



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de
la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Heredia Jaramillo, Ila Gandi (ORCID: 0000-0002-7717-5306)

ASESOR:

Dr. Chanduví Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este estudio de investigación está dedicado con todo mi amor y cariño a mis hijos: Paulo, André, Gandy, y mi sobrino Mauricio; quienes están en una etapa de formación y son quien me motivan a seguir esforzándome en la vida; que este estudio sea un ejemplo de perseverancia y superación.

Agradecimiento.

Gracias a Nuestro Padre Celestial por haberme dado la fuerza necesaria para continuar con el logro de mis objetivos, por cuidar de mi familia, por permitirme gozar de ella.

A mi Padre Remigio, mi Madre Lubertina, mi Esposo Duver a Diana y Mauro. Por ser las personas que me aconsejan y apoyan incondicionalmente.

Agradecer al Dr. Roger Fernando, Chanduvi Calderón por su infinita paciencia y sus conocimientos impartidos durante el estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre gestión motivacional y desempeño laboral.....	20
Tabla 2	Relación entre gestión motivacional y las competencias del trabajador.....	21
Tabla 3	Relación entre gestión motivacional y las competencias del puesto.....	22
Tabla 4	Relación entre desempeño laboral y los factores extrínsecos.....	23
Tabla 5	Relación entre desempeño laboral y los factores intrínsecos.....	24
Tabla 6	Tabla de contingencia de la gestión motivacional y el desempeño laboral del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.....	25
Tabla 7	Tabla de contingencia de las dimensiones de la gestión motivacional de los trabajadores de la UGEL San Ignacio....	25
Tabla 8	Tabla de contingencia de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.....	26

Resumen

El mundo globalizado y moderno, demanda una educación superior que contribuya al desarrollo de las comunidades donde se desenvuelven por lo mismo se tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio. Se empleo una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, el instrumento fue el cuestionario, de técnica la encuesta. Con una muestra de 57 trabajadores. Su resultado principal obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson el que establece la relación entre las variables gestión motivacional y desempeño laboral cuyo resultado es de 0.802 obteniendo una correlación positiva fuerte. Con un nivel de significancia de valor 0.00 que corresponde a un $P < 0.05$ lo que valida una relación significativa entre las variables. Donde el desempeño laboral es de 59.6% eficiente con una gestión motivacional alta. Esto concluye que gestión motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

Palabras clave: Gestión, motivación, desempeño.

Abstract

The globalized and modern world demands a higher education that contributes to the development of the communities where it operates, for the same reason, the objective was to determine what is the relationship between motivational management and work performance of the workers of the Local Educational Management Unit San Ignacio. A methodology of quantitative approach, correlational type, non-experimental and cross-sectional design was used, the instrument was the questionnaire, the survey technique. With a sample of 57 workers. Its main result obtained a Pearson correlation coefficient, which establishes the relationship between the variables motivational management and work performance, the result of which is 0.802, obtaining a strong positive correlation. With a significance level of 0.00 that corresponds to a $P < 0.05$, which validates a significant relationship between the variables. Where job performance is 59.6% efficient with high motivational management. This concludes that motivational management is significantly related to the work performance of the workers of the San Ignacio Local Educational Management Unit.

Keywords: Management, motivation, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día todas las instituciones están propensas a constantes cambios, siendo la globalización, tecnología, información y la comunicación los factores que intervienen directamente en ellas; las organizaciones tienen que saber identificar y crear ventajas competitivas brindando un servicio de buena calidad. Actualmente no le asignan la debida importancia a la gestión motivacional, produciendo resultados negativos en el desempeño laboral. (Avedaño y López, 2020). Enfatizando a nivel productivo laboral cada día es más valioso saber que elementos son los que predominan de manera real dentro del desempeño laboral de los individuos que forman parte de la institución. Se conoce ciertos factores físicos y sociales que inciden en el comportamiento de la persona, donde la motivación determina el desempeño laboral en cuanto a la forma que se ve reflejado en los resultados de sus labores. En la parte económica actual las organizaciones tienen el reto de encontrar maneras más efectivas y nuevas para poder motivar a sus trabajadores (Madero, 2019). En diferentes países, hasta ahora existen individuos que laboran para satisfacer sus necesidades primarias, surgiendo a consecuencia de los bajos niveles salariales con los que son retribuidos en sus centros de labores, ocasionando en ellos problemas de insatisfacción puesto que lo remunerado no cubre el monto estimado para cubrir sus necesidades básicas como la canasta familiar (Bermudez,2017). Los trabajadores de las instituciones y/o organizaciones requieren estar en constante motivación de tal manera que genere en el individuo un sentimiento de permanencia y compromiso (Tito y Acuña, 2015).

En el Perú, las instituciones permanecen inmersas a diversos cambios, sociales y económicos, donde la motivación y el desempeño deben ser piezas claves dentro de la mismas ya que conlleva a la subsistencia dentro del mundo competitivo, observándose escenarios conflictivos en un aspecto organizacional debido a que se originan efectos negativos por la misma realidad en la que vivimos, con una sociedad corrupta, no existiendo líderes que puedan gobernar y/o administrar un país, afectando la economía, productividad y el buen desempeño que deberían brindar las organizaciones públicas privadas, viéndose afectada la gestión motivacional del trabajadores porque son vistos más como una máquina de trabajo que un ser humano, siendo las variables las que intervienen en este

proceso, son las más indispensables al momento de realizar un diagnóstico organizacional. (Jara, 2018).

La actual Unidad de Gestión Educativa Local en San Ignacio, no es ajena hacia las situaciones problemáticas que se engloban a nivel nacional puesto que también están inmersas a diferentes cambios que se originan en una sociedad, percibiendo que no cuentan con un clima organizacional adecuado y ha sido reflejado en algunas insatisfacciones labores de los trabajadores, el causal el divisionismo, autoritarismo por parte de algunos jefes de áreas, visualizando que no se gestiona en beneficio del trabajador si no en solo en benéfico de la institución, escasa iniciativa y colaboración entre compañeros, entre varios aspectos que vienen perjudicando el ambiente laboral, concluyendo que el trabajador más hace su trabajo por obligación que por satisfacción. Lo cual deben priorizar la gestión motivacional del trabajador que es un ende de mucha importancia ya que esto se ve reflejado en el buen desempeño laboral logrando con esto alcanzar los objetivos de la institución.

Con una justificación teórica de estudio que influirá positivamente en los aspectos prácticos y administrativos, que son necesarios estudiarlos hoy en día porque es de suma importancia y se orienta al desempeño laboral. Así mismo, tendrá una justificación práctica que aprobará saber cuál es la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral tomando iniciativas apropiadas que la investigación pueda brinde a toda Institución. El estudio brindara la oportunidad de incidir en nuevas iniciativas que reflejen el avance continuo de la motivación para alcanzar su buen desempeño y brindar correctivos oportunos citando su solidez y sus flaquezas, y buscar las correcciones adecuadas, brindando una buena utilidad asistencial a sus usuarios. Por lo consiguiente la justificación metodológica servirá para obtener los objetivos del mencionado análisis, utilizando la encuesta como herramienta de valoración, la información recogida fue encausada por el software censal (SPSS). Se pretende obtener cual es la relación que existe entre la gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio, resultados que serán comprobados y certificados, ya que han sido elaborados con procedimientos de investigación usualmente admitidas. Como problema general se plantea la pregunta ¿Como se relaciona la

gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio? Surgiendo como problema específico 1 ¿Cómo se relaciona la gestión motivacional y las competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL San Ignacio?, como problema específico 2 ¿Cómo se relaciona la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores de la UGEL San Ignacio? Como problemas específicos 3 ¿Cómo se relaciona los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio? finalmente el problema específico 4 ¿Cómo se relaciona los factores intrínsecos el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio? Así mismo por objetivo principal se busca: Definir cuál es la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio. Deslizándose como objetivos específicos 1. Fijar la relación entre la gestión motivacional y las competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL San Ignacio. A la vez el objetivo específico 2. Precisar cuál es la relación entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores de la UGEL San Ignacio. Asimismo, el objetivo específico 3. Resolver cual es la relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos de los trabajadores de la UGEL San Ignacio. Por último, tenemos el objetivo específico 4. Establecer cuál es la relación entre el desempeño laboral y los factores intrínsecos de los trabajadores de la UGEL San Ignacio. Formulándose como hipótesis principal: Se relaciona directamente la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en San Ignacio. Así mismo como hipótesis 1. Se relaciona directamente la gestión motivacional y las competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL en San Ignacio; Como hipótesis 2. Se relaciona directamente la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los trabajadores de la UGEL en San Ignacio. Y la hipótesis 3. Se relaciona directamente los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en San Ignacio. Seguidamente la hipótesis 4. Se relacionan directamente los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en San Ignacio.

La averiguación tendrá el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, utilizando el método Hipotético–deductivo, utilizando la técnica: Documental – cuestionario – encuesta.

II. MARCO TEÓRICO.

En los últimos años se han venido desarrollando diferentes investigaciones tanto a nivel internacional, nacional y regional, trabajos que aportan información para el presente estudio, buscando determinar su relación.

Chiang & Neira (2015), en la ciudad de Talcahuano – Chile, su estudio tuvo por objetivo medir de que forma el rendimiento influye dentro de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad. Para efecto empleo un análisis empírico, con diseño transversal, de forma descriptivo correlacional. Terminando el estudio se pudo afirmar que hay una estadística significativa que da lugar a la correlación de los elementos estudiados.

Huilcapi y Lara (2017), en la ciudad de Babahoyo en Ecuador en su investigación tuvo como objetivo reconocer la situación motivacional del grupo de jefes de las empresas de la ciudad de Babahoyo. Su muestra fue 180 trabajadores. Obteniendo como resultados que el 53% de los analizados manifestaron que una postura de insatisfacción afectando el rendimiento laboral, infiriendo de tal manera en el lazo interpersonal a la hora de administrar la motivación siendo un factor importante porque favorece el crecimiento de las actitudes positivas, favoreciendo la calidad de vida trabajador como el desempeño laboral.

Alarcón, Ganga y Monteverde (2020), en su estudio tuvo como objeto precisar el valor de la satisfacción, motivación laboral de las profesionales del hospital de puerto Montt-Chile. Empleando una visión cuantitativa, descriptivo transversal. Su resultado fue que los profesionales tienen varios grados de estimulación media - alta en las magnitudes indagadas, enfocadas a los componentes motivacionales de la satisfacción, arrojando un valor medio – bajo, en la mayoría de factores medios.

Abeh y Muñoz (2021), en la ciudad de México en su estudio su objetivo fue determinar si la motivación institucional, el clima organizacional, la capacitación maestra y la percepción del nivel de cumplimiento de la tarea de la organización son predictores significativos del funcionamiento. Utilizo una investigación de regresión lineal múltiple, obtuvo por resultados la localización de 4 cambiantes incluidas en la investigación argumentan un 80.7% de la varianza del

funcionamiento profesor, deduciéndose estadísticamente que existió una predominación lineal positiva y significativa. Concluyo que el tamaño en que los maestros mejoren su grado de motivación gremial, reciba más grande capacitación maestro e interioricen mejor la tarea institucional, se aumentará de forma fundamental su manejo gremial.

