



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Título de la Tesis

**Gestión de desempeño y Motivación laboral en colaboradores de
una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Piura, 2021.**

AUTORA:

Morales Dávila, Jacqueline ([ORCID_0000-0002-1943-5659](https://orcid.org/0000-0002-1943-5659).)

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio ([ORCID: 0000-0001-8948-7449](https://orcid.org/0000-0001-8948-7449).)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA -PERÚ

2021

Dedicatoria

Al Altísimo a mis progenitores y a mi hijo que gracias a su motivación y apoyo han permitido lograr mi meta profesional.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor de post grado de maestría de la Universidad por orientarme y acompañarme en el desarrollo de la presente indagación. Manifiesto mi gratitud a mi familia por darme ejemplo de vida para superar las dificultades y perseverar en el logro de mi metas personales y profesionales

Indice

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Indice de Contenido..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I.-INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| II.-MARCO TEÓRICO..... | 13 |
| III.-MÉTODOLOGÍA..... | 19 |
| 3.1.Tipo y Diseño de estudio..... | 19 |
| 3.2.Variables y operacionalización..... | 20 |
| 3.3.Población,muestra y muestreo..... | 21 |
| 3.4.Técnicas es instrumentos de recolección de datos..... | 21 |
| 3.5.Procedimientos..... | 21 |
| 3.6.Métodos de análisis de datos..... | 22 |
| 3.7.-Aspectos éticos..... | 23 |
| IV.-RESULTADOS..... | 24 |
| V.-DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI.-CONCLUSIONES..... | 34 |
| VII.-RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS | 43 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Nivel de gestión desempeño en los colaboradores de la UGEL PIURA. | 24 |
| Tabla 2. Nivel de gestión desempeño por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 25 |
| Tabla 3. Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA. | 26 |
| Tabla 4. Nivel de motivación laboral por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 27 |
| Tabla 5. Análisis correlacional entre la gestión de desempeño y la motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 28 |
| Tabla 6. Análisis correlacional entre la gestión de desempeño y las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 29 |
| Tabla 7. Análisis correlacional entre la gestión de desempeño y las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 30 |

Índice de gráficos y figuras

| | Página |
|---|--------|
| Figura 1 Nivel de gestión desempeño en los colaboradores de la UGEL PIURA | 24 |
| Figura 2 Nivel de gestión desempeño por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA..... | 25 |
| Figura 3 Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA | 26 |
| Figura 4 Nivel de motivación laboral por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA | 27 |

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Gestión de Desempeño y Motivación Laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de La Región Piura, 2021. La muestra estuvo compuesta por 150 colaboradores de ambos sexos elegidos a través de un muestreo no probabilístico, intencional o criterial, a quienes se les aplicó el cuestionario Gestión de Desempeño Y Motivación Laboral.

El método empleado en la investigación fue el Hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional. Los resultados de esta prueba y promedios de los estudiantes, fueron analizados a través del software de cálculo Microsoft Excel XP y SPSS versión 25 el estadístico empleado fue el coeficiente de correlación lineal producto momento de Pearson y las medidas de tendencia central y variabilidad como media aritmética y desviación estándar. La validez de contenido de ambos cuestionarios fue a través del juicio de expertos con un resultado de aplicable y su confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,801 para cuestionario de Gestión de Desempeño para colaboradores de la Ugel Piura (15 ítems), 0,821 para cuestionario de Motivación Laboral (15 ítems).

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ($Rho=0.475$) y significativa ($p<0,01$) en el nivel de correlación entre el Gestión de Desempeño y Motivación Laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa de La Región Piura, 2021.

Palabras clave: Gestión de Desempeño, Motivación Laboral, colaboradores, unidad de gestión educativa local.

Abstract

The present research work had the general objective of determining the relationship between Performance Management and Labor Motivation in collaborators of an Educational Management Unit of the Piura Region, 2021. The sample consisted of 150 collaborators of both sexes chosen through a non-probabilistic, intentional or criterial sampling, to whom the Performance Management and Labor Motivation questionnaire was applied.

The method used in the investigation was the deductive hypothetical. This research used for its purpose the non-experimental, cross-sectional descriptive correlational design. The results of this test and averages of the students were analyzed through the calculation software Microsoft Excel XP and SPSS version 25, the statistic used was the Pearson product moment linear correlation coefficient and the measures of central tendency and variability as arithmetic mean. and standard deviation. The content validity of both questionnaires was through the judgment of experts with a result of applicable and its reliability through the Cronbach's Alpha test, whose value was 0.801 for the Performance Management questionnaire for Ugel Piura collaborators (15 items), 0.821 for the Labor Motivation questionnaire (15 items).

The results of the research show that there is a positive ($Rho = 0.475$) and significant ($p < 0,01$) relationship in the level of correlation between Performance Management and Work Motivation in collaborators of an Educational Management Unit of the Piura Region, 2021.

Keywords: Performance Management, Labor Motivation, collaborators, local educational management unit.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la motivación laboral que sienten los servidores públicos se remonta a nivel mundial, porque es una de las acciones más retadoras para los gerentes pues eso significa que los colaboradores se esfuercen al máximo para el logro de los objetivos institucionales (Robbins ,2005, p. 392)

La gestión de desempeño se enmarca diversos factores prácticos, en donde son relacionados directamente con el tipo de puesto y los ingresos de los diferentes puestos de trabajo (Ledesma et al. 2020). En la actualidad las instituciones públicas buscan cumplir con los objetivos y metas establecidas por el Estado peruano; para ello es necesario empoderar a los trabajadores en ser más productivos y exitosos en sus puestos de trabajo mediante motivación intrínseca y extrínseca. Es por esto necesario saber identificar y escoger estrategias o tácticas que creen un ambiente favorable para una buena gestión del desempeño favorable basándose en estrategias de motivación al personal para rindan de la mejor manera en sus puestos de trabajo.

