de motivación laboral.

Estructuración: La prueba cuenta con 6 dimensiones: Desmotivación (DM) que se encuentra relacionado con la ausencia de motivación en el ámbito laboral (3 ítems), Regulación extrínseca (6 ítems), Regulación introyectada (3 ítems), Regulación identificada (3 ítems) y Motivación intrínseca (3 ítems).

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al nivel de motivación laboral percibido en el área laboral al cual pertenece. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.832.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.832	19

Validación del instrumento de medición de la variable estrés laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de sometido a validación el instrumento de medición de la motivación laboral a la comunidad de revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV

con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir la motivación laboral tal y como esta en la actualidad.

BAREMO DE LA VARIABLE (X) MOTIVACIÓN LABORAL		
	[19 – 41]	Muy baja
	[42 – 64]	Baja
	[65 – 87]	Media
	[88 – 110]	Alta
	[111 – 133]	Muy alta
DIMENSIONES		
Desmotivación	[3 – 6]	Muy baja
	[7 – 10]	Baja
	[11 – 14]	Media
	[15 – 18]	Alta
	[19 – 21]	Muy alta
Regulación externa	[6 – 13]	Muy baja
	[14 – 21]	Baja
	[22 – 28]	Media
	[29 – 35]	Alta
	[36 – 42]	Muy alta
Regulación introyectada	[4 – 8]	Muy baja
	[9 – 13]	Baja
	[14 – 18]	Media
	[19 – 23]	Alta
	[24 – 28]	Muy alta
Regulación identificada	[3 – 6]	Muy baja
	[7 – 10]	Baja
	[11 – 14]	Media
	[15 – 18]	Alta
	[19 – 21]	Muy alta
Motivación intrínseca	[3 – 6]	Muy baja
	[7 – 10]	Baja
	[11 – 14]	Media

	[15 – 18]	Alta
	[19 – 21]	Muy alta

Ficha técnica del instrumento de medición de desempeño laboral

Nombre original : Cuestionario de desempeño laboral

Autor : Aguirre Leandro, Hermelinda.

Carrillo Manuel, Alfredo Teodoro.

Procedencia : Perú.

Administración : Individual o colectiva. Físico o Computarizado.

Duración : Sin límite de tiempo aproximadamente de 15 min.

Aplicación : Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Puntuación : Calificación manual o Computarizado.

Edad de aplicación: Sujetos de 16 años a más.

Forma de aplicación: Individual.

Psicometría: Mide la autopercepción del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL. El instrumento de medición cuenta con la confiabilidad necesaria, con un Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.764.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.764	15

Validez

Para la validación de instrumentos se recurrió a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes cuentan con la formación académica profesional necesaria (grado de doctores), como también, la experiencia correspondiente (maestros de investigación), que les otorga la calificación necesaria para poder otorgar la valides necesaria a los instrumentos de medición de variables.

Validación del instrumento de medición de desempeño laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Total
Calificación	Valido	Valido	Valido	Valido

El promedio de las calificaciones que los expertos en investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Huánuco otorgan al cuestionario para medir la variable desempeño laboral propuesto por el investigador a cargo del presente trabajo de investigación es válido, en consecuencia, se confirma que el instrumento goza de una validez necesaria para medir aquello que pretende medir, y que las preguntas se ajustan a los objetivos que desea alcanzar.

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL	
15 - 27	Muy bajo
28 - 39	Bajo
40 - 51	Medio

	52 – 63	Alto
	64 – 75	Muy alto
DIMENSIONES		
D ₁ . Trabajo en equipo	5 – 9	Muy bajo
	10 – 13	Bajo
	14 – 17	Medio
	18 – 21	Alto
	22 – 25	Muy alto
D ₂ . Conocimiento del trabajo	5 – 9	Muy bajo
	10 – 13	Bajo
	14 – 17	Medio
	18 – 21	Alto
	22 – 25	Muy alto
D ₃ . Productividad	5 – 9	Muy bajo
	10 – 13	Bajo
	14 – 17	Medio
	18 – 21	Alto
	22 – 25	Muy alto

2.5. Métodos de análisis de datos

Para ejecutar el análisis correspondiente a los datos que se obtuvieron por intermedio de los cuestionarios, tanto de motivación laboral como de desempeño laboral al interior de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, se prosigió de la siguiente manera:

- Elaboración de una base de datos, en una hoja de cálculo, de los resultados de ambos instrumentos de medición de las variables.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las escalas de valoración de cada ítem correspondiente a las dimensiones, por intermedio del programa Microsoft Excel, haciendo uso de las diferentes funciones que brinda este programa para dicho trabajo.
- Elaboración de los gráficos de barras de cada uno de las variables con sus correspondientes dimensiones, teniendo en consideración los niveles

estipulados en las diferentes tablas de distribución. Para ello se hizo uso del programa de tratamiento de hojas de cálculo “Microsoft Excel”.

- Presentación de las tablas y los gráficos estadísticos respetando las normas APA.
- Interpretación de los resultados, a cargo de las investigadoras, teniendo en cuenta las recomendaciones propias de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Aplicar la prueba de normalidad de datos, para poder determinar el tipo de prueba estadística a ejecutar para la contrastación de hipótesis, tratándose de menos de 50 datos se usó la prueba de Shapiro Wilk.
- Aplicación del Coeficiente de correlación correspondiente, teniendo en cuenta las recomendaciones previas para la selección de la prueba, con el apoyo del programa SPSS 22.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes”, con las teorías planteadas en el marco teórico y con las hipótesis previamente planteadas.
- Las conclusiones se formularon en función a los objetivos planteados y teniendo en consideración los resultados obtenidos como resultado de la contrastación de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tuvieron en consideración para la realización del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- La totalidad de ideas y definiciones tomadas de otros trabajos de investigación, y libros de texto han sido citados y referenciados en

función de las normas APA. Evitando de esa manera el plagio y el robo de propiedad intelectual de cualquier otra persona.

- Se procedió a solicitar el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad pertinente, en este caso en particular al Director de la Unidad de Gestión educativa Local de Yarowilca.
- La participación de los sujetos de investigación se realizó de manera voluntaria, libre y con su correspondiente consentimiento.
- A lo largo del trabajo, se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local Yarowilca.

III. RESULTADOS

3.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 3

Nivel de desmotivación en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de desmotivación	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[3 - 6]	3	15.0%
Baja	[7 - 10]	7	35.0%
Media	[11 - 14]	7	35.0%
Alta	[15 - 18]	3	15.0%

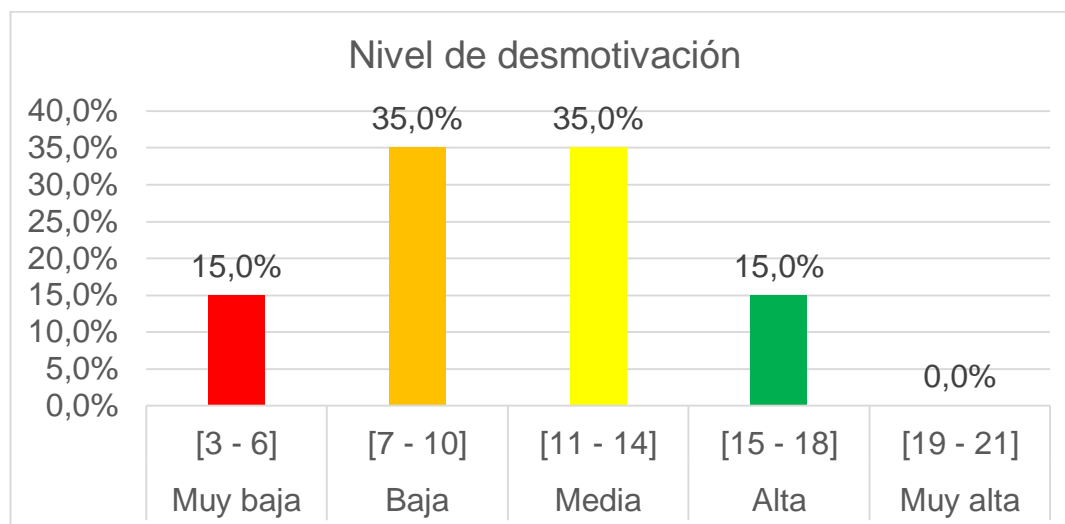
Muy alta	[19 - 21]	0	0.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1