Peña (2018), en la ciudad de la Libertad-Ecuador en su estudio tuvo el objetivo de analizar el influjo de la motivación de la capacidad humana, así mismo precisar los elementos de gran impacto en el desempeño laboral. Utilizo un análisis hermenéutico, haciendo uso de la revisión documental. Concluyo que el empleado motivado proporcionara un adecuado rendimiento que conduce al logro de los objetivos.

Bohórquez, Caiche y Benavides (2020), en Salina – Ecuador sus objetivos estuvieron orientados sobre cómo se puede analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cantón Salinas. Utilizo una metodología de estudio probabilística con enfoque mixto, descriptiva. Tuvo por resultados un 25% de trabajadores insatisfechos con respecto a sus escasas fisiológicos, y un numero de 35% con descontento concerniente con las necesidades dominio, y con un descontentadizo 35% con respecto a la equidad institucional.

Díaz, y Morales (2014), en la ciudad de Colombia tuvo como objetivo general dar a saber si en realidad existen distintos conceptos significativos entre los 385 trabajadores que laboraron para las empresas bogotanas, opto por las variables que mejor se acoge a analizar siendo, sexo, edad, modalidad de contrato; abordando las variables presentadas en la encuesta motivación laboral, utilizo el tipo correlacional, transversal. Su resultado fue que encontraron 5 diferencias significativas.

Álvarez (2016), en la ciudad de Colombia en su indagación su búsqueda busco conocer si la motivación y el desempeño de los funcionarios de la carrera del sector de la fundación pública se relaciona Uso el método cuantitativo básico, no experimental, transversal correlacional; empleo como instrumentos los cuestionarios y técnica la encuesta, una escala de tipo Likert. Pudo precisar con

respecto al factor motivacional los trabajadores no están adecuadamente motivados.

Peña y (2015) en España tuvo como finalidad en su investigación determinar el pasado presente y futuro de la motivación, conllevando a realizar varias revisiones de investigadores, así mismo mencionar en la gestión motivacional su importancia de la misma en las instituciones de hoy en día señalando sus estrategias y tendencias futuras. Se baso en una metodología de enfoque cualitativo. Resulto que para enfrentar un proceso administrativo de modernización que demanda el entorno competitivo actual es de suma importancia la motivación así mismo se registran elevadas proporciones de desempeño, diferenciación existiendo en la empresa el deber acompañado del estímulo.

Díaz (2018), en la ciudad de Huaral en su estudio su objetivo detallar como la motivación laboral se ve influenciada dentro del desempeño del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral 2017. Empleo una metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, sus instrumentos a la vez fueron validados por juicio de tres expertos. Validada por tres expertos, utilizo para medir la confiabilidad el Alpha de Cronbach, se notó que realmente existe un influjo en lo que concierne a motivación laboral con el mismo desempeño de los trabajadores.

Wilfredo *et al.* (2021), en su actividad en Tarapoto con estudio tuvieron como objetivo determinar el grado de vinculación que hay entre motivación de los colaboradores del P. E.H.C.B.M. y su desempeño laboral. El estudio concluyo que la motivación de los trabajadores de la mencionada entidad es considerada baja, manifestándose en la poca dedicación y esfuerzo de los mismo esto a la hora de realizar sus tareas encomendadas, en cuanto al desempeño laboral resulto inadecuada visualizándose en la presentación de labores fuera de tiempo, así como el incremento innecesario de recurso y la baja productividad. Por lo consiguiente mientras más dificultades internas existan, la motivación de los colaboradores se verá afectada de manera negativa incidiendo que esta comience a decaer.

Cueva (2018), en la ciudad de Lima en su estudio el objetivo fue emplear los conceptos de la McClelland referido a la motivación, de los empleados de una

tienda bombos. Utilizó una metodología mixta, no experimental, de tipo descriptivo correlacional analizando dos variables motivación y desempeño laboral. Su resultado fue que existe relación significativa, evidenciándose bajos niveles de motivación lo que perjudica el desempeño laboral.

Marín y Placencia (2017), en el Perú en su investigación su objeto de estudio se orientó a plasmar la interacción de la motivación gremial con la satisfacción gremial del personal Salud. y decidir cuál será el grado de consenso con la teoría bifactorial que señala Frederic Herzberg, asimismo ver cuáles son las magnitudes que les da el instrumento Font Roja. Hizo uso de observacional, transversal relacional. Ello dio como resultado que efectivamente existe un vínculo positivo.

Oriundo y Jurado (2017), en la ciudad de Ayacucho se llevó a cabo su análisis que buscaba ver la relación la gestión motivacional con el desempeño laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio. Por lo mismo empleo una metodología de diseño correlacional explicativo, no experimental, obtuvo datos de las encuestas que se procesó en el programa SPSS_23, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Llegó al resultado donde se acertó que hay una correlación positiva moderada.

Palomino (2019), en la ciudad de Ayacucho en su investigación tuvo como objetivo prevalecer cuanto es el nivel que hay entre motivación y desempeño de los colaboradores que están vinculados en el Instituto Federico Gonzales Cabezudo. Utilizo una metodología no experimental, correlaciona. Su resultado finalizó con un grado de significancia de 0,915 lo que demuestra que hay una relación alta en las variables estudiadas.

Zuta, Castro y Zela (2018), en el Callao en su búsqueda del su objetivo planteado busco determinar la influencia que relacionaría la motivación dentro del desempeño de los profesores de la práctica clínica de enfermería. Empleo una metodología de forma descriptivo correlacional, comparativo de corte transversal. Su resultado se pudo encontrar una gran influencia en la motivación y el desempeño laboral.

Armijo, Bermúdez y Mora (2019), En su estudio tuvieron como finalidad sobre cómo se puede manifestar finalmente la gestión de recursos humanos contribuye

en las instituciones empresariales en los momentos actuales. Utilizaron una metodología de investigación científica, historiográfico, análisis de contenido y analítico sistemático. En el resultado arrojó que para las empresas es indispensable gestión de los recursos humanos formando un activo principal dentro de la selección y contratación del personal. que los bienes humanos es el primordial activo de una institución.

Avendaño y López (2020), en su investigación tuvo como objetivo de impulsar e investigar el desempeño laboral de los trabajadores de distintas instituciones. Utilizó una metodología teórica descriptiva, concluyó con la notable relación del desempeño laboral dentro de las habilidades y aptitudes del trabajador dictaminando su incidencia y de ello depende la durabilidad de la institución dentro del ámbito laboral puesto que tiene mucha relación con las habilidades y aptitudes. Señalando que el desempeño laboral es de suma importancia porque conlleva al logro de los objetivos.

Canales, López y Napán (2021), en la ciudad de Lima su estudio era conocer si existe relación para las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de venta en Ferreyros S.A. Enfocado al tiempo de pandemia de Covid – 19 en el año 2021. Realizó un estudio cuantitativo, no experimental correlacional descriptivo. Los resultados comprueban que hubo significancia positiva que concluye con la relación entre ellas. Por lo tanto, a mayor percepción de un buen clima organizacional, más será el crecimiento del desempeño laboral del personal involucrado.

Acevedo y Contreras (2021), en la ciudad de Huancayo en su estudio lo condujo a determinar de manera subyacente la relación determinante entre las diferentes variables satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Continental con sus respectivas dimensiones. Utilizó el tipo investigaciones cuantitativa, descriptivo correlacional y diseño no experimental, llegando a enfatizar que entre las variables si existe relación fuerte siendo determinante que la a mayor satisfacción laboral mayor será el incremento del desempeño laboral, también demostró que existe una relación moderada con respecto a las dimensiones.

Quispe (2018), en la ciudad de Huamanga es su estudio realizado su objeto estudiado fue precisar si existe relación entre la motivación y el mismo desempeño de los trabajadores de la Red Salud. Estuvo enmarcado en un tipo de investigación cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal y prospectivo. Donde su nivel de motivación fue de 56,6% correspondiente a 47 trabajadores ubicándose en un valor medio, en la cual el 36,1% de los mismos sostienen que es bajo y por último el 7,2% representando a 6 colaboradores dan a conocer que es excelente. Demostrando en la variable satisfacción se visualizó un 51,3% que equivale a 43 de los trabajadores su nivel es regular, como el 31,3% mencionan que es deficiente, solo un 4,8% dicen que es alto. Abordada toda la información resulta que a un nivel del 5% se significancia a una credibilidad del 95% cabe afirmar que si hay relación entre las variables.

Burga y Wiese (2018), realizado su investigación en Chiclayo, su objetivo se orientó a establecer como la motivación en una empresa guarda relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Agroindustrial de la Región. Se uso un diseño de investigación cuantitativa, transversal. Su resultado fue que verdaderamente fue que existió una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral.

Bobadilla (2016), en Chiclayo con su indagación quiso determinar el nivel vinculativo del factor motivacional y el desempeño laboral de unos trabajadores del servicio de enfermería. Empleo una metodología de estudio cuantitativa, no probabilística, descriptivo correlacional y transversal usando la técnica utilizo la encuesta. Mediante el coeficiente de Pearson pudo determinarse la relación significativa moderada de 0.60294 siendo positivo. La misma da lugar a la aceptación de la hipótesis planteada.

Maín y Delgado (2020), en su estudio enfocado a mejorar la gestión municipal tuvo como objetivo, mencionar las peculiaridades del desempeño laboral. De tal manera empleó un análisis cuantitativo de tipo básico aplicativo, descriptivo transversal no experimental. Siendo el desempeño laboral el que incide en el desarrollo sostenible dentro de un cuadro de crisis en lo económico. Puesto que demandaron condiciones laborales diferentes.

Torres, (2020), en la ciudad de Tarapoto en su estudio tuvo misión darnos a saber, a la vez plantear nuevas formas de mejorar la gestión motivacional en los trabajadores de las entidades públicas. Utilizo una metodología descriptiva con enfoque cualitativo. Sus resultados fueron que la motivación implica reconocer el esfuerzo de los trabajadores, puede ser en retribuciones económicas, ascensos capacitaciones, así se podrá reflejar una mayor productividad y beneficios en las entidades.

González, (2014) en la capital de Lima su estudio lo llevo a indagar la conexión entre a gestión del desempeño y la motivación de aquellos colaboradores del área de conservación de una empresa automotriz. Empleo el método descriptivo correlacional. Por lo que se concluye que existió una relación ineficiente de las variables de estudio en la mayoría de los niveles motivacionales son negativos.

Marín y Placencia (2017), su objetivo de estudio en Lima se orientó a precisar si es posible encontrar la coherencia entre desempeño laboral, satisfacción laboral enmarcada en el personal de socios de la Salud. Debido a su búsqueda tuvo que utilizar una metodología cuantitativa descriptiva, correlaciona, observacional transversal. Reflejando como respuesta la baja correlación positiva entre las categorías motivación y la satisfacción laboral, así como en los mismos niveles de la motivación arrojo q están medianamente motivados, también está en un nivel medio la satisfacción laboral.

Rivera el al. (2018), en su investigación se enfocó a detallar el análisis de los elementos, motivación laboral, clima organizacional, así como la satisfacción de convivencia dentro de una visión de área de genero haciendo uso de un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal. Llegando a la siguiente conclusión que las relaciones interpersonales efectivamente guardan un vínculo entre la motivación laboral y el clima social organizacional.