En tal sentido, las instituciones estatales internacionales y nacionales requieren orientarse y adecuarse a los últimos cambios originados por la pandemia y La Covid 19, dando cabida a la gestión de desempeño más eficiente, en donde el trabajador se sienta atendido, comprendido y motivado para realizar un mejor trabajo (Bohórquez et al, 2020). Es por ello imprescindible hacer una reingeniería de los procesos que permita elevar el nivel de motivación de los trabajadores.

El propósito de la Unidad de la Unidad de Gestión Educativa Local es implementar las políticas regionales y nacionales en el territorio que tiene a cargo estableciendo alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas de la zona. Para ello es de importancia vital tener a sus trabajadores bien motivados para que sea posible la concreción de metas y objetivos.

Actualmente la Unidad de gestión Educativa Local Piura , necesita reajustarse a los cambios producidos por la pandemia desde el año 2020 que se han generado hasta la actualidad sujetándose a nuevos procesos administrativos y virtuales que favorezcan a la motivación laboral para lograr los objetivos y metas

establecidos en su plan de trabajo, si realizamos una comparación del año 2019 a la actualidad, Esa motivación laboral se ve disminuida debido a las limitaciones en infraestructura ,equipamiento y demanda de los usuarios lo cual generó que sea necesario una mejor labor en la gestión del desempeño .Por otro lado se ha observado una desmotivación laboral debido a la falta de seguridad en la estabilidad de su trabajo, pues solo son contratados por un determinado tiempo y muchas veces con derechos laborales recortados. Así también tienen la percepción de no sentirse valorados ni reconocidos en el trabajo administrativo que realiza. Y la ausencia de oportunidades en el trabajo para ascender es desmotivadora.

La gestión del desempeño necesitó de un giro para motivar al personal de la Ugel Piura. Este cambio fue holístico e integral que involucraba la atención al aspecto emocional, social y cognitivo del trabajador. Para ello se hizo uso de profesionales diversos que atiendan las necesidades de los trabajadores. Así como una comunicación constante de los funcionarios líderes en la organización con los trabajadores subordinados.

De lo antes dicho se formula el siguiente problema general ¿Qué tipo de relación existe entre la Gestión De Desempeño y La Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021?

Los objetivos que se han propuesto en este proyecto son: objetivo general es: Determinar el tipo de relación que existe entre La Gestión de Desempeño y La Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

Los objetivos específicos son:

1. Identificar el nivel de Gestión de Desempeño, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021

2. Conocer el nivel de Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

3. Establecer el tipo de relación que existe entre la dimensión de iniciativa y la Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

4.- Establecer el tipo de relación que existe entre la dimensión Gestión por resultados y la Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021

5.- Establecer el tipo de relación que existe entre la dimensión autodirección y la Motivación Laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021

La importancia del estudio radica en diagnosticar la gestión de desempeño y la motivación de los trabajadores de la Ugel Piura, 2021 con el fin de lograr contribuir a la superación de las dificultades y consolidar de manera adecuada una mejor performance de los trabajadores de la unidad de gestión educativa de Piura. Esta relevancia se sustenta en el sentido de que una buena Gestión de desempeño sean pertinentes, eficaces y asertivos se logre una mejor motivación lo cual redundará en una mayor efectividad de la organización en lo referido al cumplimiento de metas del año 2021. Para comprobarlo se diseñará y aplicará dos cuestionarios, uno por cada variable con el propósito de medir el nivel de relación que existe entre las variables. En lo social se busca que el perfeccionamiento de la gestión de desempeño y la motivación laboral logrando el cumplimiento de metas según lo planificado en el presente año. En lo académico se pretende que la investigación se transforme en referente para el desarrollo de otros estudios en el tema procurando el mejoramiento continuo en el sistema administrativo peruano.

Asimismo, la hipótesis general de la presente investigación ha sido elaborada de la siguiente manera: Hi: Existe relación significativa entre la Gestión de Desempeño con la Motivación Laboral, en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa de la Región Piura, 2021.

Teniendo como hipótesis específicas.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de iniciativa de la Gestión de desempeño y motivación laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión de Gestión por resultados de la Gestión de Desempeño y motivación laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión de Autodirección de la Gestión de Desempeño y motivación laboral, en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, 2021.

II.-MARCO TEÓRICO

Al respecto Bravo (2020) en su trabajo de investigación presentado a la Universidad César Vallejo sobre la correlación entre las variables calidad educativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020 aplicando el enfoque cuantitativo, descriptivo correlación llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre las dimensiones calidad educativa, aspecto didáctico, contextura organizacional, clima escolar, familia y comunidad con el desempeño laboral.

Por otro lado Cárdenas(2020) en su estudio magistral correlacional presentado a la Universidad César Vallejo sobre las variables capacitación y desempeño laboral con una muestra de 30 funcionarios de un banco y aplicando la técnica de la encuesta pudo determinar que no existía correlación entre las variables ni las dimensiones seleccionadas para este trabajo que fueron capacitación en el puesto, capacitación por aprendizaje, capacitación por instrucciones ya que sus valores de significancia estaban debajo de los normados.

Al mismo tiempo Peña (2015) en su estudio en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid-España sobre la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales del tipo cualitativo determina que la correcta gestión del capital humano basado en fortalecer y promover la motivación laboral hace que el trabajador haga su labor de manera más eficiente y productiva. Esto es conveniente tenerlo en cuenta dado que la diferencia entre la competitividad empresarial la hace la adecuada gestión de los recursos humanos.