Nivel de desmotivación en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 3.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de desmotivación se encontró que el 15% de los trabajadores declara tener una desmotivación muy baja, el 35% de docentes tiene un nivel bajo de desmotivación, el 35% tiene una desmotivación de nivel medio, el 15% de los docentes afirma que la desmotivación alcanzó el nivel alto, y por último ningún trabajador de la UGEL Yarowilca afirma que la desmotivación tiene un muy alto nivel.

Tabla N° 4

Nivel de regulación externa en la UGEL Yarowilca, 2018.

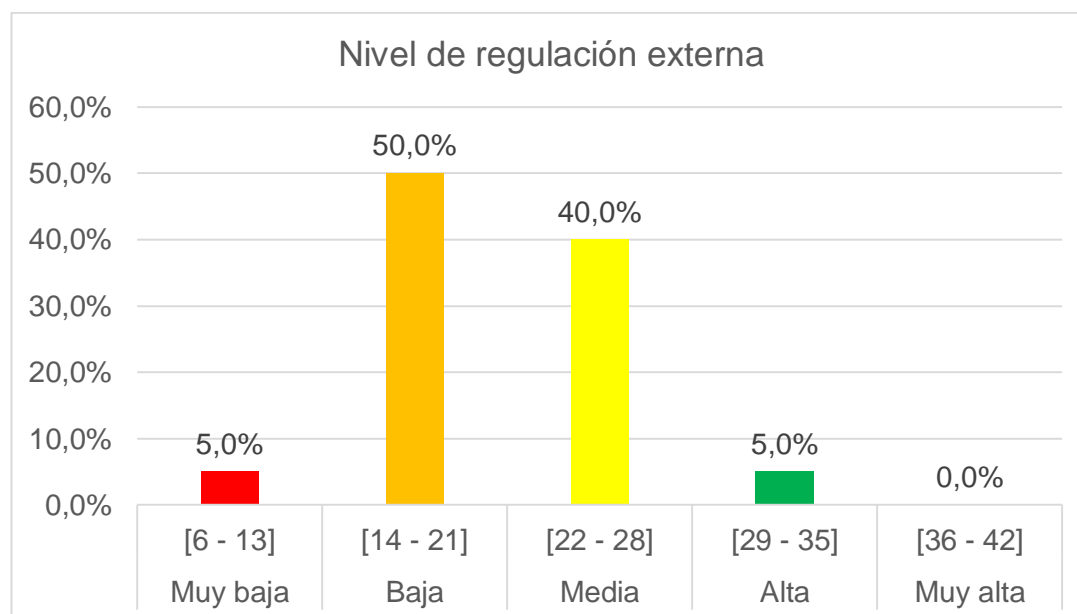
Nivel de regulación externa	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[6 - 13]	1	5.0%
Baja	[14 - 21]	10	50.0%
Media	[22 - 28]	8	40.0%
Alta	[29 - 35]	1	5.0%
Muy alta	[36 - 42]	0	0.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 2

Nivel de regulación externa en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 4.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de regulación externa se encontró que el 5% de los trabajadores declara tener una regulación externa muy baja, el 50% de colaboradores afirma tener un nivel bajo de regulación externa, el 40% de encuestados afirma contar con una regulación externa de nivel medio, tan solo, el 5% de los trabajadores afirma que la regulación externa alcanzó un nivel alto, y por último ningún trabajador de la UGEL Yarowilca afirma que la desmotivación tiene un muy alto nivel.

Tabla N° 5

Nivel de regulación introyectada en la UGEL Yarowilca, 2018.

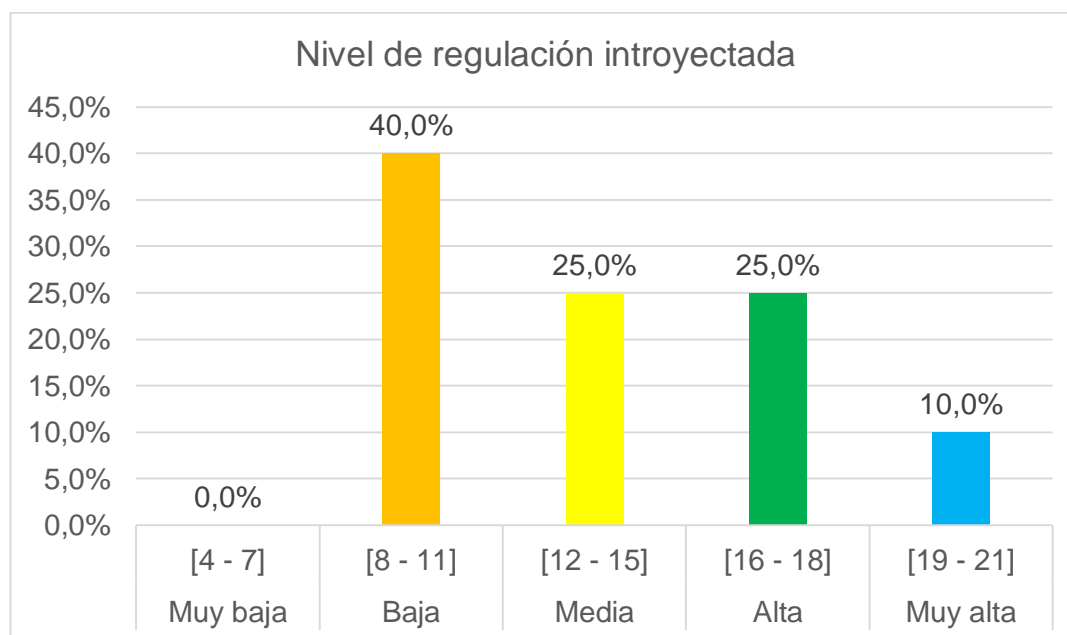
Nivel de regulación introyectada	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[4 - 7]	0	0.0%
Baja	[8 - 11]	8	40.0%
Media	[12 - 15]	5	25.0%
Alta	[16 - 18]	5	25.0%
Muy alta	[19 - 21]	2	10.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 3

Nivel de regulación introyectada en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 5.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de regulación introyectada se encontró que el ninguno de los trabajadores declara tener una regulación introyectada muy baja, el 40% de colaboradores afirma tener un nivel bajo de regulación introyectada, el 25% de encuestados afirma contar con una regulación introyectada de nivel medio, otro el 25% de los trabajadores afirma que la regulación introyectada alcanzó un nivel alto, y por último el 5% de los trabajadores de la UGEL Yarowilca afirma que la regulación introyectada alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 6

Nivel de regulación identificada en la UGEL Yarowilca, 2018.