Guzmán *el al.* (2020) en la ciudad de Lima su investigación tuvo como determinate fijar el vínculo entre los factores motivacionales conjuntamente con el rendimiento laboral, de los tecnólogos médicos del área de radiología. Para ello utilizo la metodología descriptiva con corte transversal, correlacional. Finalizando

así que si se evidencia una asociación significativa con el segundo factor. Sabiendo que a más alta priorización de factor motivación de las vinculaciones con el directivo, pues bajo será el nivel de rendimiento laboral y a más alta priorización motivacional mayor será el rendimiento laboral.

Seguidamente se muestran las teorías relacionadas al tema de estudio. La gestión motivacional se refiere a que un trabajador quiere realizar su trabajo de la mejor manera está vinculada con la dirección, impulsos con el comportamiento para así poder lograr los objetivos de la institución (Cerna, 2019).

La administración del ingenio humano nos hace referencia a todo aquel proceso que se suele desarrollar, de tal manera que atrae e incorpora nuevo personal reteniendo a los trabajadores en las instituciones. La gestión del talento humano hoy por hoy se centra en generar un mayor potencial humano dentro de sus puestos de trabajo, favoreciendo los procesos de selección, rendimiento, evaluación. (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019)

La motivación viene hacer la imagen de excesivo prestigio en las diferentes zonas de la vida, una de ellas la formativa y la otra la sindical, por lo que encamina los actos siendo así un componente fundamental que conlleve al individuo a realizar y saber a qué objetivos encamina (Naranjo, 2009).

Motivación suele orientarse en como la persona esta emocionalmente, siendo la parte afectiva la más destacada para un buen desenvolvimiento dentro de sus acciones originado ciertos cambios en la persona. (Winter, 2000), desembocando en que esta tiene una serie de sentimiento y accionares impulsando a cumplir sus deseos o metas.

Son escasos los centros laborales que se orientan a motivar a su personal logrando en ellos una satisfacción de sus impulsos. (Berardi, 2015)

La estimulación organizacional se entiende como aquella disposición de cumplir altos niveles de sacrificio dentro de los objetivos organizacionales, siendo condicional por la satisfacción de aquella escasez individual. La misma teoría de la motivación humana se refiere a todas aquellas necesidades que se jerarquizan y son la que necesariamente motivan a todas las personas. Como toda persona tiene

derecho a la recreación es un factor muy relevante en la vida. (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017).

También nos menciona que indicar cuales son los motivadores es objeto de estudio de numeras teorías. Debido a la importancia que tiene para la productividad en las organizaciones siendo la motivación el conjunto de estímulos que nos impulsan al cumplimiento de nuestros objetivos.

Huilcapi, Castro y Jácome (2017) En las teorías de Maslow nos menciona que las privaciones se concentran puesto que son requeridas por los seres humanos que nos conduzca a tener vidas satisfactorias, particularmente con el vínculo orientado al trabajo; existiendo varias teorías de las necesidades.

La teoría de Maslow contiene aportes muy importantes, porque todos los seres vivos tienen varias situaciones intrínsecas que poseen potencialidades de alinearse a un actuado comportamiento con concretas señales de grado de nivel de intensidad (Espitia, 2006)

El enfoque de Maslow es genérico y extenso, representando un modelo preciado del manejo del comportamiento humana para cara área de recursos humanos.

Naranjo (2019), nos menciona que la teoría de McClelland, clasifico la mencionada teoría en 3 necesidades: Logro, el individuo quiere crecer y realizarse. La motivación por afiliación tiene Interacción con tener relación con los individuos en un ambiente social. La motivación por competencia, es un fomento por hacer un trabajo de enorme calidad. Y la motivación por poder es un fomento por influir en los individuos y modificar las situaciones.

Alvarado y Arguillo (2018), nos menciona en su investigación que Herzberg llego a la conclusión donde las actitudes que reflejaban las personas una vez que se sentían bien en su trabajo variaba significativamente con los comportamientos de aquello que tenían un estado de ánimo decaído o bajo. Las mismas que tienden a tener relación de forma contundente con el bienestar en trabajo. Los componentes llamados intrínsecos dentro de ellos el logro, el reconocimiento parecen tener relación con la satisfacción en el trabajo. Manifestando sentirse bien con su trabajo. Por el contrario, los que dicen estar insatisfechos citan otros

factores externos como la superación, la política salarial, así como las condiciones de trabajo.

Madero, (2019). En su averiguación menciona que una vez que los componentes higiénicos o extrínsecos son positivos si les damos la debida importancia porque ayudamos a prevenir las insatisfacciones del empleado, si no se le da un adecuado monitoreo ocasionaran insatisfacción. Así mismo Herzberg los llama componentes de insatisfacción. Señalo Herzberg, que los elementos motivacionales en la conducta humana influyen sobre el comportamiento de las personas siendo más profundo y estables cuando son óptimos. Por el hecho de estar vinculados a la satisfacción de la persona Herzberg la llama componente de satisfacción.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), cita que tanto los factores extrínsecos e intrínsecos están relacionados con la persona puesto que todo individuo dentro de sus labores está rodeado de factores externos que se vinculan con los extrínsecos relacionados por el ambiental del trabajo, salario y remuneración, Seguridad en el puesto, política de la organización, supervisión, interacción con los colegas, debiendo formar parte del reglamentos internos y oportunidades. Siendo los motivacionales intrínsecos que incluyen la parte interna del trabajador, son loa adecuados de conceder satisfacción psicológica y emocional.

De igual modo nos menciona sobre los elementos intrínsecos; son aquellos que elementos que están bajo el dominio de la persona puesto que se relaciona con lo que él hace y de igual modo su funcionamiento; los elementos materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento personal, el reconocimiento profesional, responsabilidad como las necesidades de ejecución que realiza en el trabajo siendo estos; Responsabilidad, crecimiento, Ejecución, y conocimiento.

Tito y Acuña (2015), Los motivadores son componentes intrínsecos, vinculados de forma directa con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en parte importante al mundo interno del individuo y los componentes de limpieza son extrínsecos, o sea externos al trabajo, trabajan como recompensas a razones del elevado funcionamiento si la organización lo reconoce. Una vez que son adecuados

en trabajo, calman a los empleados realizando de esta forma que no se encuentren insatisfechos y desenvuelvan en un conveniente ambiente de trabajo.

En tanto la teoría X y su relación con la teoría Y de Douglas Mc Gregor., Madero y Rodriguez, (2018) nos menciona que la teoría X se basó en un modelo autoritario de la cual se venía gestionando antiguamente donde se creía que con el mal trato y el trabajo bajo presión era el adecuado solo se enfocaban en el cumplimiento de metas mas no en como se sentía la persona a diferencia de la teoría Y totalmente lo contrario basada y centrada en el bienestar de la persona basada en un liderazgo que reflejando el bienestar y satisfacción de su personal llegando de manera mas efectiva a sobresalir adelante a la organización, con un trato digno reconociendo sus logros, motivandolos e insentivando y dándole la debida importancia al ser humano que es la pieza fundamental de cualquier institución.

Con respecto a la variable desempeño laboral se define, a las ocupaciones que desempeñan los individuos dentro de sus labores vigilando su rendimiento en el logro de objetivos, dependiendo de varios elementos a la hora de una evaluación de desempeño llegando a optimizar si están aptos o no para el cargo o que factores es necesario tener en cuenta para incidir y elevar el rendimiento los trabajadores.

Pashanasi et al. (2021) Menciona que el desempeño es influenciado en mayor magnitud por todas las expectativas que ellos tienen a la hora de desempeñar sus labores esperando que sus habilidades se orienten a la mejora continua de su vida profesional, personal siendo reconocidos por sus esfuerzos. El desempeño por lo mismo es coherente con las capacidades, habilidades y conocimientos que brindan en sus actividades en el momento de lograr las de su organización.

Avedaño y López (2020). Se refiere que el funcionamiento gremial es la conducta del trabajador en la averiguación de fines fijados para conseguir las metas por medio de las tácticas establecidas, y de tal forma lograr tener el funcionamiento de las capacidades que tiene cada trabajador. Sabiendo para muchos que el manejo laboral en una organización está de forma directa relacionado a la selección del personal, buscar o seleccionar la persona idónea para el puesto que se enfoque en el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la organización.

La evaluación del desempeño, según Chiang y Neira (2015), es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral personal o de conjuntos.

Para Palmar *et al.* (2014) nos indica que la evaluación del desempeño infiere mucho en la evaluación de las habilidades y competencias, dentro de las condiciones laborales por ende en las personales que son solicitadas para un determinante puesto de trabajo.

Para que el trabajador brinde un buen desempeño en sus labores, es necesario ser eficiente, pero el hecho que sea eficiente por sí mismo no siempre asegura el buen rendimiento profesional, puesto que todo depende de las condiciones existentes que los rodea.

Tirado (2015). Con en relación a los recursos del funcionamiento gremial nos menciona que en las instituciones hay diferentes zonas por las cuales se miden periódica u una y otra vez el manejo gremial de los ayudantes; no obstante, para lograr medirlo correctamente requerimos tener claros los recursos que se requieren.

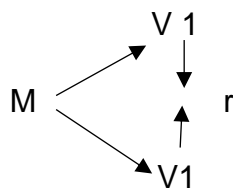
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La averiguación es de diseño cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, método hipotético – deductivo, mide el nivel de relación entre aquellas dos o más cambiantes (Cerna,2019). De diseño no experimental busca examinar la relación de las variables

Rodríguez y Mendivelso (2018) nos menciona que un estudio es de corte transversal por qué parte de la indagación personal, buscando un doble objetivo de las variables estudiadas analizando la encuesta y se califica como un análisis observacional de base personal que suele tener un doble objetivo detallado y analítico.

Esquema que busca la relación.



Dónde :

M: Muestra

V1: Gestión Motivacional

V2: Desempeño laboral

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión Motivacional

Definición conceptual: La gestión motivacional se sustenta en la teoría de Alderfer quien determinó que la motivación de los trabajadores se consigue mediante la satisfacción de las necesidades de existencia, relación y crecimiento. Estas necesidades señaladas se encuentran en cada persona, se crean y obtienen al pasar el tiempo en su centro de trabajo. (Torres, 2020)

Definición operacional: Para esta averiguación se tomó en cuenta los siguientes indicadores como: factores extrínsecos con sus respectivos indicadores como: Ambiente físico, Políticas de la institución, Supervisión, Salario y remuneración, Seguridad en el puesto, Relación con los colegas y los factores intrínsecos con los indicadores de responsabilidad, crecimiento, realización, reconocimiento.

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi siempre (3) Siempre

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Pashanasi et al. (2021) Se define a aquellas cualidades, comportamientos, desenvolvimiento que se destacan en el empleado que ayudan al buen funcionamiento dentro del desempeño y en efecto logra buenos resultados en cuanto a los objetivos de la institución.