Vinculado a esto Pozo(2015) al estudiar la motivación y desempeño laboral de una empresa carrocería en Ambato-Ecuador usando una metodología exploratoria y análisis correlacional con instrumentos basados en la pirámide de necesidades de Maslow no encontró correlación entre las variables sin embargo mejorar aspectos personales y laborales mejorará el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte Narrea (2020) en su indagación denominada Motivación laboral y factores asociados en una exhaustiva comprobación metódica de artículos desde 2013 al 2020 relacionados a la motivación laboral y los factores asociados a nivel internacional. Encontró que la motivación laboral esta relacionada con las variables satisfacción y desempeño laboral. Por otro lado

factores intrínsecos como la autorrealización y autoestima generan mejores resultados positivos que los factores extrínsecos como la remuneración y ambiente laboral.

Así mismo Donato(2019) en su estudio magistral correlacional presentado en Centro de Altos Estudios Nacionales de Perú entre las variables clima organizacional y desempeño laboral entre 151 trabajadores administrativos de una entidad del Estado relacionado al transporte concluyó que si existe correlación entre las variables y sus dimensiones respectivas que para el caso fueron relaciones humanas, procesos internos, sistemas abiertos.

En ese mismo contexto Cossío (2018) en su indagación descriptivo correlacional magistral referida al desempeño laboral y clima organizacional en la Universidad Peruana de las Américas de Perú aplicada a 111 trabajadores encontró correlación en la dimensión cultura organizacional, pero en las otras dos dimensiones diseño organizacional y potencial humano no hay correlación entre las variables.

En tal sentido Medina (2017) nos dice en su indagación correlacional magistral sobre desempeño laboral presentado en la Universidad César Vallejo aplicado a 66 empleados administrativos concluyó que la mayoría de los empleados tenían un bajo desempeño laboral.

Cuando a esto Serpa(2017) en el estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional entre las variables el desempeño laboral y la productividad de una empresa peruana presentado en el Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión aplicando la técnica de la encuesta a 50 personas.

La autora concluyó existe una correlación entre las variables desempeño laboral y la productividad. De similar manera en las dimensiones habilidad del desempeño laboral, conocimiento del desempeño laboral y la productividad.

Así también Loayza(2021) en su estudio correlacional magistral presentado en la Universidad César Vallejo trabajó con las variables motivación laboral y desempeño docente aplicó encuesta mediante formulario google a 70 docentes dando como resultado de una correlación positiva entre ambas variables.

Las indagaciones referidas no sólo ayudaran a la organización de esta contribución al saber, sino asimismo a la limitación de la dinámica similar a las variables de estudio, siendo preciso , a la vez recurrir a los conocimientos bosquejados por ciertos versados que al respecto han avanzado.

Según Klingner & Nabaladian (2002) “las teorías expresan la relación entre la motivación y la competencias para la performance, así como el vínculo entre satisfacción laboral y su desempeño y productividad”. (p, 252).

Teoría de la Equidad: Se encuentra vinculada a la percepción de un trato justo o injusto del trabajador. Esto se refleja para Klingner & Nabaladian (2002): Cuando hablamos de lealtad nos referimos opiniones de buena voluntad y más eficiencia en el trabajo dentro de la empresa. La percepción es subjetiva y es una limitación dentro de esta teoría. Para la buena comunicación entre el directivo y los subordinados la imparcialidad y el buen trato son indispensables. La equidad tiene dos ámbitos: a) El rendimiento b) La equiparación con otros. Sobre el primero se refiere a la comparación de su aporte y la retribución de los demás por el trabajo realizado .

Teoría de las Expectativas: Sus postulados son: Que mientras el empleado se sienta mejor en sus emociones tiende a rendir más en el trabajo. Los factores identificados son tres: a) La satisfacción que el empleado cree lograr al rerealizar un trabajo bien hecho b) La valuación del trabajador con el respectivo reconocimiento a través de recompensas o penalidades como resultado de que logre un buen desempeño en el trabajo. c) La consideración que el trabajador confiere a estas recompensas o penalidades . Es indiscutible que esta teoría nos admite entender las mayorías de las respuestas positivas o negativas en la performance del empleado ; ya que su humanidad le confiere expectativas y metas.

La gestión de desempeño es comprendido como un proceder avanzado por los empleados que abarca el logro de las finalidades organizacionales, por esta razón las corporaciones necesitan de empleados competentes para alcanzar los objetivos planeados y brindar servicios que aseguren una superioridad competitiva (Espinoza et al., 2020). La Gestión de desempeño se relaciona con la resolución

del accionar, aun cuando involucre mucho tiempo de estructuración, así como también efectúa convenios de servicio de forma eficiente y eficaz (Robbins y Coulter, 2010). La Gestión de desempeño se ajusta como la efectividad del empleado, siendo conveniente para el resultado que la persona procese sus labores ejecutando un buena labor y consecuencia de ello logre complacencia en lo que realiza (Chiavenato, 2011).

La Gestión del Desempeño implica la idoneidad de desarrollar en forma veloz y con validez los trabajos conferidos y coordinados de forma correcta provocando satisfacción delante de las faenas ejecutadas, tanto para la corporación como para el mismo empleado (Velásquez, 2020). La gestión de desempeño se encuentra sometido a las posturas que el empleado demanda para el buen desarrollo de sus obligaciones (Robbins y Judge, 2013). Es la expresión de capacidades del trabajador en la ejecución de los trabajos asignados (Acosta, 2018). Asimismo Chiavenato (2007) sostiene que la Gestión de desempeño estimula y busca la excelencia en las cualidades de las personas lo cual es positivo para desarrollar su performance en el cargo desempeñado. En el mismo sentido McCracken y Wallace (2000) afirman a través de Gestión de desempeño se promueve la cultura del aprendizaje lo cual debe tomarse en cuenta en la estrategia organizacional empleando capacitaciones, estrategias motivadoras y un plan de aprendizaje continuo en los colaboradores.