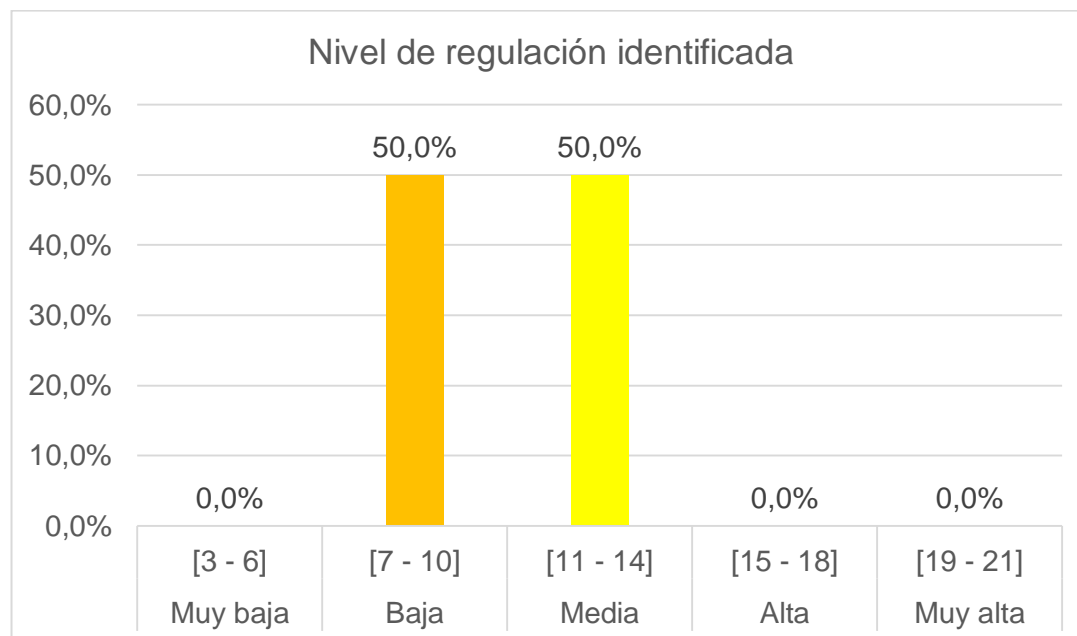
Nivel de regulación identificada	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[3 - 6]	0	0.0%
Baja	[7 - 10]	10	50.0%
Media	[11 - 14]	10	50.0%
Alta	[15 - 18]	0	0.0%
Muy alta	[19 - 21]	0	0.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 4

Nivel de regulación identificada en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 6.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de regulación identificada se encontró que el ninguno de los trabajadores declara tener una regulación identificada muy baja, el 50% de colaboradores afirma tener un nivel bajo de regulación identificada, otro 50% de encuestados afirma contar con una regulación identificada de nivel medio, ninguno de los trabajadores afirma que la regulación identificada alcanzó un nivel alto, y por último ninguno de los trabajadores de la UGEL Yarowilca afirma que la regulación identificada alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 7

Nivel de motivación intrínseca en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de motivación intrínseca	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[3 - 6]	1	5.0%
Baja	[7 - 10]	10	50.0%
Media	[11 - 14]	7	35.0%
Alta	[15 - 18]	2	10.0%
Muy alta	[19 - 21]	0	0.0%

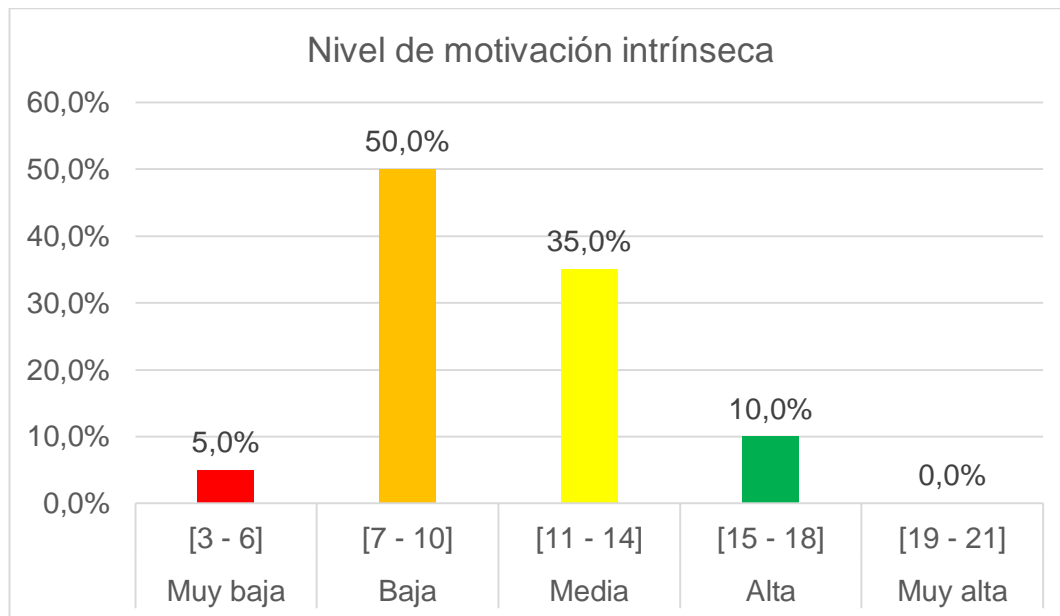
Total	20	100.0%
-------	----	--------

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 5

Nivel de motivación intrínseca en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral respecto al nivel de motivación intrínseca se encontró que el 5% de los trabajadores declara tener una motivación intrínseca muy baja, el 50% de colaboradores afirma tener un nivel bajo de motivación intrínseca, el 35% de encuestados afirma contar con una motivación intrínseca de nivel medio, el 10% de los trabajadores afirma que la motivación intrínseca alcanzó un nivel alto, y por último ninguno de los trabajadores de la UGEL Yarowilca afirma que la motivación intrínseca alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 8

Nivel de motivación laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de motivación laboral	Intervalo	fi	hi%
Muy baja	[19 - 41]	0	0.0%
Baja	[42 - 64]	10	50.0%
Media	[65 - 87]	10	50.0%
Alta	[88 - 110]	0	0.0%

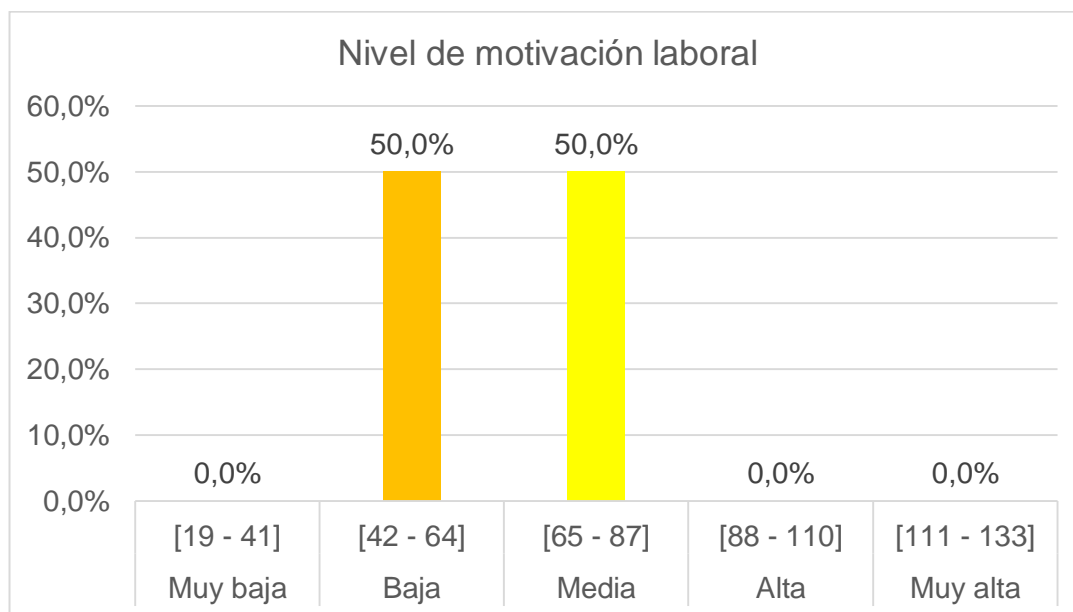
Muy alta	[111 - 133]	0	0.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 6

Nivel de motivación laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 8.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de motivación laboral se encontró que ninguno de los trabajadores afirma tener una motivación laboral muy baja, el 50% de colaboradores declara tener un nivel bajo de motivación laboral, otro 50% de trabajadores encuestados afirma contar con una motivación laboral de nivel medio, ninguno de los trabajadores afirma que la motivación laboral alcanzó un nivel alto, y por último ninguno de los trabajadores de la UGEL Yarowilca afirma que la motivación laboral tiene un nivel muy alto.