Definición operacional: Para la dimensión competencias del trabajador se tomaron los indicadores como: Iniciativa, comunicación a todo nivel, Integridad, expectativas, apertura para el cambio y para la dimensión de las competencias del puesto se tomaron como indicadores: trabajo en equipo, Conocimiento, Toma de decisiones, calidad de servicio.

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi siempre, (3) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Constituida por un conjunto de trabajadores nombrados y contratados de la UGEL San Ignacio.

Muestra: Berardi, (2015) son los integrantes de la población que se consideran como muestra, para tal análisis se forma de 123 empleados.

Muestreo: Conformada por los trabajadores del área Gestión Pedagógica de la institución, por ser el área con mayor número de trabajadores a comparación de las otras áreas.

Así mismo será no probabilístico por conveniencia a criterio del investigador se tomó en cuenta a 57 trabajadores, (Otzen y Manterola,2017). Se usó por la facilidad de ingreso y por la disponibilidad de los trabajadores por conformar parte de la muestra, en un periodo definido.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Berardi, (2015). El instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica empleada la encuesta, realizándose un cuestionario por cada variable; a una escala ordinal de tipo LIKERT en los dos cambiantes se usará la siguiente escala Nunca (1), Casi siempre (2), y Siempre (3).

El cuestionario fue validado a juicio de 3 expertos, del mismo modo tubo la fiabilidad que corresponde, cuyo coeficiente del alfa de Cronbach fue de 0.863 siendo confiable el instrumento.

3.5. Método

Para el presente plan se realizó el diagnóstico general de la motivación y el manejo, es aquí donde se va a aplicar las herramientas de recojo de datos de los trabajadores de la organización a aprender. Cuando se efectuó el proceso de investigación se pudo conocer la verdad del presente estudio, identificando las principales debilidades y restricciones, con el solo objetivo de solucionar y paralelamente exponer sugerencias, para lo que se obtuvo la autorización del director de la UGEL San Ignacio para la aplicación del respectivo instrumento.

3.6. Procedimiento e estudio de datos

Se realizó a través de la técnica de la Estadística Detallada e Inferencial, detallando en tablas la información procesada Salazar, (2020) El procesamiento de la información es por medio del programa SPSS., el coeficiente de correlación de Pearson que dejó contrastar la premisa del análisis y decidir la interacción entre cambiantes y magnitudes, realizando posible exponer la información en tablas de frecuencias y su interpretación que corresponde sobre los resultados que se obtengan. Para determinar la confiabilidad donde se midió el tipo de consistencia interna de una escala. (Mendoza y Garza,2017) utilizando el coeficiente del Alfa de Cronbach que se presentó en 1951 por Lee J. Cronbach (Barraza, 2017).

3.7. Aspectos éticos

La presente averiguación estuvo bajo los principios básicos de las averiguaciones, se protegerá la identidad y la crítica de todos los trabajadores encuestados teniendo en cuenta la confidencialidad, consentimiento comunicado, independiente colaboración y anonimato de la información. Por esto la información que se obtuvo no va a ser usada para otro fin, solo para objetivos del análisis; con el fin del consentimiento reportado se pidió la autorización al directivo encargado de la UGEL San Ignacio.

IV. RESULTADOS

Los datos se procesaron en el programa SPSS; encontrado los resultados que indican el logro de los objetivos trazados. Donde el objetivo general fue Definir la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

Tabla 1

Relación entre gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ignacio

		Variable 1 Gestión motivacional	Variable 2 Desempeño laboral
Variable 1 Gestión motivacional	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Variable 2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

En la tabla 1 se tiene que el valor de “sig” es de 0,00 siendo menor a 0.05 de nivel de significancia, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Como lo demuestra la correlación de Pearson de 0,802. Definiendo que para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y desempeño laboral, aceptándose la hipótesis alterna. En efecto si se incrementa o mejora la gestión motivacional, entonces, se logrará un mejor desempeño laboral.

Asimismo, se encontraron los resultados de correlación que responden al objetivo específico 1: Fijar la relación entre la gestión motivacional y las competencias del trabajador.

Tabla 2

Relación entre la gestión motivacional y las competencias del trabajador.

		Variable 1 Gestión motivacional	Dimensión 3 Competencias del trabajador
Variable 1 gestión motivacional	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Dimensión 3 Competencias del trabajador	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

En la tabla 2 visualizamos que como valor de “Sig” tiene 0,00 y es menor a 0,05 del nivel de significancia, por lo consiguiente se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que se encuentra una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias de los trabajadores como lo prueba la correlación de Pearson. Concluyendo que para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y las competencias del individuo, aceptándose la hipótesis alterna.

Por lo consiguiente se encontraron los resultados de correlación que definen el objetivo específico 2: Precisar cual la relación entre la gestión motivacional y las competencias del puesto de los trabajadores de la Unidad de gestión Educativa Local San Ignacio.

Tabla 3

Relación entre la gestión motivacional y las competencias del puesto.

		Variable 1 gestión motivacional	Dimensión 4 Competencias del puesto
Variable 1 gestión motivacional	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Dimensión 4 Competencias del puesto	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

En la tabla 3 se observa como valor de “Sig” 0,00 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, donde se suele afirmar que con un nivel de confianza del 95 % que existe una correlación positiva moderada entre la gestión motivacional y las competencias del puesto así lo demuestra la correlación de Pearson. Donde se concluye que para el 1% de significación existe relación significativa entre la gestión motivacional y las competencias del puesto aceptándose la hipótesis alterna.

De tal manera también se obtuvieron los resultados que contestas al objetivo específico 3: Resolver cual es la relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos de la Unidad de gestión Educativa Local San Ignacio.

Tabla 4

Relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos

		Variable 2 Desempeño laboral	Dimensión 1 Factores extrínsecos
Variable 2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Dimensión 1 Factores extrínsecos	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

En la tabla 4 también se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson la cual establece la relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos, el resultado es de 0,752 obteniéndose una relación moderada, distante a 1 que es una correlación perfecta. Demostrando el valor de significancia de 0,00 lo cual valida la hipótesis alterna implicando su relación.

Por último, encontramos el efecto a al objetivo específico 4: Establecer la relación entre el desempeño laboral y los factores intrínsecos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

Tabla 5

Relación entre del desempeño laboral y los factores intrínsecos

		Variable 2 Desempeño laboral	Dimensión 2 Factores Intrínsecos
Variable 2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Dimensión 2 Factores Intrínsecos	Correlación de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

En la tabla 5 se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y fija la relación entre el desempeño laboral y los factores intrínsecos, siendo de 0,749 sabiéndose que es una relación moderada, porque 1 es una relación perfecta. Probando el valor de significancia de 0,00 lo cual valida la hipótesis alterna implicando su relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión factores intrínsecos.

Tabla 6*Tabla de contingencia de la gestión motivacional y desempeño laboral*

Gestión Motivacional		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente	
Baja	Recuento	10	1	4	15
	% del total	17,5%	1,8%	7,0%	26,3%
Regular	Recuento	0	12	9	21
	% del total	0,0%	21,1%	15,8%	36,8%
Alta	Recuento	0	0	21	21
	% del total	0,0%	0,0%	36,8%	36,8%
Total	Recuento	10	13	34	57
	% del total	17,5%	22,8%	59,6%	100,0%

En la tabla 6 se muestra la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio, donde se observa que el desempeño laboral es en 59.6% Eficiente

Tabla 7*Tabla de contingencia de las dimensiones de la gestión motivacional de los trabajadores.*

Dimensiones de la gestión motivacional		Frecuencia	Porcentaje
Extrínseco	Baja	7	12.3%
	Regular	17	29.8%
	Alta	33	57.9%
Intrínseco	Baja	6	10.5%
	Regular	10	17.5%
	Alta	41	71.9%
Total		57	100.0%

En la tabla 7 se muestra el nivel de las dimensiones de la gestión motivacional de los trabajadores de la UGEL San Ignacio; en el cual, la dimensión extrínseca con mayor proporción es alta con un 57.9%; así mismo, la dimensión intrínseca también tiene la mayor proporción en un Nivel alto con un 71.9%.

Tabla 8

Tabla de contingencia de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.

Dimensiones del desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Competencias del Trabajador	Deficiente	5	8.8%
	Moderado	11	19.3%
	Eficiente	41	71.9%
Competencias del Puesto	Deficiente	8	14.0%
	Moderado	12	21.1%
	Eficiente	37	64.9%
Total		57	100.0%

En la tabla 8 se observa el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio, donde las competencias del trabajador son en su mayoría eficientes, en un 71.9%; y las Competencias del Puesto también son mayormente eficientes en un 64.9%.

V. DISCUSIÓN

La investigación presentada está inmersa dentro del contexto de la gestión Pública, presentando su discusión.

El presente estudio tubo una confiabilidad encontrada con el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,863 donde se demuestra la fiabilidad del instrumento aplicado; fue de tipo cuantitativo, correlacional, transversal, no probabilístico.

Al igual que los estudios de Romero y Urdaneta (2009) en su estudio en Venezuela donde también demostró su confiabilidad con un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,708 correspondiente a determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio de la Universidad Privada. en Venezuela-Maracaibo Zulia; en su estudio tuvo el objetivo de determinar el vínculo que existe entre sus variables desempeño laboral y calidad de servicio de la universidad privada, partiendo de un análisis correlacional, descriptiva, transversal, no probabilístico.

Partiendo de una discusión del objetivo general, cuyo resultado del coeficiente de Pearson es de 0.802 obteniendo una correlación positiva fuerte. Así mismo, el valor de significativa de 0.00 que corresponde a un $P < 0.05$ lo que da validez a la hipótesis planteada, es decir el desempeño laboral es en 59.6% eficiente con una gestión motivacional alta.

Así tenemos comparándolos con otros estudios de Cabarcas y Contreras (2019) dentro de su investigación desempeño docente y la calidad y el atributo educativo, el propósito fue establecer la relación de ambas, cual se concluye que el docente obtenga una mayor calificación de un ambiente escolar serán satisfactorios, es decir existe una relación positiva entre amabas.

Por otro lado, Aucay (2018) en el estudio, desempeño docente y calidad educativa, Se obtienen sus resultados rechazando la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye que existe una relación entre el desempeño pedagógico y la calidad educativa.

En el estudio de Ruiz (2016) sobre el desempeño docente donde su misión fue precisar el desempeño de calidad así mismo ofrecer capacitación para reforzar. Precisando que la calidad durante la gestión que realizaron las practicas docentes

depende de la misma aplicación de los modelos educativos que ha venido sido aprobado por todos los gestores educativos donde el objeto se centró en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los hallazgos obtenidos del objetivo específico 1 la relación de las variables gestión motivacional y la dimensión competencias del trabajador de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio. Cuyo resultado de Pearson es de 0.744 logrando una correlación positiva fuerte. Con una correlación significativa = 0.00 que comprende a un $P < 0.05$ lo cual valida la hipótesis alterna que conlleva a la relación significativa de la gestión motivacional y las competencias del trabajador.

De acuerdo a estos resultados lo podemos comparar con Moreno (2020) en la cultura organizacional en el desempeño docente, donde se determinó que hubo una relación simple entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los profesores, todo el estudio permitirá la poner en marcha los procesos desde su inicio hasta el momento de su funcionamiento y control , para poder observar y determinar un avance adecuado y fortalecerlos de tal manera que la planificación estratégica siga contribuyendo a brindar una buena imagen institucional.