Según Pumacajia (2019) la iniciativa, actitud hacia el realización de acciones, generar oportunidades y consolidar los resultados sin imposiciones externas empujados por las propia responsabilidad y la auto dirección, mostrar determinación supone apropiarse de una propensión a emprender y aceptar con suficiente sensatez los efectos de sus actos son las dimensiones de la Gestión de Desempeño . El trabajo en equipo: Tiene naturaleza psicológica que afecta de forma directa a los trabajadores porque ayuda a que se consolide el compañerismo que ayuda a lograr resultados favorables pues genera complacencia y entusiasmo en los trabajos realizados . Relaciones interpersonales: Hace posible la sobrevivencia de un ecosistema social adecuada donde se distinga la ayuda y solidaridad entre los empleados de la entidad incluyendo a las autoridades, logrando estrechar lazos próximos y profundos por el hecho de compartir labores dentro de la institución. Satisfacción del trabajo: Grupo de sentimientos benignos con los que

los empleados valoran las labores que desarrollan y que se manifiesta en las predisposiciones al trabajo y particularidades del mismo.

La motivación laboral son conductas que son activadas, situadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez, 2020)

Son grupos de aspectos internos y externos que orientan la conductas de las personas (RAE. s.f). Son características inherentes a la persona que se entiende como un proceso ,persistente, interminable, oscilante y profundo (Maslow, 1970). La motivación en un grupo de teorías que incide en la conducta del ser. Las cuales difieren de los sentimientos, estímulos y virtudes.

Es necesario precisar que en la organización de la institución la motivación laboral afecta directamente a la gestión de desempeño. Pues en una organización que motiva a sus trabajadores hay mayores resultados en su rendimiento laboral. Por todo esto Madero & Rodríguez (2018) deducen que los sujetos más motivados son más comprometidos, responsables y perseverantes en la ejecución de las actividades que tienen a cargo y se trabaja buscando el logro de los objetivos institucionales.

La motivación trascendente en su comprensión más complejo se refiere a la energía interior que da origen a efectos de las conductas individuales personales para la elección de resoluciones adecuadas (Pérez, 2012). Para motivar a las personas deben sincronizarse en las metas comunes a lograr lo que hace necesario que líder motive al subordinado al logro de las metas institucionales. (Acosta, 2011).

Existen tres dimensiones sobre motivación laboral 1) Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental (Pérez, 2012)

Dimensión 1: Motivación interna, este aspecto se encuentra dentro de la persona (Herzberg, 1968). Pone en evidencia el actuar de una persona son: el avance y progreso individual, el agradecimiento por el buen trabajo realizado, la autorrealización. En niveles alto dan enorme satisfacción y por el contrario generan desmotivación laboral . (SUMMA, 2016).

Dimensión 2: Motivación externa, Son conductas que presenta el individuo ante fenómenos presentes en el trabajo. tales el lugar del trabajo, los procesos y

lineamientos de la entidad, la interacción con sus compañeros, sueldo, estabilidad laboral, dirección de los líderes. Hay satisfacción mientras están presentes. Pero no son relevantes, ni permanecen en el tiempo porque dependen del contexto laboral. (Herzberg, 1968).

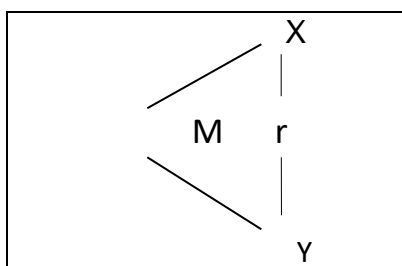
Dimensión 3: Motivación Trascendente, es el efecto de las personas por la acción de otra que las ejecuta, por ejemplo, el apoyo laboral de un trabajador a otro cuando lo necesita, realizar actividades para recabar fondos por apoyar a un trabajador, progreso de los integrantes de tu grupo. (SUMMA, 2016). Nace de la escala de valores de cada persona para acudir a la ayuda de otra buscando el bienestar de la misma. Este aspecto no se tomó en cuenta en las investigaciones de varios eruditos como Maslow que no lo reconoció en un principio pero después aceptó su existencia en sus más recientes indagaciones (Guillén, 2020).

III.-MÉTODOLÓGÍA

3.1.-Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio según el alcance de la investigación (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). el presente estudio se clasifica como Cuantitativo, básico, No experimental, Descriptivo y correlacional. Descriptivo, porque permitirá recolectar datos, describir y medir las diferentes variables del estudio y sus componentes. Correlacional simple porque permitirá recolectar datos y describir la relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos en un momento determinado. Método cuantitativo: La investigación adoptará el método cuantitativo, según Hernández (2014) porque tiene como objetivo confirmar la hipótesis basándose en la mensuración numérica, examina la realidad imparcial, utiliza el análisis estadístico, tiene un desarrollo lógico, secuencial, probativo. No experimental, porque la investigadora está detallando la realidad de estudio sin participación alguna.

En cuanto al diseño de investigación o corresponde al tipo no experimental, transversal, correlacional, porque se calculará y estimará el tipo de relación significativa entre la Gestión de Desempeño y la Motivación Laboral de dos variables. Responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

X = Variable 1

Y = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y Operalización.

La variable 1 Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020).