Tabla N° 9

Nivel de trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de trabajo en equipo	Intervalo	fi	hi%
Muy bajo	[5 - 9]	0	0.0%
Bajo	[10 - 13]	6	30.0%
Medio	[14 - 17]	4	20.0%
Alto	[18 - 21]	7	35.0%

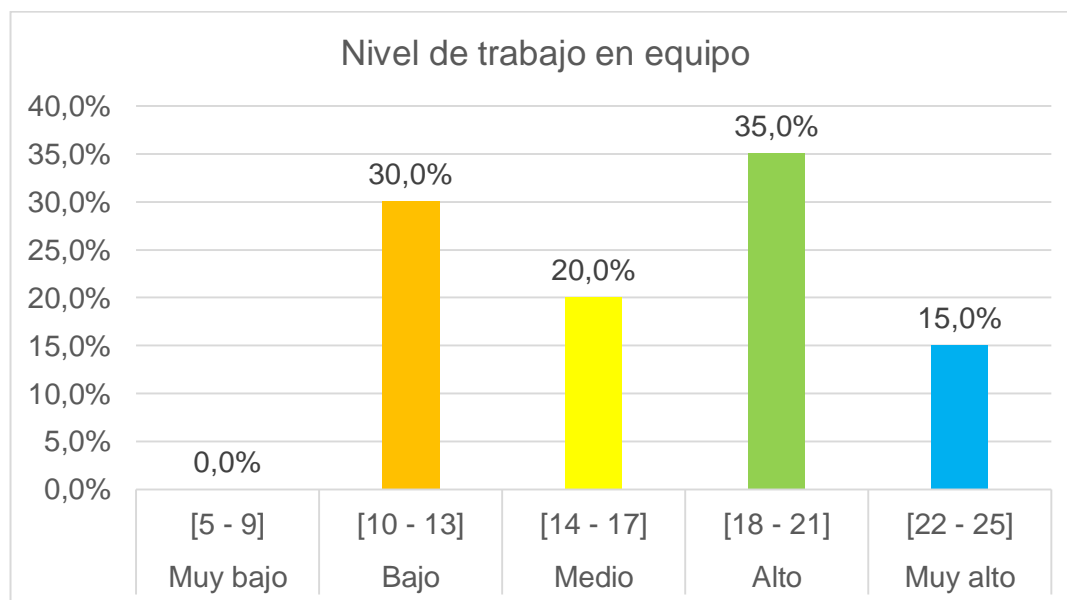
Muy alto	[22 - 25]	3	15.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 7

Nivel de trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 9.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición del desempeño laboral respecto al nivel de trabajo en equipo se encontró que ninguno de los trabajadores afirma que el nivel de trabajo en equipo es muy bajo, el 30% de colaboradores declara que el nivel trabajo en equipo es bajo, el 20% de trabajadores encuestados afirma que el nivel de trabajo en equipo es medio, el 35% de los trabajadores afirma que el nivel de trabajo en equipo es alto y por último el 15% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca afirma que el nivel de trabajo en equipo es muy alto.

Tabla N° 10

Nivel de conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de conocimiento del trabajo	Intervalo	fi	hi%
Muy bajo	[5 - 9]	0	0.0%
Bajo	[10 - 13]	3	15.0%
Medio	[14 - 17]	7	35.0%
Alto	[18 - 21]	3	15.0%

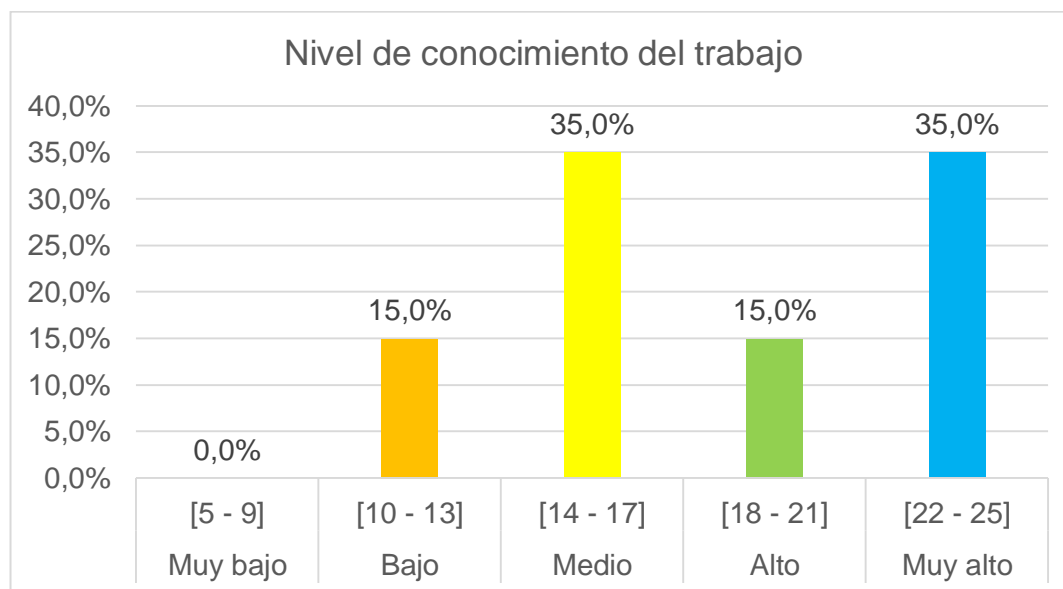
Muy alto	[22 - 25]	7	35.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 8

Nivel de conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición del desempeño laboral respecto al nivel de conocimiento del trabajo se encontró que ninguno de los trabajadores afirma que el nivel de conocimiento del trabajo es muy bajo, el 15% de colaboradores declara que el nivel conocimiento del trabajo es bajo, el 35% de trabajadores encuestados afirma que el nivel de conocimiento del trabajo es medio, el 15% de los trabajadores afirma que el nivel de conocimiento del trabajo es alto y por último el 35% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca afirma que el nivel de conocimiento del trabajo es muy alto.