Así, tenemos a Loyo (2017) en la tesis la cultura organizacional desde la perspectiva del docente. La intención fue determinar la relación entre los elementos de la cultura organizacional desde la perspectiva del docente, donde el autor concluye que existe una comunicación efectiva por parte de los miembros de la organización, formando una correlación positiva con los valores, misión, visión y normas, teniendo en cuenta que esto es parte o elemento principal de toda cultura para poder brindar un buen servicio.

También se puede demostrar con el estudio de Gaspar (2020) la autoevaluación de desempeño docente y la enseñanza de los alumnos, en la cual se tuvo como propósito establecer la correlación entre ambas variables donde se concluye que, a mayor desempeño docente, mayor sería el aprendizaje de estudiantes.

Asimismo, con los resultados alcanzados del objetivo específico 2: se precisa la relación entre la gestión motivacional y las competencias para el puesto de los

trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio. Con un resultado de 0.792 teniendo una correlación positiva alta. Por lo tanto, la correlación significativa tiene un valor de 0.00 que corresponde a un $P < 0.05$ lo que le da autenticidad a la hipótesis alterna lo que implica la relación significativa entre gestión motivacional y las competencias del puesto.

Podemos comparar con el estudio de Rimache (2018) de desempeño educacional y la calidad educativa, en la cual establece correspondencia de ambas variables. En la cual, concluye que la relación que se da entre las variables de estudio se corresponde significativa, considerando que las características y las capacidades que haya logrado un docente, en su desempeño, es por qué; tiene en claro los fines de la educación, en la cual se concreta en la ejecución de su trabajo en lo que saben y puedan hacer, eso permite logra los objetivos, misión y visión de toda institución educativa.

Así tenemos a Chávez (2017) en el estudio, desempeño docente y estudiantes, cuyo objetivo fue establecer las diferencias entre el desempeño docente según los estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo, donde se establece que no existe diferencia significativa de frecuencias con respecto a desempeño docente y estudiantes.

En su estudio Romero (2019) orientado a la cultura organizacional y desempeño en los docentes, en la cual el propósito fue la relación entre ambas variables. El autor demuestra una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y cultura organizacional. Teniendo en que las políticas educativas de desempeño docente deben existir criterios que identifiquen las principales características para llegar a la calidad educativa. Por lo tanto, estos criterios identifican generalmente las principales características de una buena docencia. Una referencia puede ser útil para la formación inicial y continua de todo docente.

Por consiguiente, los hallazgos situados en los resultados del objetivo específico 3: Resolver cual es la relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio. Arrojando un resultado de coeficiente de Pearson de 0.752 que demuestra

la correlación positiva fuerte. Con una correlación significativa de 0.00 que corresponde a un $P < 0.05$ la cual valida la hipótesis alterna que involucra la relación significativa entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos.

Por lo tanto, es relacionado con el estudio de León (2019) de desempeño docente y calidad educativa, en la cual se determina el conocimiento que tienen los estudiantes sobre el ejercicio de la profesión docente del colegio N° 81608 "San José", del distrito la Esperanza, existiendo una relación significativa entre las variables de estudio, donde el autor pone énfasis en las características y las capacidades que haya logrado un docente, en su desempeño, es porque; tiene en claro los fines de la educación, en la cual se concreta en la ejecución de su trabajo en lo que saben y puedan hacer, eso permite logra los objetivos, misión y visión de toda institución educativa.

Tenemos, Arias (2017) en el estudio desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora, donde se estableció una correlación, significativa entre ambas variables; por lo que el autor desataca que el desempeño docente son las acciones para el logro de los objetivos de la institución, y estos puedan ser medibles a través de lo que la persona realmente logra en su labor diaria, por último se debe tener en cuenta que para cumplir con un desempeño laboral, el personal debe estar capacitado de tal manera cumpla con sus deberes u obligaciones asociados a un puesto de trabajo. Asimismo, no solo en la formación de la inteligencia intelectual; sino también en las inteligencias emocionales.

Así tenemos a Barboza (2018) con su mencionado estudio cultura organizacional y desempeño docente, cuyo fin determinó correlación en las variables, en la cual todo sistema educativo está terminante por el desempeño que realice los docentes; pero sin docentes eficientes no se puede lograr la mejora real en la educación

Y por último el objetivo específico 4: Establecer cuál es la relación como se relaciona los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio. Dando un resultado de coeficiente de Pearson de 0.749 vinculando una correlación positiva fuerte. Con una correlación significativa de 0.00 que corresponde a un $P < 0.05$ aceptando la

hipótesis alterna que vincula la relación significativa entre el desempeño laboral y los factores intrínsecos.

De acuerdo a lo expuesto tenemos a Chiang & Neira, (2015) en su investigación demuestra que el desempeño influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, donde se determinó la correlación estadística significativa entre ambas variables.

Así, tenemos a Huilcapi Masacon et al., (2017) en su investigación tuvo como objetivo reconocer la situación motivacional del grupo de jefes de las empresas de la ciudad de Babahoyo, cuyo resultado demuestra el 53% de los casos analizados manifestaron una postura insatisfecha viéndose afectado dentro del rendimiento laboral por eso se sabe que la motivación es un factor muy importante q deben de tener presente todas y cada una de las empresas que deseen alcanza sus objetivos posicionando al factor humano una mejora continua de calidad de vida.

Según los estudios de Alarcón, et al, (2020) cuyo objetivo fue definir el grado de satisfacción y motivación laboral las profesionales matronas del hospital de puerto Montt. Se logró decidir que los profesionales tienen varios grados de motivación media alta en todas las magnitudes estudiadas. Respecto a los componentes de motivación de la satisfacción, él boceto tuvo un valor de grado medio-bajo, en la mayoría de los factores medios.

Así Tenemos Abeh & Muñoz, P. (2021) donde se determinó si la motivación institucional, el clima organizacional, la capacitación maestra y la percepción del nivel de cumplimiento de la tarea de la organización son predictores significativos del funcionamiento. El autor considera que los maestros mejoren su grado de motivación gremial, reciba más grande capacitación maestro e interioricen mejor la tarea institucional, se aumentará de forma fundamental su manejo gremial.

También hubo estudios donde muestra sus tablas de contingencias en cuanto a sus resultados obtenidos de los trabajadores encuestados donde se estableció el vínculo entre variables.

Como se demostró la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio, se observo que el desempeño laboral es en 59.6% eficiente con una gestión motivacional alta; también se

muestra en la tabla de contingencia de las dimensiones de la gestión motivacional de los trabajadores de la UGEL San Ignacio; en el cual, la dimensión extrínseca con mayor proporción es la alta con un 57.9%; así mismo, la dimensión intrínseca también tiene la mayor proporción en un Nivel alto con un 71.9%. De tal manera se observa el por porcentaje en cuanto a las dimensiones del desempeño laboral de la UGEL San Ignacio, donde las competencias del trabajador son en su mayoría eficientes, en un 71.9%; y las Competencias del Puesto también son mayormente eficientes en un 64.9%.

Comparándolos los estudios de Bohórquez, Caiche y Benavides (2020) en su investigación en Ecuador que también busco determinar la relación obtuvo resultados de los donde un 25% de trabajadores insatisfechos con respecto a sus escasas fisiológicos, y un 35% con descontento con respecto a las necesidades dominio y con un 35% de descontento en cuanto a la equidad institucional.

Y por último con los estudios de Quispe (2018), en su estudio relacionado a determinar la vinculación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud en la ciudad de Huamanga. Donde obtuvo su nivel de motivación de los trabajadores fue de 56,6%, donde el 36,1 % de trabajadores manifiestas bajo, y un 7,2% manifestaron ser excelente. Y en su variable Satisfacción se observo que un 51.3% de trabajadores es regular, un 31,3% menciona ser deficiente y solo un 4,8% mencionaron que es alto.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una relación entre las variables gestión motivacional y desempeño laboral dando una correlación positiva de 0.802. Lo que implica que la gestión motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. es decir, el desempeño laboral es en 59.6% eficiente con una gestión motivacional alta.
2. Existe una relación en cuanto a la gestión motivacional y las competencias del trabajador con un resultado de 0.744 visualizando una correlación positiva alta. Como lo demuestra la tabla 2 que se relaciona significativamente la gestión motivacional y las competencias del trabajador.
3. Existe una relación en la gestión motivacional y las competencias del puesto con un valor del coeficiente de Pearson de 0.792. Obteniendo una correlación alta. Visualizado en la tabla 3 lo cual relaciona significativamente la gestión motivacional y las competencias del puesto.
4. Existe relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos con un resultado del coeficiente de Pearson de 0.752. con una relación significativa de 0.00 que relaciona el desempeño laboral y los factores extrínsecos.
5. Se relaciona el desempeño laboral y los factores intrínsecos con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.749. Con la relación significativa de 0.00 que relaciona el desempeño laboral y los factores intrínsecos.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio debe orientarse a crear formas de incentivar a los trabajadores, no solo en el aspecto remunerativo; si no estar enfocados en el bienestar del personal con la finalidad de motivar sus logros del personal por los objetivos alcanzados, manteniendo la relación significativa de las dos variables.
2. Al director de UGEL San Ignacio implementar estrategias de capacitación para reforzar las capacidades que contribuya a la buena gestión motivacional y al fortalecimiento de las capacidades de un buen desempeño laboral.
3. El director conjuntamente con los trabajadores de la UGEL San Ignacio debe seguir manteniendo esa postura conservadora de sus valores permitiendo involucrarse en varias actividades habituales de tal manera que sigan conservando la relación significativa de la gestión motivacional intrínseca y el desempeño laboral.
4. A todos los trabajadores de la UGEL San Ignacio tienen que poner énfasis en llevar una buena relación entre trabajadores mejorando la comunicación y así fortalecer la convivencia dentro de sus labores.
5. A la Dirección de Gestión Educativa Local San Ignacio tomar como paradigma este estudio lo cual sirve como orientación ante cualquier toma de decisiones, e incrementar el estado motivacional y el buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abeh, P., & Muñoz, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 21(1), 21–30. <https://doi.org/10.37354/riee.2021.209>
- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental, Huancayo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10064>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja Rojas, L., & Monteverde, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), .<https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de Saberes*, 45, 127. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). (2019). Management of Human Resources Management. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 11(4), 313–318. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295/1317>
- Arias, C. (2017) *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188* [Tesis para optar el grado académico de: Doctor en Educación.UCV]
- Avendaño, M. & López, J. (2019). *Desempeño laboral. Job performance: a theoretical review*. [Revisión teórica parra optar el grado académico de bachiller en administración y negocios internacionales, Repositorio Universidad Peruana Unión, Lima]. *Dirección General de Investigación*, 1–93. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Alvarado, A., Arguillo, N. (2018) Factores Higiénicos y motivacionales en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Revista Ra Ximhai*, vol. 14, núm.