Son estándares que se miden con siguientes dimensiones :1) Iniciativa, actitud hacia el emprendimiento de actividades, 2)generar ocasiones y fortalecer los resultados sin que exista el imperativo de una exigencia externa que lo empuje ayudado en la propia responsabilidad y 3)la auto dirección, ostentar iniciativa implica apoderarse de una predisposición proactiva y asumir con suficiente madurez las consecuencias de sus acciones

La variable 2 Motivación Laboral La motivación laboral son conductas que son activadas, situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez,2020)

Existen tres dimensiones sobre motivación laboral 1) Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental (Pérez, 2012)

Dimensión 1: Motivación interna, este aspecto se encuentra dentro de la persona (Herzberg, 1968). Pone en evidencia el actuar de una persona son: el avance y progreso individual, el agradecimiento por el buen trabajo realizado, la autorrealización. En niveles alto dan enorme satisfacción y por el contrario generan desmotivación laboral. (SUMMA, 2016).

Dimensión 2: Motivación externa, Son conductas que presenta el individuo ante fenómenos presentes en el trabajo. Tales el lugar del trabajo, los procesos y lineamientos de la entidad, la interacción con sus compañeros, sueldo, estabilidad laboral, dirección de los líderes. Hay satisfacción mientras están presentes. Pero no son relevantes, ni permanecen en el tiempo porque dependen del contexto laboral. (Herzberg, 1968).

Dimensión 3: Motivación Trascendente, es el efecto de las personas por la acción de otra que las ejecuta, por ejemplo, el apoyo laboral de un trabajador a otro

cuando lo necesita, realizar actividades para recabar fondos por apoyar a un trabajador, progreso de los integrantes de tu grupo. (SUMMA, 2016). Nace de la escala de valores de cada persona para acudir a la ayuda de otra buscando el bienestar de la misma.

3.3-Población, muestra y muestreo

Población

La población intervenida para esta investigación, está constituida por los 150 colaboradores de la Ugel Piura.

Muestra.

Para la muestra se consideró al 100% de la población, por ese motivo será de tipo censal. (Sánchez y reyes) (investigar estos autores para la muestra)

3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en esta investigación será la encuesta. Encuesta. Es recoger información sobre un tema determinado que indaga el investigador (Gaudí, 2007) A través de esta técnica se puede recopilar información de varias unidades de análisis al mismo tiempo.

Instrumento: Para medir La Gestión de Desempeño se usará será el cuestionario. Es el instrumento más usado para recoger información; es un conglomerado de interrogantes que responden a las variables estudiadas en el proceso de indagación científica. (Hernández Sampieri ,1997)

Las labores fundamentales son: Recopilar por medio de los planteamientos de interrogantes pertinentes, las réplicas que provean información precisos para realizar los objetivos de la indagación. Para ello la investigadora deberá comprender muy bien el tema, los objetivos, las variables, indicadores. Además, el cuestionario debe ser confiable y válido.

3.5.-Procedimientos

La recolección de dato se hará a través un cuestionario de Gestión de desempeño de los trabajadores de la Ugel Piura. Mientras que para la variable Motivación Laboral se obtendrá la información a través de un cuestionario

validado por expertos. Y estos instrumentos tendrán coherencia con las variables, dimensiones, indicadores investigadas. Así mismo se realizará las coordinaciones con las unidades de análisis dándole a conocer el propósito de la investigación. De igual manera se hará una reunión previa para solicitar los permisos respectivos y la estrategia para la aplicación de instrumentos sin interrumpir las labores y se informará de los beneficios que traerá conocer los resultados de la misma. Las conclusiones y recomendaciones se harán públicas tanto a los funcionarios de la Ugel Piura una vez que ya se tengan los resultados de la investigación para que mejoren los procesos organizacionales.

3.6.-Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos y análisis estadístico se trabajará con el SPSS v.25.0 (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales), Microsoft Excel 2019 y G power, se seguirá los siguientes procedimientos

Primero se examinará los instrumentos recopilados para determinar que todos los ítems han sido evaluados y se colocará el código respectivo según los criterios asignados a cada respuesta para diseñar la base de datos de acuerdo a la operacionalización de las variables de estudio.

Después se precisará la validez ítem-test y se medirá la confiabilidad de los instrumentos para la muestra de estudio en la muestra piloto. Asimismo, se usará baremos que permitirá posteriormente realizar análisis por niveles. Así también se transformarán la puntuaciones generales y específicos de acuerdo a las dimensiones de cada instrumento.

Para el análisis descriptivo, se hará a través de tablas y gráficos los cuales se obtendrán haciendo uso de Microsoft Excel 2019 para obtener descriptores como las frecuencias, porcentajes, promedios, desviación estándar de cada variable y sus dimensiones determinados.

Para el análisis correlacional, se hará una prueba de normalidad (prueba de Kolmogorov Smirnov) para determinar si la distribución de puntajes es paramétrica o no paramétrica. Luego en base a los resultados podrá elegir la prueba de hipótesis adecuada. Si es paramétrica se utilizará el coeficiente de

correlación de Pearson y si no lo es se usará el coeficiente de correlación de Spearman. para esto se empleará el paquete SPSS v.25.0 3.7.-Aspectos éticos

En el aspecto ético la información será recopilada, procesada de manera confidencial y respetando la objetividad de la información. Así también, se citarán y/o referenciará según normas APA Séptima Edición

IV. RESULTADOS

La presentación de los resultados obedece a los objetivos planteados en la investigación, en donde la gestión de desempeño y la motivación laboral son dos ejes fundamentales y a la vez complementarios de toda institución. En este trabajo demostraremos de qué manera se asocian las dos variables en los colaboradores de una Ugel de la Región Piura, así como también la correlación entre las dimensiones de las variables.