Tabla N° 11

Nivel de productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de productividad	Intervalo	fi	hi%
Muy bajo	[5 - 9]	0	0.0%
Bajo	[10 - 13]	4	20.0%
Medio	[14 - 17]	5	25.0%

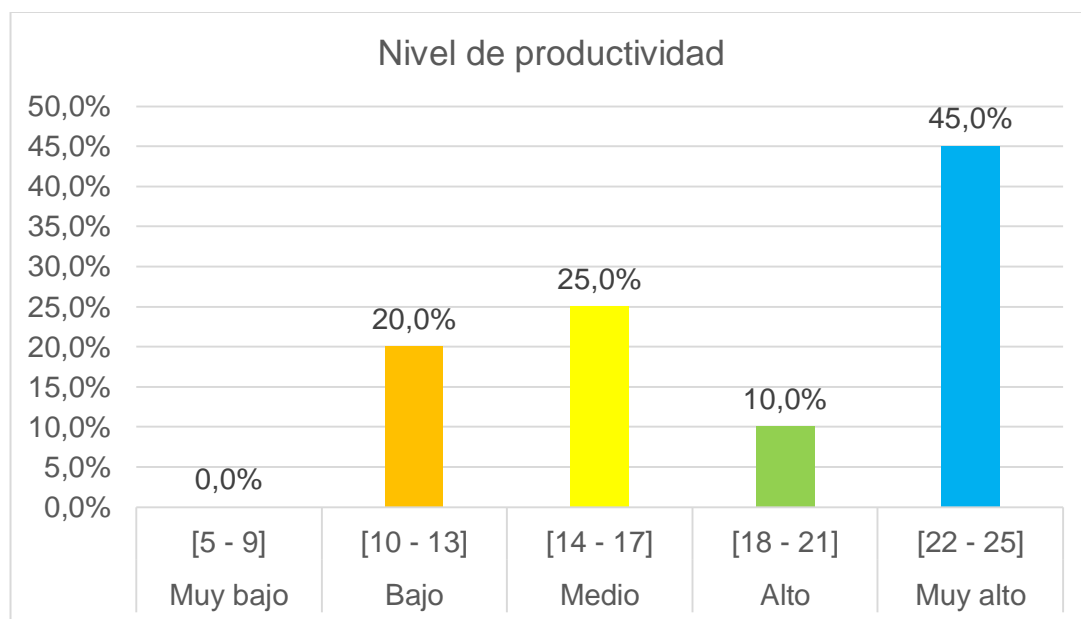
Alto	[18 - 21]	2	10.0%
Muy alto	[22 - 25]	9	45.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 9

Nivel de productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición del desempeño laboral respecto al nivel de productividad se encontró que ninguno de los trabajadores afirma que el nivel de productividad es muy bajo, el 20% de colaboradores declara que el nivel productividad es bajo, el 25% de trabajadores encuestados afirma que el nivel de productividad es medio, el 10% de los trabajadores afirma que el nivel de productividad es alto y por último el 45% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca afirma que el nivel de productividad es muy alto.

Tabla N° 12

Nivel de desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

Nivel de desempeño laboral	Intervalo	fi	hi%
Muy bajo	[15 - 27]	0	0.0%
Bajo	[28 - 39]	3	15.0%

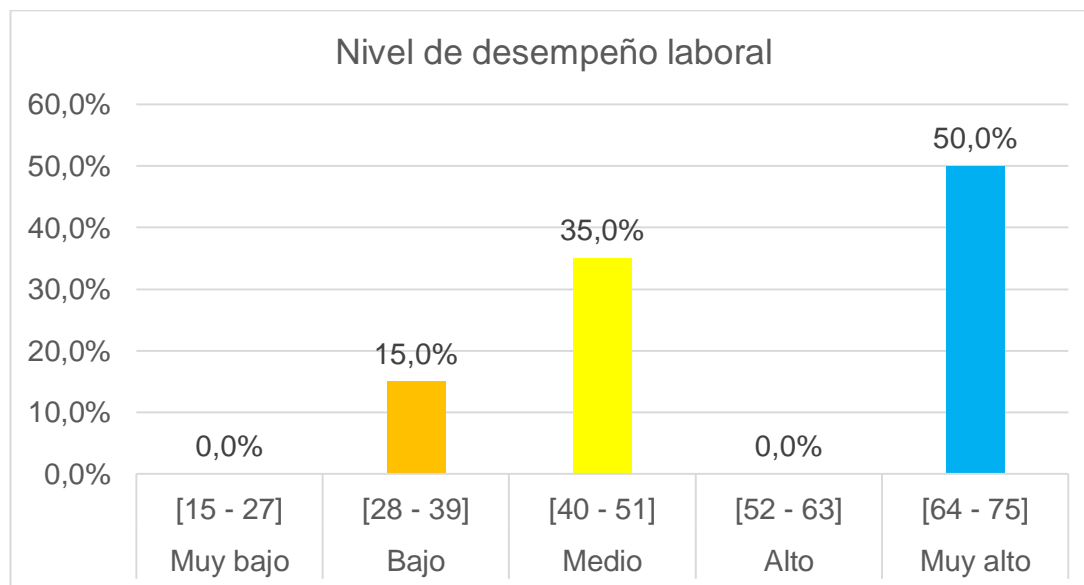
Medio	[40 - 51]	7	35.0%
Alto	[52 - 63]	0	0.0%
Muy alto	[64 - 75]	10	50.0%
Total		20	100.0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 10

Nivel de desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: El investigador.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición del desempeño laboral a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca se encontró que ninguno de los trabajadores afirma que el nivel de desempeño laboral es muy bajo, el 15% de colaboradores declara que el nivel de desempeño laboral es bajo, el 35% de trabajadores encuestados afirma que el nivel de desempeño laboral es medio, ninguno de los trabajadores afirma que el nivel de desempeño laboral es alto y por último el 50% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca afirma que el nivel de desempeño laboral es muy alto.

3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

Hi: La relación es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor que 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 13
Prueba de hipótesis general

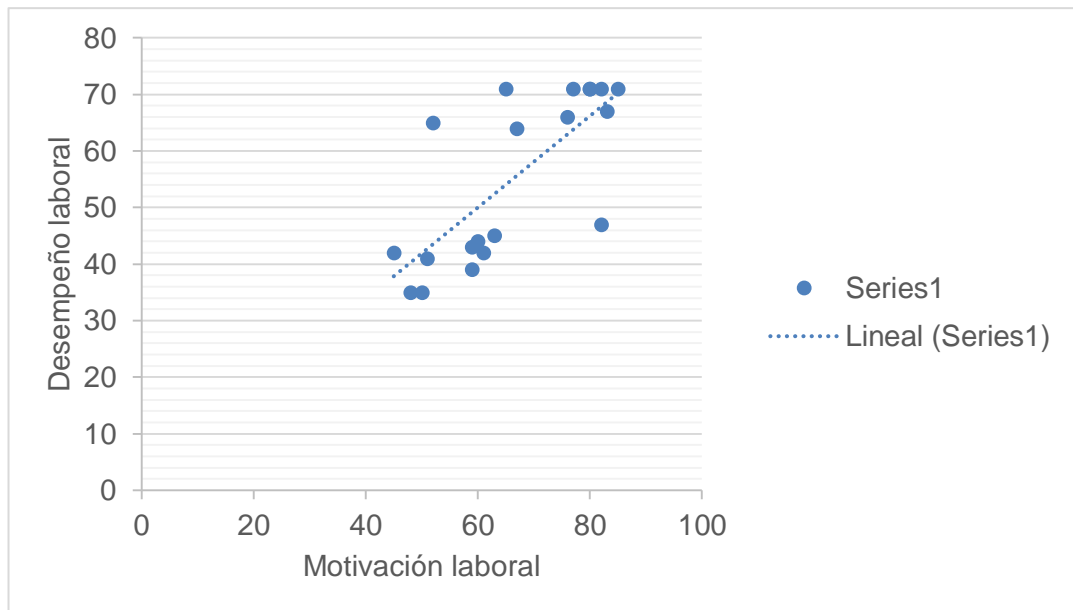
			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 11