Esp.3, pp. 207-222, 2018.
<https://www.redalyc.org/journal/461/46158064013/html/>

- Barraza, A. (2017) Metodología de la investigación confiabilidad. Universidad Pedagógica de Durango *Investigación Educativa* N° 6
file:///C:/Users/DUVER/Downloads/Dialnet-
ComoValorarUnCoeficienteDeConfiabilidad-2292993%20(2).pdf
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement.1-67 [*Universidad Fasta*, Mar del plata]
http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bermudez, F. (2017).. Motivation within the administrative management of small enterprises. *Quipukamayoc*, 25(47), 37 - 44. doi:
<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Bobadilla, E. (2016). Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de ESSALUD Chiclayo. Abril-Octubre, 2016.[*Tesis para obtener el grado academico de magister en gestion de los servicios de la salud, Repositorio Institucional – UCV*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/2741>
- Bohórquez, E., Pérez, W. & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19 *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

- Cerna, M. (2019). *Gestión Motivacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2018*. [Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5365>
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado*. [Tesis para optar el grado académico de maestría en gestión de empresas turísticas y hoteleras, Repositorio académico de la Universidad San Martín de Porras] [.https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341](https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341)
- Chiang, M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Work motivation in workers of formal companies in the city of Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59–78. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7106>
- Díaz, H. (2018). *Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017*. [Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16203>
- Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar*, 16(28), 7–32. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=7982F0BC752084FECB2B50C4B35C4AA9.dialnet01?codigo=2384677>. ISSN: 0121-5051
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- González, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de*

una empresa automotriz. *Revista San Martín Emprendedor*, 5(51), 14–34.
ISSN (e) 2220-9336.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1653/sme_v5n1_art2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (2020). Association Between Motivating Factors and Employee Performance of Radiology Technicians. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>

Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>

Jara, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. 1–93.[Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana Union]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>

Maín, L., Delgado, B. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1139–1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Madero, S. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction *Acta Universitaria*, 29(10), 1–18. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Madero, S., Rodríguez, D.(2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction *Revista Ciencia UTA*, vol.13,núm. 1, pp.95 – 107, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
<https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>

Marín, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Mendoza, J., & Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. Measurement

in the scientific research process: Content validity and reliability evaluation
Revista Innovaciones de Negocios, 6(11), 17–32. ISSN 1665-9627
<https://doi.org/10.29105/rinn6.11-2>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista: Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>

Olaza, N. (2012). *Branding y Posicionamiento en la empresa Market Plaza Lucy S.R.L., Huaraz – 2020*. [Tesis para optar el título de licenciado en administración, Repositorio UCV].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63456>

Oriundo, F., & Jurado, J. (2017). *Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo Ayacucho, 2017*. [Para optar en grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20214>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Palomino, N. (2019). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas multigrados rurales de Educación Intercultural Bilingüe de la Micro Red Apu Achanchi de Talavera- Apurímac*. [Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzman Y Valle, 1–118. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4568>

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Palmar G., Rafael S., & Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. [fecha de Consulta 22 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista científica*, 3(7), 177–192. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peña, C. (2015). *La motivacion laboral como herramienta de gestion en las organizaciones empresariales.*. [Tesis para obtener el Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Pontificia Comilas, 1–96. <http://hdl.handle.net/11531/4152>

Quispe, L. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.* [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20490>

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials, Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 16) Año 2018 • Pág. 17 <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-85045738130&partnerID=MN8TOARS>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia*

Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(3), 3805-3823.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). Identification and design of work competencies in the national health care system. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(1), 92-102.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems12113.pdf>

Salazar, L. (2020). Motivation and Quality of work life in the care staff of the Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio, 2021, Volumen 5, Número 3.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558 p. 3677

Siñeriz, Á. (2019). El Legado. *Archivamos: Boletín ACAL*, 113, 46–47.

Tito, P., & Acuña, P. (2015). Impacto De La Motivación En Laproductividad Empresarial: Caso Gerencia De Infraestructura En Telefónica Del Perú. *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(35), 51–59. Doi:
<https://doi.org/10.15381/gtm.v18i35.11709>

Tirado, R. (2015). Teorías y conceptos para analizar las organizaciones gremiales de empresarios. *Revista mexicana de sociología*, 77(3), 467-495. Recuperado en 22 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000300005&lng=es&tlng=es

Torres, G. (2020). *Modelo de gestión motivacional según Alderfer para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales*, 2020. 1–5 [Tesis para obtener el grado académico de: doctora en gestión pública y gobernabilidad, Repositorio Universidad Cesar Vallejo]. **URI:** <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56767>

Torres, G., Delgado, J. (2020). Labor motivational management in public institutions employeers. *Revista científica Horizonte Empresarial*, Vol.7 Núm. 2. **DOI:** <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>

Universidad Técnica de Ambato Universidad Técnica de Ambato (p. 119). (2015).

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28263%0Awww.uta.edu.ec>

- Wilfredo, M., Reátegui, T., Roger, M., Rengifo, R., Karla, M., & Martell, P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593–600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Winter, D. (2000). David C. McClelland (1917–1998): Obituary. *American Psychologist*, 55(5), 540–541. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.5.540>
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L.. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157–164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Qué se relaciona la Gestión Motivacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio?	Definir cual es la relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio...	Hi: Se relaciona directamente la gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en san Ignacio.	V 1	UNIDAD DE ANÁLISIS	DISEÑO DE INVSTIGACION	Técnica:
			GESTION	Encuesta / cuestionario	Cuantitativo	- Encuesta
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		MOTIVACION AL	POBLACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN:	Instrumento:
PE1: ¿Cómo se relaciona la Gestión Motivacional y las competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL San Ignacio?	OE 1. Fijar cual es la relación entre gestión motivacional y competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	Hi1. Existe relación directa entre la gestión Motivacional y las competencias del trabajador de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.		123 trabajadores	Descriptivo Correlacional	- Cuestionario
PE2: Como se relaciona la gestión Motivacional y las competencias del puesto de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	OE2 Precisar cuál es la relación entre la gestión motivacional y competencias del puesto de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	Hi2. Existe relación directa entre la gestión motivacional y las competencias del puesto de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	V 2	MUESTRA	NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	Métodos de Análisis de Investigación:
PE3 Como se relacionan los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL San Ignacio.	OE3. Resolver cual es la relación entre el desempeño laboral y los factores extrínsecos de los trabajadores de la UGEL San Ignacio	Hi3. Existe relación directa entre los factores extrínsecos y del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.		57 trabajadores	Descriptivo Correlacional.	- Pruebas Paramétricas-
PE4 Como se relacionan los Factores Intrínsecos el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	OE4. Establecer cuál es la relación entre el desempeño laboral y los factores intrínsecos de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	Hi4. Existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.	DESEMPEÑO LABORAL		MÉTODO:	- Correlación de Pearson
					Hipotético-Deductivo	
					DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	
					<pre> graph LR M --- V1 M --- V2 V1 --- r --- V2 </pre>	

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION MOTIVACIONAL	L (Herzberg, 1959) Frederick Herzberg desarrolla una teoría muy atractiva desde el punto de vista motivacional ya que estudia y analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa en vez de desde la óptica de las necesidades humanas, como en los casos anteriores. Este modelo que plantea Herzberg tiene una gran difusión y aplicación en el actual panorama empresarial. Su modelo de motivación se basa en la división de dos grupos de factores principales: los factores higiénicos y los motivacionales	La gestión motivacional es aquella que se relaciona directamente al trabajador, y, se refleja en el buen desempeño del mismo, haciendo usos de varios factores para poder medirla	FACTORES EXTRINSECOS	Ambiente físico	Nunca Casi Siempre Siempre
				Políticas de la Institución	
				Supervisión	
				Salario y remuneración	
				Seguridad en el puesto	
			FACTORES INTRINSECOS	Relación con los colegas	
				Responsabilidad	
				Crecimiento	
DESEMPEÑO LABORAL	(Vaca, 2018, pág. 25), "El desempeño laboral es conocido como la agilidad con la que el personal labora en una empresa o institución, donde el factor motivación juega un papel muy importante a la hora de realizar su labor y cumplir las metas propuestas."	La gestión motivacional es aquella que se relaciona directamente al trabajador, y, se refleja en el buen desempeño del mismo, haciendo usos de varios factores para poder medirla	COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR	Iniciativa	Nunca Casi Siempre Siempre
				Comunicación a todo nivel	
				Integridad	
				Expectativas	
			COMPETENCIAS DEL PUESTO	Apertura para el cambio	
				Trabajo en equipo	
				conocimiento	
				Toma de decisiones	
				Calidad de servicio	

ANEXO 3

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Gestión Motivacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O	RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTION MOTIVACIONAL	FACTORS EXTRINSECOS	Ambiente físico	1. Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas	x		x		x		x			
			2. El ambiente donde labora tiene condiciones de limpieza, orden e higiene.	x		x		x		x			
	Políticas de la Institución	3. Se establecen normas para el cumplimiento oportuno de tus funciones.	x		x		x		x				
		4. Se difunde alguna política que estimule la labor de los trabajadores	x		x		x		x				
	Supervisión	5. Se establecen planes de supervisión laboral en la Institución.	x		x		x		x				
		6. Existe un cronograma para ser supervisado periódicamente en sus labores.	x		x		x		x				
		7. Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación.	x		x		x		x				
	Salario y remuneración	8. La remuneración percibida está acorde con las funciones y trabajo que realiza.	x		x		x		x				
	Seguridad en el puesto	9. La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es la adecuada.	x		x		x		x				

			10. La seguridad o permanencia en el puesto le hace sentir satisfecho	x		x		x		x		
		Relación con los colegas	11. Hay un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.	x		x		X		x		
FACTORES INTRINSECOS		Responsabilidad	12. Las tareas que le asignan están acorde a las capacidades que Ud. Posee.	x		x		x		x		
		Crecimiento	13. La institución valora tus aportes de mejora laboral.	x		x		x		x		
			14. Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución.	x		x		x		x		
		Realización	15. Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo encargado.	x		x		x		x		
			16. Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona	x		x		x		x		
		Reconocimiento	17. Existe actividades de reconocimiento y estímulo del personal dentro de la institución.	x		x		x		x		
			18. Se siente importante en su institución y se identifica con él.	x		x		x		x		



Dr. Carlos Alberto Cherre Antón
DNI: 40991682

Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Gestión Motivacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR	Iniciativa	19. Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		x		
			20. Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto	x		x		x		x		
		Comunicación a todo nivel	21. Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas.	x		x		x		x		
			22. La comunicación en la institución se realiza a todo nivel y con respeto.	x		x		x		x		
		Integridad	23. Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones.	x		x		x		x		
			24. Administra de manera transparente los recursos materiales de la institución.	x		x		x		x		
		Expectativa	25. Sus expectativas laborales se enfocan en ocupar cargos donde pueda ejercer liderazgo.	x		x		x		x		
			26. Buscar nuevas maneras para agilizar el servicio a usuarios de la institución.	x		x		x		x		
		Apertura para el cambio	27. Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a las suyas.	x		x		x		x		
			28. Se adapta fácilmente a la rotación de personal.	x		x		x		x		
		29. Incentivan la participación de todo el personal en el desarrollo de las actividades institucionales.	x		x		x		x			