Tabla 1
Nivel de gestión desempeño en los colaboradores de la UGEL PIURA

| Gestión de desempeño | | |
|----------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Eficiente | 28 | 18,7 |
| Regular | 122 | 81,3 |
| Deficiente | 0 | 0 |
| Total | 150 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

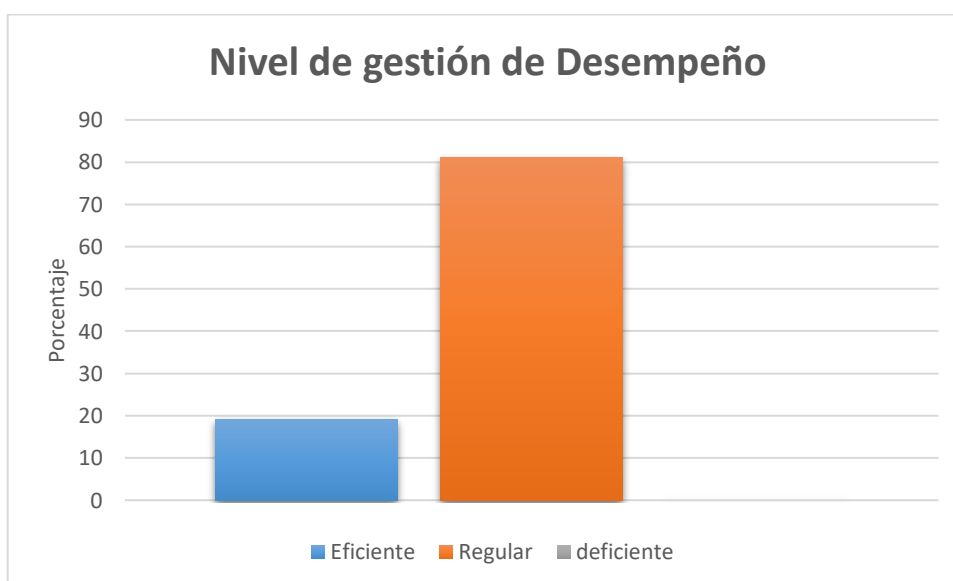


Figura 1: Nivel de Gestión de Desempeño

En la tabla 1 se observa en la variable gestión de desempeño, el mayor volumen de los colaboradores manifiesta que la gestión de desempeño de la Ugel Piura tiene un nivel regular en un 81,3% y en un 18,7, % manifiesta que tiene un nivel eficiente.

Tabla 2
Nivel de gestión desempeño por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA.

| Niveles | Iniciativa | | Resultados de Gestión | | Autodirección | |
|------------|------------|--------|-----------------------|--------|---------------|--------|
| | F | % | F | % | F | % |
| Eficiente | 16 | 10,7 | 18 | 12,0 | 18 | 12,0 |
| Regular | 130 | 86,7 | 128 | 85,3 | 122 | 81,3 |
| Deficiente | 4 | 2,7 | 4 | 2,7 | 10 | 6,7 |
| Total | 150 | 100,00 | 150 | 100,00 | 150 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia

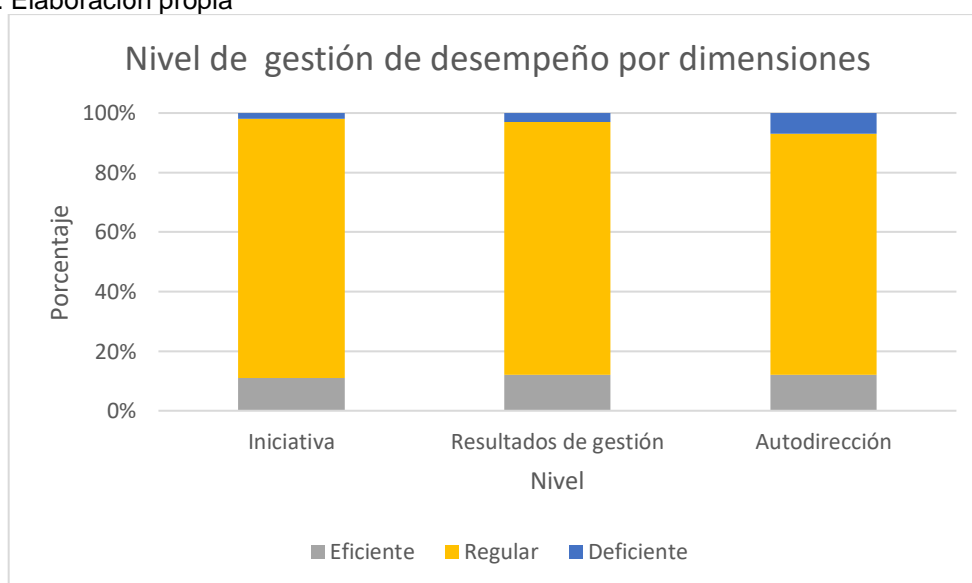


Figura 2: Nivel de Gestión de Desempeño por dimensiones

En la tabla 2 se observa que, en la dimensión Iniciativa, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular (86,7%), en la dimensión Resultados de gestión, predomina el nivel regular (85,3%), indicando que se deben ordenar los medios materiales y humanos para alcanzar los fines de la institución, en la dimensión Autodirección, predomina también el nivel regular (81,3%),

Tabla 3
Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA.

| Motivación laboral | | |
|--------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Eficiente | 30 | 20,0 |
| Regular | 120 | 80,0 |
| Deficiente | 0 | 0 |
| Total | 150 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