Correlación entre motivación laboral y el desempeño laboral



Fuente: Tabla N° 13.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.810 nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre motivación laboral y desempeño laboral, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre motivación laboral y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Hi: La relación no es significativa entre motivación laboral y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

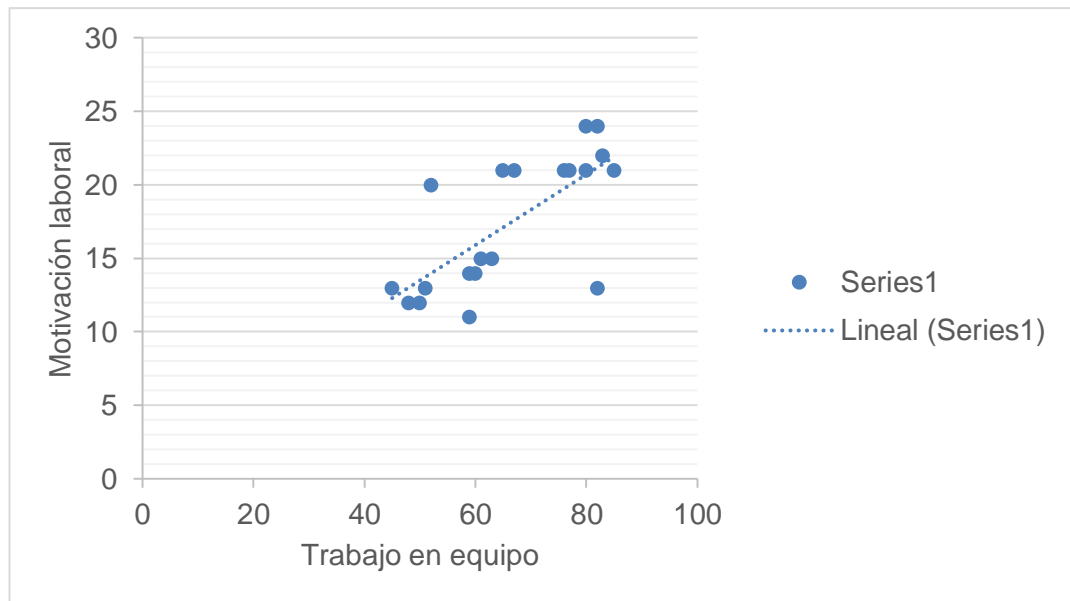
Tabla N° 14
Prueba de hipótesis específica 1

		Motivación laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 12
Correlación entre motivación laboral y el trabajo en equipo



Fuente: Tabla N° 14.
Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre motivación laboral y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.759 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el trabajo en equipo, es decir, a mayor motivación laboral mejor trabajo en equipo.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación es significativa entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Hi: La relación no es significativa entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 15
Prueba de hipótesis específica 2

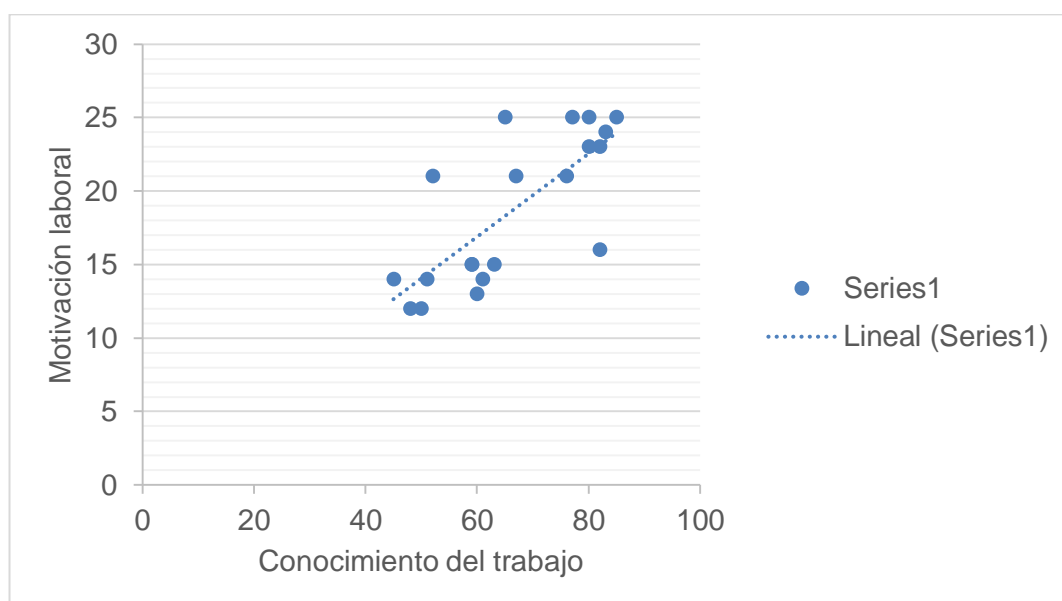
		Motivación laboral	Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	20
	Conocimiento del trabajo	Coeficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.
Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 13

Correlación entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y conocimiento del trabajo, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación no es significativa entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.786 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo, es decir, a mayor motivación laboral mejor conocimiento del trabajo.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre motivación y la productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.

Hi: La relación es significativa entre motivación y la productividad en la UGEL Yarowilca, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 16
Prueba de hipótesis específica 3

		Motivación laboral	Productividad	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Productividad	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

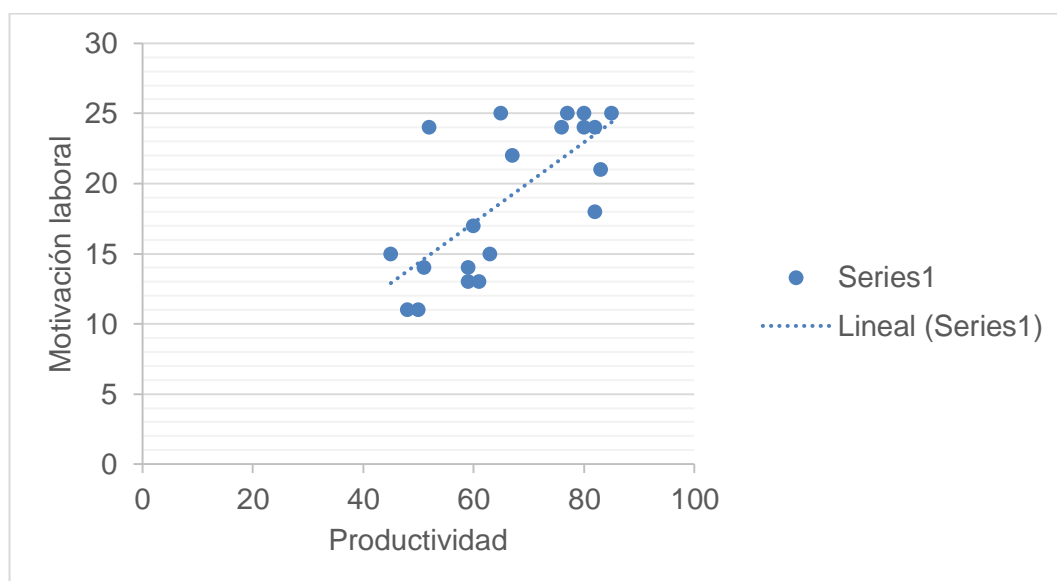
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 14

Correlación entre la motivación laboral y la productividad



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y la productividad, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación no es significativa entre motivación laboral y productividad en la UGEL Yarowilca, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.692 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y la productividad, es decir, a mayor motivación laboral mayor productividad en la UGEL Yarowilca.