COMPETENCIAS DEL PUESTO	Trabajo en equipo	30. Se trabaja en equipo para el cumplimiento de metas.	x		x		x		x		
	Conocimiento	31. Posee conocimientos y competencias que le permitan ejercer y cumplir con los objetivos del área.	x		x		x		x		
		32. Tiene iniciativas y nuevas ideas para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x		x		
	Toma de decisiones	33. Toma decisiones oportunas y de manera correcta.	x		x		x		x		
		34. Identifica los problemas en su trabajo, reconoce las causas y propone soluciones.	x		x		x		x		
	Calidad de servicio	35.. Brinda servicios de calidad y cumple sus trabajos en los plazos previstos.	x		x		x		x		

Dr. Carlos Alberto Cherre Antón

DNI: 40991682

Evaluador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión Motivacional y el Desempeño de los Trabajadores de la UGEL SAN IGNACIO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Ila Gandi Heredia Jaramillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre del 2021

Dr. Carlos Alberto Cherre Antón

DNI: 40991682

Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTION MOTIVACIONAL	FACTORS EXTRINSECOS	Ambiente físico	1. Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas	x		x		x		x	
			2. El ambiente donde labora tiene condiciones de limpieza, orden e higiene.	x		x		x		x	
		Políticas de la Institución	3. Se establecen normas para el cumplimiento oportuno de tus funciones.	x		x		x		x	
			4. Se difunde alguna política que estimule la labor de los trabajadores	x		x		x		x	
		Supervisión	5. Se establecen planes de supervisión laboral en la Institución.	x		x		x		x	
			6. Existe un cronograma para ser supervisado periódicamente en sus labores.	x		x		x		x	
			7. Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación.	x		x		x		x	
		Salario y remuneración	8. La remuneración percibida está acorde con las funciones y trabajo que realiza.	x		x		x		x	
		Seguridad en el puesto	9. La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es la adecuada.	x		x		x		x	
			10. La seguridad o permanencia en el puesto le hace sentir satisfecho	x		x		x		x	

FACTORES INTRINSECOS	Relación con los colegas	11. Hay un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.	x		x		X		x	
	Responsabilidad	12. Las tareas que le asignan están acorde a las capacidades que Ud. Posee.	x		x		x		x	
	Crecimiento	13. La institución valora tus aportes de mejora laboral.	x		x		x		x	
		14. Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución.	x		x		x		x	
	Realización	15. Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo encargado.	x		x		x		x	
		16. Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona	x		x		x		x	
	Reconocimiento	17. Existe actividades de reconocimiento y estímulo del personal dentro de la institución.	x		x		x		x	
		18. Se siente importante en su institución y se identifica con él.	x		x		x		x	


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405
Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: Gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR	Iniciativa	19. Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		x	
			20. Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto	x		x		x		x	
		Comunicación a todo nivel.	21. Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas.	x		x		x		x	
			22. La comunicación en la institución se realiza a todo nivel y con respeto.	x		x		x		x	
		Integridad	23. Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones.	x		x		x		x	
			24. Administra de manera transparente los recursos materiales de la institución.	x		x		x		x	
		Expectativa	25. Sus expectativas laborales se enfocan en ocupar cargos donde pueda ejercer liderazgo.	x		x		x		x	
			26. Buscar nuevas maneras para agilizar el servicio a usuarios de la institución.	x		x		x		x	
		Apertura para el cambio	27. Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a las suyas.	x		x		x		x	
			28. Se adapta fácilmente a la rotación de personal.	x		x		x		x	

COMPETENCIAS DEL PUESTO	Trabajo en equipo	29. Incentivan la participación de todo el personal en el desarrollo de las actividades institucionales.	x		x		x		x	
		30. Se trabaja en equipo para el cumplimiento de metas.	x		x		x		x	
	Conocimiento	31. Posee conocimientos y competencias que le permitan ejercer y cumplir con los objetivos del área.	x		x		x		x	
		32. Tiene iniciativas y nuevas ideas para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x		x	
	Toma de decisiones	33. Toma decisiones oportunas y de manera correcta.	x		x		x		x	
		34. Identifica los problemas en su trabajo, reconoce las causas y propone soluciones.	x		x		x		x	
	Calidad de servicio	35.. Brinda servicios de calidad y cumple sus trabajos en los plazos previstos.	x		x		x		x	


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405
Evaluador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Ila Gandi Heredia Jaramillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre del 2021


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405

Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión Motivacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O	RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTION MOTIVACIONAL	FACTORS EXTRINSECOS	Ambiente físico	1. Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas	x		x		x		x				
			2. El ambiente donde labora tiene condiciones de limpieza, orden e higiene.	x		x		x		x				
		Políticas de la Institución	3. Se establecen normas para el cumplimiento oportuno de tus funciones.	x		x		x		x				
			4. Se difunde alguna política que estimule la labor de los trabajadores	x		x		x		x				
		Supervisión	5. Se establecen planes de supervisión laboral en la Institución.	x		x		x		x				
			6. Existe un cronograma para ser supervisado periódicamente en sus labores.	x		x		x		x				
			7. Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación.	x		x		x		x				
		Salario y remuneración	8. La remuneración percibida está acorde con las funciones y trabajo que realiza.	x		x		x		x				
		Seguridad en el puesto	9. La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es la adecuada.	x		x		x		x				
			10. La seguridad o permanencia en el puesto le hace sentir satisfecho.	x		x		x		x				

	Relación con los colegas	11. Existe un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.	x		x		X		x		
FACTORES INTRINSECOS	Responsabilidad	12. Las tareas que le asignan están acorde a las capacidades que Ud. Posee.	x		x		x		x		
	Crecimiento	13. La institución valora tus aportes de mejora laboral.	x		x		x		x		
		14. Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución.	x		x		x		x		
	Realización	15. Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo encargado.	x		x		x		x		
		16. Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona	x		x		x		x		
	Reconocimiento	17. Existe actividades de reconocimiento y estímulo del personal dentro de la institución.	x		x		x		x		
		18. Se siente importante en su institución y se identifica con él.	x		x		x		x		



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon

DNI: 40742391

Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión Motivacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR	Iniciativa	19. Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		x	
			20. Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto	x		x		x		x	
		Comunicación a todo nivel	21. Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas.	x		x		x		x	
			22. La comunicación en la institución se realiza a todo nivel y con respeto.	x		x		x		x	
		Integridad	23. Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones.	x		x		x		x	
			24. Administra de manera transparente los recursos materiales de la institución.	x		x		x		x	
		Expectativa	25. Sus expectativas laborales se enfocan en ocupar cargos donde pueda ejercer liderazgo.	x		x		x		x	
			26. Buscar nuevas maneras para agilizar el servicio a usuarios de la institución.	x		x		x		x	
		Apertura para el cambio	27. Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a las suyas.	x		x		x		x	
			28. Se adapta fácilmente a la rotación de personal.	x		x		x		x	

COMPETENCIAS DEL PUESTO	Trabajo en equipo	29. Incentivan la participación de todo el personal en el desarrollo de las actividades institucionales.	x		x		x		x	
		30. Se trabaja en equipo para el cumplimiento de metas.	x		x		x		x	
	Conocimiento	31. Posee conocimientos y competencias que le permitan ejercer y cumplir con los objetivos del área.	x		x		x		x	
		32. Tiene iniciativas y nuevas ideas para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x		x	
	Toma de decisiones	33. Toma decisiones oportunas y de manera correcta.	x		x		x		x	
		34. Identifica los problemas en su trabajo, reconoce las causas y propone soluciones.	x		x		x		x	
	Calidad de servicio	35. Brinda servicios de calidad y cumple sus trabajos en los plazos previstos.	x		x		x		x	



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon

DNI: 40742391

Evaluador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión Motivacional y el Desempeño de los Trabajadores de la UGEL SAN IGNACIO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. Ila Gandi Heredia Jaramillo


4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 13 de octubre del 2021



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
DNI: 40742391

Evaluador

ANEXO 4: Autorización Firmado por la respectiva autoridad.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario: 200 años de independencia"

San Ignacio, 19 de octubre del 2021

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR NOMBRE DE LA INSTITUCION

Mg. Oscar Gonzales Cruz
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local
San Ignacio.

Yo, Ila Gandhi Heredia Jaramillo, con DNI N°42974690, domiciliado en Jr. Villanueva Pinillos N° 170 del distrito de San Ignacio, provincia de San Ignacio, ante usted me presento para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en su gestión de la institución a la cual usted representa:

Soy estudiante del Programa de Maestría, con mención en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Solicito a Ud. Permiso para utilizar nombre de la institución que actualmente dirige, para realizar proyecto de Investigación, para efectos de obtener el Grado Académico de Maestría, debiendo realizar un trabajo de investigación (tesis). "GESTION MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SAN IGNACIO"

POR LO EXPUESTO:

Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.

DRG DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION UGEL SAN IGNACIO	TRAMITE DOCUMENTARIO
19 OCT 2021	HORA: 03:42 PM
REG. N°: 3270	FOLIOS: 01 -
DESTINO: DIR.	FIRMA: [Firma]

Ila Gandhi Heredia J.

.....
Lic: Ila Gandhi Heredia Jaramillo
DNI : 42974690

**AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCION PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Institución:	RUC:20479590983
Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Mg. Oscar Gonzales Cruz	
Nombres y Apellidos	DNI:
Mg. Oscar Gonzales Cruz	27725625

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Motivacional y el Desempeño de los trabajadores de la UGEL SAN IGNACIO	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Publica	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Ila Gandi Heredia Jaramillo	42974690

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.



San Ignacio, 19 de octubre del 2021

Mg. Oscar Gonzales Cruz

Director

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

"Año del Bicentenario: 200 años de independencia"

San Ignacio, 19 de octubre del 2021

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACION

Mg. Oscar Gonzales Cruz
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local
San Ignacio

Yo, Ila Gandhi Heredia Jaramillo, con DNI N°42974690, domiciliado en Jr. Villanueva Pinillos N° 170 del distrito de San Ignacio, provincia de San Ignacio, ante usted me presento para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en su gestión de la institución a la cual usted representa:

Soy estudiante del Programa de Maestría, con mención en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Solicito a Ud. Permiso para realizar investigación en la institución que actualmente dirige, para realizar trabajo de Investigación, para efectos de obtener el Grado Académico de Maestría, debo realizar un Proyecto de investigación (tesis). "GESTION MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SAN IGNACIO"

POR LO EXPUESTO:

Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.



.....
Lic: Ila Gandhi Heredia Jaramillo
DNI : 42974690

SRG DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION UGEL SAN IGNACIO TRAMITE DOCUMENTARIO
19 OCT 2021 HORA 03:44 PM
REG. N°: 3271 FOLIOS: 01
DESTINO: DIR FIRMA: [Firma]

“Año del Bicentenario: 200 años de independencia”

San Ignacio, 19 de octubre del 2021

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN IGNACIO

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

A La Lic. Ila Gandi Heredia Jaramillo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo., con su proyecto de investigación “GESTION MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL SAN IGNACIO” se le conceda la autorización y brindar las facilidades del caso para la realización de dicha actividad en esta institución al cual representa mi persona.

Se expide la presente a petición escrita de la interesada para los fines que estime por conveniente.