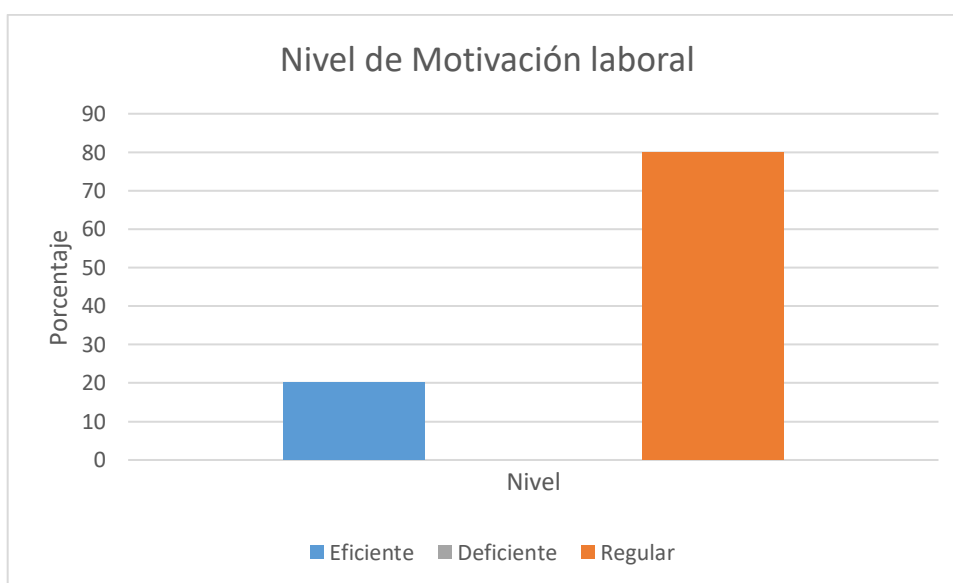


Figura 3: Nivel de Motivación Laboral

En la tabla 3 se observa en la variable motivación laboral, el mayor volumen de los colaboradores manifiestan que su motivación laboral tiene un nivel regular en un 80%, en un 20 % manifiesta que tiene una motivación laboral eficiente.

Tabla 4

Nivel de motivación laboral por dimensiones en los colaboradores de la UGEL PIURA.

| Niveles | Motivación Interna | | Motivación externa | | Motivación trascendente | |
|------------|--------------------|--------|--------------------|--------|-------------------------|--------|
| | F | % | F | % | F | % |
| Eficiente | 20 | 13,3 | 18 | 5,3 | 26 | 17,3 |
| Regular | 126 | 84,0 | 124 | 82,7 | 121 | 80,7 |
| Deficiente | 4 | 2,7 | 8 | 5,3 | 3 | 2,0 |
| Total | 150 | 100,00 | 150 | 100,00 | 150 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia

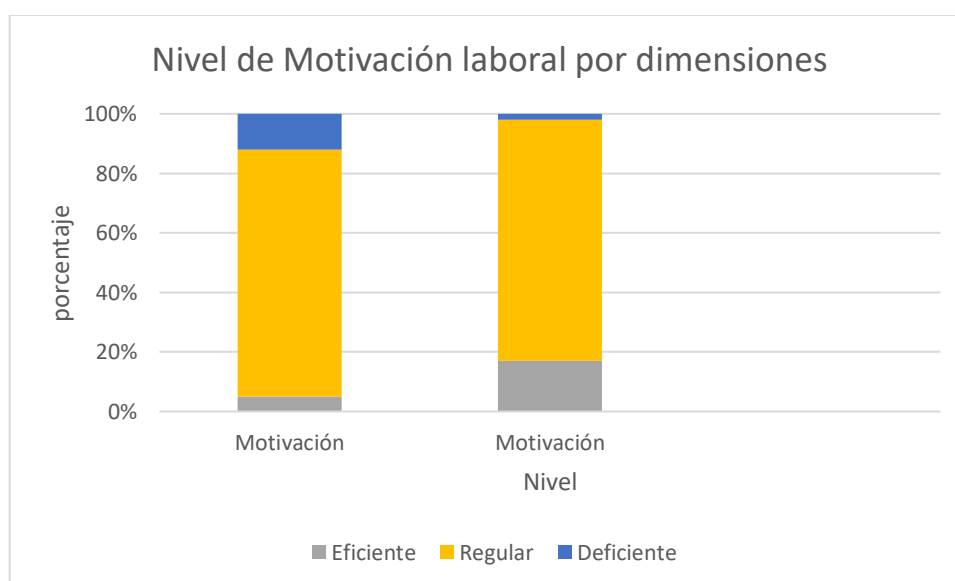


Figura 4: Nivel de Motivación Laboral por dimensiones

En la tabla 4 se observa que en la dimensión motivación interna, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular (84%), en la dimensión motivación externa, predomina el nivel regular (82,7%), en la dimensión motivación trascendente, predomina también el nivel regular (80,7%).

Tabla 5
Análisis correlacional entre la gestión de desempeño y la motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA.

| | | Correlación | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|--------------------|
| | | | Gestión de Desempeño | Motivación Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión de Desempeño | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,475** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Motivación Laboral | Coeficiente de correlación | ,475** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 150 | 150 |

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

En la tabla 5 indica que la Gestión de Desempeño y la motivación laboral tienen una correlación altamente significativa (Sig. <0.01), presentando un coeficiente de correlación de ,475.

Tabla 6

Análisis correlacional entre la gestión de desempeño y las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de la UGEL PIURA.

| Gestión de desempeño | | Rho de Spearman |
|-----------------------|----------------------------|-----------------|
| Motivación Laboral | Motivación Interna | ,534** |
| | Sig.(bilateral) | ,000 |
| | Motivación Externa | ,331** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | Motivación Trascendente | ,317** |
| | Sig.(bilateral) | ,000 |

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

En la tabla 6 se lee que la gestión por desempeño tiene una correlación altamente significativa (Sig. <0.01), con cada una de las dimensiones de la motivación laboral; así, con el área de motivación interna se da una correlación de ,534; motivación externa es de ,331 y motivación trascendente de ,317 lo que indica que la gestión por desempeño es significativa con cada uno de estos servicios.