IV. DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación se evidenció respecto a la importancia de la motivación para las personas, muchos autores han escrito muchas investigaciones en las que se afirma la importancia de la motivación para diferentes estamentos, ya sea en el ámbito académico, en el ámbito emocional como también en el ámbito laboral.

Se afirma que la motivación es la fuerza interior que nos impulsa y direcciona en pos de lograr la satisfacción de una determinada necesidad. Por ello, si nuestro cuerpo necesita de alimento, entonces el cerebro realizará un conjunto de actividades para poder satisfacer esa necesidad y saciar el hambre correspondiente, las características propias de la persona tales como los valores que practica colaborarán para otorgar la dirección correspondiente a las acciones, a medida en la que la necesidad no es satisfecha, entonces la fuerza o tensión producida por la necesidad se incrementará, llegando inclusive a transgredir los valores morales de la persona.

Como idea preliminar del presente trabajo, luego de observar el desenvolvimiento en los trabajadores de la UGEL Yarowilca se sospechó de la existencia de un bajo nivel de motivación, pues muchos de los trabajadores no atienden con las ganas necesarias, parece incomodarles las observaciones y demoran mucho el trabajo. Luego de aplicar el instrumento de medición de motivación laboral se pudo ratificar dicha sospecha, pues el 50% de los trabajadores declara tener una baja motivación y la otra mitad de trabajadores encuestados afirma que su motivación tienen un nivel medio.

Haciendo un desglose de cada uno de los componentes de la motivación se puede verificar que en cuanto al factor desmotivación el 15% de los trabajadores tiene un nivel alto de desmotivación; respecto a la regulación externa de la motivación la mitad de los trabajadores afirma tener un nivel bajo; en cuanto a la regulación introyectada el mayor porcentaje (40%) de los trabajadores considera tener un nivel bajo; respecto a la regulación identificada se puede verificar que la mitad de los trabajadores afirma que alcanzó un nivel

medio, mientras que la otra mitad solo tiene un nivel bajo; en lo correspondiente al nivel de motivación intrínseca la mitad de los trabajadores tiene un nivel bajo.

Al desarrollar el presente trabajo se afirmó que la preocupación por el desempeño laboral de los trabajadores en el sector educativo no es reciente esta se viene aplicando desde el año 2017, año en el que se aplicó una evaluación de desempeño docente a los docentes del nivel inicial; en el año 2018 esta evaluación se expandió a los directivos de las instituciones educativas como también a los directivos de las Unidades de Gestión Educativas Locales y directivos de las Direcciones Regionales de Educación; estas evaluaciones tiene como objetivo mejorar la gestión de los docentes en el aula y de los directivos en la gestión institucional, para ello se busca que tanto los mejores maestros y directivos que realicen su trabajo con eficiencia y eficacia permanezcan en sus cargos.

Cuando hablamos de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, se llegó a evaluar desde tres componentes, el primero el trabajo en equipo en el que el mayor porcentaje (35%) de los docentes afirmó alcanzar un nivel alto; en cuanto al factor del conocimiento del trabajo el mayor porcentaje (35%) de los trabajadores afirma que llegó al nivel muy alto; en cuanto al nivel de productividad el 45% de los trabajadores considera que tiene un nivel muy alto. A nivel de desempeño laboral en general el 50% de los trabajadores considera que tiene un nivel muy alto.

Aparentemente, de acuerdo a la opinión de los propios trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca el desempeño laboral se acerca al nivel deseado.

Como parte preliminar del trabajo de investigación se formuló la hipótesis que “La relación es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018” luego de realizar la prueba de contrastación de hipótesis se pudo comprobar que nuestra hipótesis es acertada, esta afirmación se realizó luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, cuyo p-valor es igual a 0.000.

Nuestros hallazgos se ven reforzados con las conclusiones de Sum (2015) quien concluyó que la motivación laboral tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos, la única diferencia radica en que ambas investigaciones se realizaron en empresas u organizaciones de diferentes rubros, como también de diferentes objetivos una tiene fines de lucro, (la empresa de alimentos) y otra sin fines de lucro (la Unidad de Gestión Educativa Local).

Otros autores que confirman nuestros hallazgos fueron Salas (2015) quien logró demostrar la relación del desempeño docente con el liderazgo directivo; Laguna (2016) demostró la relación del desempeño laboral con el liderazgo; ambos investigadores confirman que cuanto mayor sea el liderazgo directivo entonces mayor será el desempeño de los trabajadores al interior de la institución educativa.

Luego de la aplicación de las pruebas de hipótesis se logró alcanzar todos y cada uno de los objetivos de la investigación previamente planteados.

V. CONCLUSIONES

Se identificó que la relación no es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de $p\text{-valor} = 0.000$. El valor del coeficiente de correlación 0.810 nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre motivación laboral y desempeño laboral, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño laboral.

Se determinó que la relación es significativa entre motivación laboral y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de $p\text{-valor} = 0.000$. El valor del coeficiente de correlación 0.759 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el trabajo en equipo, es decir, a mayor motivación laboral mejor trabajo en equipo.

Se estableció que la relación no es significativa entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de $p\text{-valor} = 0.000$. El valor del coeficiente de correlación 0.786 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y el conocimiento del trabajo, es decir, a mayor motivación laboral mejor conocimiento del trabajo.

Se determinó que la relación no es significativa entre motivación laboral y productividad en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de $p\text{-valor} = 0.000$. El valor del coeficiente de correlación 0.692 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre motivación laboral y la productividad, es decir, a mayor motivación laboral mayor productividad en la UGEL Yarowilca.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca realizar actividades de socialización y fortalecimiento de la motivación, ya sea por actividades de Coaching como también de actividades deportivas.

Se recomienda a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca evitar los factores desmotivantes, como son negatividad, estrés laboral, discusiones entre trabajadores entre otros.

Se recomienda a los directivos de la UGEL Yarowilca realizar una investigación más detallada respecto a los factores que motivan y desmotivan a los trabajadores de la UGEL, para así poder tener una idea clara de las actividades a desarrollar para poder mejorar el desempeño laboral.

Se recomienda a los trabajadores de la UGEL realizar ejercicios de manera periódica, esto hará que los músculos se mantengan activos y desarrollen una vitalidad natural, el mismo que se pondrá de manifiesto a la hora de realizar sus actividades laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires: Gránica.
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 087 Callao-2009*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° - Como incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima: Planeta.
- Furnham, A. (2011). *Psicología organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.
- GALLUP. (2013). *State of the Global Workplace Report: Employee Engagement Insights for Bussiness Leaders Woerldwide*. Recuperado de <https://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Eubé, C., Morin, E. Maloni, A. (2010). The motivation at Work Scale: Validation Evidence in two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (4), 634-646.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a Ed.). México DF: Mc Graw Hill.

- Khan, N.; Riaz, A. y Rashid, M. (2011). The impact of work content, working conditions, career growth on employee motivation, *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3 (7), 1428-1434.
- Kisti, T., Pirkko, R. y Tarja, S. (2011). Review: Work motivation of nurses: A literatura review, *International Journal of Nursing Studies*, 48 (2), 246-257.
- Laguna, E. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral del distrito de Puños*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Mankeilunas, M. (1987). *Psicología de la motivación*. México D.F.: Trillas.
- Manturano, C. (2017). *Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- McClelland, D. (1951). *Personalidad*. Nueva York: The dryden press.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018a). *RM N°165-2018-MINEDU. Norma Técnica que Regula el Segundo Tramo de la Evaluación Ordinaria de Desempeño para Profesores del Nivel Inicial*. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018b). *RM N° 271-2018. Norma Técnica que Regula la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica*. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018c). *RM N° 368-2018. Norma Técnica que Regula la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de CETPRO*. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018d). *RM N° 712-2017-MINEDU. Norma que Regula la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL Y DRE*. Lima: Autor.
- Mundo empresarial. (2016).