Mg: Oscar Gonzales Cruz
Director

ANEXO 5: RESULTADO DE FIABILIDAD DE LA GESTION MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	57	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	2

ANEXO 6: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTION MOTIVACIONAL

Fecha: 04- 11-2021

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentan 18 preguntas sobre gestión motivación, por lo que pedimos a usted se sirva contestar cada una escribiendo una (X) en la casilla que mejor considere. La información es confidencial y solo para efectos del estudio. Por lo que anticipamos nuestro agradecimiento.

Escala: 1= Nunca 2 = Casi siempre 3 = Siempre

N°	ITEMS	RESPUESTAS		
GESTION MOTIVACIONAL				
FACTORES EXTRINSECOS		1	2	3
Ambiente físico.				
1.	Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas			
2.	El ambiente donde labora tiene condiciones de limpieza, orden e higiene.			
Políticas de la Institución				
3.	Se establecen normas para el cumplimiento oportuno de tus funciones.			
4.	Se difunde alguna política que estimule la labor de los trabajadores			
Supervisión				
5.	Se establecen planes de supervisión laboral en la Institución.			
6.	Existe un cronograma para ser supervisado periódicamente en sus labores.			
7.	Las tareas que realiza están en constante supervisión y evaluación.			
Salario y Remuneración				
8.	La remuneración percibida está acorde con las funciones y trabajo que realiza.			
Seguridad en el puesto				
9.	La disposición de equipos y recursos materiales para el cumplimiento de sus funciones es la adecuada.			
10.	La seguridad o permanencia en el puesto le hace sentir satisfecho.			
Relación con los colegas				
11.	Existe un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.			

FACTORES INTRINSECOS			
Responsabilidad			
12.	Las tareas que le asignan están acorde a las capacidades que Ud. Posee.		
Crecimiento			
13.	La institución valora tus aportes de mejora laboral.		
14.	Tiene la posibilidad de ir creciendo profesionalmente dentro de la institución.		
Realización			
15.	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo encargado.		
16.	Considera que su trabajo lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona		
Reconocimiento			
17.	Existe actividades de reconocimiento y estímulo del personal dentro de la institución.		
18.	Se siente importante en su institución y se identifica con él.		

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: 04- 11-2021

INSTRUCCIÓN A continuación se presenta 17 preguntas sobre Desempeño laboral, por lo que pedimos a usted se sirva contestar cada una escribiendo una equis (X) en la casilla que mejor considere. La información es confidencial y solo para efectos del estudio. Por lo que anticipamos nuestro agradecimiento.

Escala: (1) Nunca (2) Casi siempre (3) Siempre

ITEMS	1	2	3
COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR			
Iniciativa			
19. Se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades o problemas que se presentan en el trabajo.			
20. Se fija metas para alcanzar un mejor desempeño en su puesto			
Comunicación a todo nivel			
21. Desarrolla buenas relaciones de trabajo con los jefes, colegas.			
22. La comunicación en la institución se realiza a todo nivel y con respeto.			
Integridad			
23. Es honesto y asume la responsabilidad de sus acciones.			
24. Administra de manera transparente los recursos materiales de la institución.			
Expectativa			
25. Sus expectativas laborales se enfocan en ocupar cargos donde pueda ejercer liderazgo.			
26. Buscar nuevas maneras para agilizar el servicio a usuarios de la institución.			
Apertura para el cambio			
27. Recibe las críticas de sus colegas, aun cuando son opuestas a las suyas.			
28. Se adapta fácilmente a la rotación de personal.			

COMPETENCIAS DEL PUESTO				
Trabajo en equipo				
29.	Incentivan la participación de todo el personal en el desarrollo de las actividades institucionales.			
30.	Se trabaja en equipo para el cumplimiento de metas.			
Conocimiento				
31.	Posee conocimientos y competencias que le permitan ejercer y cumplir con los objetivos del área.			
32.	Tiene iniciativas y nuevas ideas para mejorar su desempeño laboral.			
Toma de decisiones				
33.	Toma decisiones oportunas y de manera correcta.			
34.	Identifica los problemas en su trabajo, reconoce las causas y propone soluciones.			
Calidad de servicio				
35.	Brinda servicios de calidad y cumple sus trabajos en los plazos previstos.			

ANEXO 7 Valores de la escala de la correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Si P valor ≤ 0.05 la relación se considera significativa
 - Si P valor > 0.05 la relación no se considera significativa
-

ANEXO 8

Escala de Valoración para la confiabilidad del instrumento. Según (Barraza, 2017)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De 0.60 a 0.65 es indeseable

Entre 0.65y 0.70 es mínimamente aceptable

De 0.70 a 0.80 es respetable

De 0.80 a 0.90 es muy buena

ANEXO 9

Preguntas Respuestas **57** Configuración

Cuestionario sobre Gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

A continuación, se presenta un cuestionario que tiene como objetivo recolectar información que permita conocer como se relaciona la Gestión motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Ignacio.
Así mismo, se le informa que se cuenta con la autorización de la institución para aplicar la encuesta a los trabajadores. Ref. (REG. N°3271)
La información que nos proporcione será de carácter confidencial y solo para efectos de estudio.
Se le agradece anticipadamente su colaboración.

VARIABLE 1. GESTIÓN MOTIVACIONAL
Seleccione la opción que estime por conveniente.

1.- Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas. *

verdadero formulario ☆

Preguntas Respuestas **57** Configuración

57 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

1.- Las condiciones de infraestruct... realizar las tareas encomendadas.

< 1 de 35 >

1.- Las condiciones de infraestructura son las adecuadas para realizar las tareas encomendadas.

Enlace del formulario de Drive que se envió a los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local San Ignacio.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdrT18vDbuLaVWMMROtdbd--VAMt_x3rOEJAzuyDXHGq26dWA/viewform?usp=sf_link

ANEXO 10

BASE DE DATOS SPSS

*Tabla.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	V1	V2	D1	D2	D3	D4	var
24	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	37	20	11	23	14	
25	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	48	44	28	20	28	16	
26	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	50	26	19	29	21	
27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	50	49	30	20	29	20		
28	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	49	47	30	19	28	19	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	51	33	21	30	21		
30	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	48	47	27	21	27	20		
31	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	44	38	25	19	21	17		
32	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	51	28	19	30	21		
33	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48	49	28	20	28	21		
34	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	48	49	29	19	29	20		
35	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	35	46	18	17	26	20			
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37	41	23	14	25	16		
37	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	51	30	20	30	21		
38	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	49	47	30	19	27	20		
39	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	46	44	29	17	26	18		
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	51	48	31	20	28	20		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	54	49	33	21	28	21			
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	51	33	21	30	21			
43	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	50	30	21	29	21			
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	51	33	21	30	21			
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	51	32	21	30	21			
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	51	32	21	30	21			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar 18°C 00:26 1/12/2021

*Tabla.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	V1	V2	D1	D2	D3	D4	var		
47	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	49	48	28	21	28	20					
48	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	47	49	29	18	28	21				
49	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	47	48	29	18	27	21				
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	54	50	33	21	29	21					
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	54	49	33	21	28	21				
52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	42	48	24	18	29	19				
53	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	38	24	13	23	15				
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53	50	33	20	29	21					
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53	49	33	20	29	20					
56	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	43	47	30	13	28	19			
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	51	32	21	30	21					
58																																												
59																																												
60																																												
61																																												
62																																												
63																																												
64																																												
65																																												
66																																												
67																																												
68																																												
69																																												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar 18°C 00:27 1/12/2021

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	2	0	1. Las condicio...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	2	0	2. El ambiente ...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	2	0	3. Se establece...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	2	0	4. Se difunde al...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	2	0	5. Se establece...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	2	0	6. Existe un cr...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	2	0	7. Las tareas q...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	2	0	8. La remunera...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	2	0	9. La disposicio...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	3	0	10. La segunda...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	3	0	11. Existe un tr...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	26	0	12. Las tareas ...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	3	0	13. La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	3	0	14. Tiene la po...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	3	0	15. Goza de lib...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	3	0	16. Considera q...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	3	0	17. Existe activ...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	3	0	18. Se siente i...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	36	0	19. Se anticipa ...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	3	0	20. Se fija meta...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	3	0	21. Desarrolla b...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	3	0	22. La comunic...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	3	0	23. Es honesto...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	3	0	24. Administra ...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 00:28 1/12/2021

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
24	P24	Númerico	3	0	24. Administra ...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	3	0	25. Sus expect...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	3	0	26. Busca nuev...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	3	0	27. Recibe las ...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	3	0	28. Se adapta f...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númerico	24	0	29. Incentiva l...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númerico	3	0	30. Se trabaja ...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númerico	3	0	31. Posee cono...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númerico	3	0	32. Tiene inici...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númerico	3	0	33. Toma decis...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númerico	3	0	34. Identifica l...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númerico	3	0	35. Brinda servi...	{1, nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V1	Númerico	8	0	Variable 1 Ges...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
37	V2	Númerico	8	0	Variable 2 Des...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
38	D1	Númerico	8	0	Dimension 1 Fa...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
39	D2	Númerico	8	0	Dimension 2 Fa...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
40	D3	Númerico	8	0	Dimension 3 C...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
41	D4	Númerico	8	0	Dimension 4 C...	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Escala	Entrada
42											
43											
44											
45											
46											
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 00:29 1/12/2021

CONFIABILIDAD GESTION MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	V1	V2	D1	D2	D3	D4	var	va
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	42	41	23	19	22	19		
2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	27	32	18	9	20	12		
3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	49	48	29	20	27	21			
4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1																									42	50	24	18	29	21			
5	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3																									47	44	27	20	25	19			
6	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3																									2	2	2	39	36	22	17	21	15
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3																									52	46	31	21	26	20		
8	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3																										50	50	30	20	29	21		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3																									53	51	32	21	30	21		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																										39	48	23	16	28	20		
11	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3																										41	43	26	15	24	19		
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2																										50	51	31	19	30	21		
13	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3																										48	50	28	20	29	21		
14	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2																										37	41	20	17	24	17		
15	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3																											49	47	31	18	28	19	
16	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3																											43	48	26	17	29	19	
17	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3																											50	48	30	20	29	19	
18	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2																											44	44	27	17	25	19	
19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2																											39	38	24	15	23	15	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																											54	49	33	21	28	21	
21	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1																											37	44	21	16	26	18	
22	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3																											41	47	24	17	28	19	
23	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2																											34	36	19	15	22	14	

Analisis de fiabilidad

Elementos:

- Variable 1 Gestion motivaciona...
- Variable 2 Desempeño laboral ...

Modelo: Alfa

Etiqueta de escala: RESULTADO CONFIABILIDAD

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Area de informacion

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar

20°C Muy soleado 20:54 1/12/2021

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

La licencia caducará en 9 días.

```

GET
FILE='D:\MAESTRILA ILA GANDI\BASE DE DATOS TABULACION 1\Tabla.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=V1 V2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Excluido ^a	0	0	.0
Total	57	57	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.863	2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar

20°C Muy soleado 20:47 1/12/2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN IGNACIO", cuyo autor es HEREDIA JARAMILLO ILA GANDI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO DNI: 16486158 ORCID 0000-0001-7023-0280	Firmado digitalmente por: CCALDERONRG el 14- 01-2022 21:45:57

Código documento Trilce: TRI - 0263339