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Palací, F. (2005). *Psicología organizacional*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Peiró, J. (2005). *Desencadenando el estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis psicología.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychological Association*, 55, 68-78.
- Salas, A. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en los docentes Huánuco – 2015*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- Vivar, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Werther, E. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos – El capital humano de las empresas*. (6a Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

Wong, L.; Tostes, M. y Torres, V. (2015). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS, Perú 2015*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1:

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la escala de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de siete puntos es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°	¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Ligeramente de acuerdo (5)	En desacuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Cuestionario de Desempeño laboral

Los enunciados que presentan a continuación tienen la finalidad de recoger información para la realización de un trabajo de investigación, tiene carácter de anónimo y por tanto se pide a usted que conteste con la mayor veracidad posible:

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

N°	Preguntas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
2	¿Existe un ambiente de colaboración entre los compañeros de trabajo?					
3	¿Los trabajadores de la UGEL se ayudan y apoyan para resolver las situaciones que se presentan en el trabajo?					
4	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿Usted lo realiza con buena actitud?					
5	En tu UGEL se aprovecha la diversidad de los trabajadores del equipo para brindar una mejor atención a los usuarios.					
6	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar las tareas propias de su puesto laboral?					
7	¿Presenta usted soluciones factibles para resolver problemas de acuerdo a los requerimientos de la institución?					
8	¿Se ajusta usted a las necesidades del cargo que desempeña haciendo uso de los recursos necesarios?					
9	¿Cuenta con conocimiento respecto al uso de herramientas tecnológicas que le permiten un mejor desempeño?					
10	¿Participa en proyectos de mejora que se plantean en su institución?					
11	¿Termina usted con sus trabajos asignados de manera puntual?					
12	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?					
13	¿Enfoca sus esfuerzos para ejecutar acciones que van más allá de lo exigido?					
14	¿Participa de manera eficiente en la ejecución de actividades relativas al cargo que ocupa?					
15	¿Consideras que el aporte que realizas a tu área es pertinente?					

**ANEXO 2
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	-------------------	------------------------	--------------	-----------


M Alcalá
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
Docente Investigadora

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	-------------------	------------------------	--------------	-----------

UCV
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
M. Alcalá
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borgia, Eugenio Marlon*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja, Eugenio Marlon*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER -

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR -

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balareso
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de Desempeño laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------

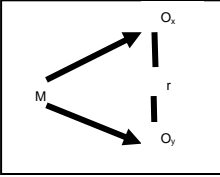


Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 3:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Motivación y Desempeño laboral en la UGEL Yarowilca - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANALISIS DE DATOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018?</p> <p>Problemas específicos: PE₁. ¿Cuál es la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018? PE₂. ¿Cuál es la relación entre motivación y conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018? PE₃. ¿Cuál es la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018?</p>	<p>Objetivo General Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: OE₁. Determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018. OE₂. Establecer la relación entre motivación y conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018. OE₃. Determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La relación es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018. Ho: La relación no es significativa entre motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas HE₁. La relación es significativa entre motivación y el trabajo en equipo en la UGEL Yarowilca, 2018. HE₂. La relación es significativa entre motivación y el conocimiento en el trabajo en la UGEL Yarowilca, 2018. HE₃. La relación es significativa entre motivación y el trabajo equipo en la UGEL Yarowilca, 2018.</p>	<p>Variable X: Motivación laboral Dimensiones Desmotivación Regulación Externa Regulación Introyectada Regulación Identificada Motivación Intrínseca</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral Dimensiones Trabajo en equipo Conocimiento del trabajo Productividad</p>	<p>DISEÑO DE ESTUDIO No experimental Transeccional (Transversal) Correlacional</p>  <p>Donde: O_x: Motivación laboral. O_y: Desempeño laboral r: Relación entre variables M: Muestra.</p> <p>POBLACIÓN 40 trabajadores de la UGEL Yarowilca. MUESTRA 20 trabajadores de la UGEL Yarowilca MUESTREO No Probabilístico – por conveniencia</p>	<p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS Cuantitativo Estadística descriptiva Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central.</p> <p>Estadística Inferencial Prueba alfa de Cronbach Coeficiente de correlación “Rho” de Spearman.</p>

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	D4	ND4	D5	ND5	VX	NVX
7	2	17	2	9	2	7	2	8	2	48	2
6	1	13	1	8	2	10	2	8	2	45	2
12	3	23	3	19	5	12	3	16	4	82	3
6	1	17	2	9	2	8	2	10	2	50	2
6	1	25	3	18	4	13	3	14	3	76	3
7	2	20	2	12	3	10	2	10	2	59	2
10	2	18	2	14	3	12	3	9	2	63	2
17	4	22	3	17	4	10	2	14	3	80	3
13	3	26	3	17	4	11	3	15	4	82	3
11	3	24	3	11	2	11	3	10	2	67	3
14	3	26	3	16	4	13	3	14	3	83	3
15	4	15	2	8	2	7	2	7	2	52	2
10	2	18	2	12	3	10	2	9	2	59	2
9	2	19	2	14	3	9	2	10	2	61	2
11	3	28	3	14	3	11	3	13	3	77	3
9	2	19	2	10	2	10	2	12	3	60	2
15	4	18	2	11	2	12	3	9	2	65	3
12	3	23	3	19	5	12	3	14	3	80	3
7	2	17	2	11	2	10	2	6	1	51	2
13	3	29	4	16	4	13	3	14	3	85	3
Muy baja	3	Muy baja	1	Muy baja	0	Muy baja	0	Muy baja	1	Muy baja	0
Baja	7	Baja	10	Baja	8	Baja	10	Baja	10	Baja	10
Media	7	Media	8	Media	5	Media	10	Media	7	Media	10
Alta	3	Alta	1	Alta	5	Alta	0	Alta	2	Alta	0
Muy alta	0	Muy alta	0	Muy alta	2	Muy alta	0	Muy alta	0	Muy alta	0
Total	20	Total	20	Total	20	Total	20	Total	20	Total	20

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	VX	NVX
12	2	12	2	11	2	35	2
13	2	14	3	15	3	42	3
13	2	16	3	18	4	47	3
12	2	12	2	11	2	35	2
21	4	21	4	24	5	66	5
11	2	15	3	13	2	39	2
15	3	15	3	15	3	45	3
21	4	25	5	25	5	71	5
24	5	23	5	24	5	71	5
21	4	21	4	22	5	64	5
22	5	24	5	21	4	67	5
20	4	21	4	24	5	65	5
14	3	15	3	14	3	43	3
15	3	14	3	13	2	42	3
21	4	25	5	25	5	71	5
14	3	13	2	17	3	44	3
21	4	25	5	25	5	71	5
24	5	23	5	24	5	71	5
13	2	14	3	14	3	41	3
21	4	25	5	25	5	71	5
Muy bajo	0	Muy bajo	0	Muy bajo	0	Muy bajo	0
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	3
Medio	4	Medio	7	Medio	5	Medio	7
Alto	7	Alto	3	Alto	2	Alto	0
Muy alto	3	Muy alto	7	Muy alto	9	Muy alto	10
Total	20	Total	20	Total	20	Total	20