Tabla 7

Análisis correlacional entre la motivación laboral y las dimensiones de la gestión de desempeño en los colaboradores de la UGEL PIURA

| Motivación laboral | | Rho de Spearman |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| | Iniciativa | ,355** |
| | Sig.(bilateral) | ,000 |
| | Resultado de | ,457** |
| Gestión de | Gestión | |
| Desempeño | Sig.(bilateral) | ,000 |
| | Autodirección | ,415** |
| | Sig.(bilateral) | ,000 |

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

En la tabla 7 se lee que la motivación laboral correlaciona de manera significativa y positiva con cada una de las dimensiones de la gestión de desempeño; así, con el área de iniciativa se da una correlación de ,355; resultado de gestión es de ,457 y autodirección de ,415 lo que indica que la motivación laboral es significativa con cada uno de estos servicios.

V.-DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el Gestión de Desempeño y Motivación Laboral de los colaboradores de la Unidad de gestión Educativa de Piura 2021. Para el logro del objetivo del estudio se aplicó los cuestionarios de Gestión de Desempeño y Motivación laboral a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa de Piura; el cuestionario utilizado para evaluar la Gestión de Desempeño está organizado con interrogantes en escalas de Likert, que responden a las dimensiones de Gestión de Desempeño propuesto por Velásquez (2020)

La Gestión del Desempeño implica la idoneidad de desarrollar en forma veloz y con validez los trabajos conferidos y coordinados de forma correcta provocando satisfacción delante de las faenas ejecutadas, tanto para la corporación como para el mismo empleado (Velásquez, 2020). La gestión de desempeño se encuentra sometido a las posturas que el empleado demanda para el buen desarrollo de sus obligaciones (Robbins y Judge, 2013). Es la expresión de capacidades del trabajador en la ejecución de los trabajos asignados (Acosta, 2018).

Con respecto al objetivo específico 1, los resultados de la investigación dejan en evidencia que todos los colaboradores evaluados tienen un nivel de gestión de desempeño regular con un porcentaje del 81,3% (Tabla 1). Lo cual evidencia que no están esforzándose al 100% con eficiencia y pertinencia. Lo que hace suponer que algunos factores internos y externos están incidiendo en el aspecto estudiado. Y solo el 18,7% tienen la percepción que la gestión de desempeño es eficiente (tabla1). Los resultados de la variable gestión de desempeño por dimensiones se obtuvo que en la dimensión Iniciativa, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular 86,7%(tabla 2), lo que sugiere fortalecer la determinación en la gestión de desempeño para lograr las metas establecidas dentro de la institución; en la dimensión Resultados de gestión, predomina el nivel regular 85,3%(tabla 2), indicando que se deben ordenar los medios materiales y humanos para alcanzar los fines de la institución, en la dimensión Autodirección, predomina también el nivel regular 81,3%(tabla 2), por lo que se plantea llevar a cabo el proceso que permita el

cumplimiento de los objetivos asumiendo una gestión con identidad e ideas propias buscando la calidad en el servicio. Estos resultados nos llevan a reflexionar que hay que es necesario una reingeniería de los procesos de gestión para elevar el nivel de eficiencia de la institución. La Gestión de desempeño se ajusta como la efectividad del empleado, siendo conveniente para el resultado que la persona procese sus labores ejecutando un buena labor y consecuencia de ello logre complacencia en lo que realiza (Chiavenato, 2011).

En referencia al objetivo específico 2 el nivel motivación laboral, el mayor volumen de los colaboradores manifiestan que su motivación laboral tiene un nivel mediano en un 80%, (tabla 3) en un 20 % (tabla 3) manifiesta que tiene una motivación laboral eficiente y el 0% (tabla 3) nos indica que tiene un nivel deficiente. Estos resultados ponen de manifiesto que se necesita motivar al personal haciendo uso de diversas estrategias y que esas propuestas salgan de los mismos colaboradores para que exista mayor compromiso laboral. En cuanto al nivel por dimensiones se observa que en la dimensión motivación interna , el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular 84%(tabla 4),; en la dimensión motivación externa , predomina el nivel regular 82,7%(tabla 4) , en la dimensión motivación trascendente , predomina también el nivel regular 80,7%(Tabla 4).Estos resultados nos hacen concluir que los colaboradores de la Ugel Piura no están motivados laboralmente porque mayoritariamente presentan un nivel de motivación regular. Es necesario tomar decisiones a nivel institucional para elevar estos resultados y tener a los colaboradores bien motivados para desarrollar las funciones de manera idónea y eficiente. Es necesario precisar que en la organización de la institución la motivación laboral afecta directamente a la gestión de desempeño. Pues en una organización que motiva a sus trabajadores hay mayores resultados en su rendimiento laboral. Por todo esto Madero & Rodríguez (2018) deducen que los sujetos más motivados son más comprometidos, responsables y perseverantes en la ejecución de las actividades que tienen a cargo y se trabaja buscando el logro de los objetivos institucionales

En cuanto al objetivo específico 3, abocado a valorar la correlación entre la dimensión iniciativa y motivación laboral, los resultados de la tabla 6 y 7 dejan

en evidencia una correlación significativa ($Rho= ,355^{**}$, $p<0,01$). Por lo tanto, autoriza aceptar la hipótesis de investigación referida a este objetivo. La correlación altamente significativa implica además que en la medida que exista más iniciativa se logrará una mejora en la motivación laboral.

En relación al objetivo específico 4, abocado a valorar la correlación entre la dimensión resultado de gestión y motivación laboral, los resultados de la tabla 6 y 7 dejan en evidencia una correlación significativa ($Rho= ,457^{**}$, $p<0,01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación referida a este objetivo. La correlación positiva implica además que en la medida que exista más resultado de gestión se logrará una mejora en la motivación laboral.

El objetivo específico 5, abocado a valorar la correlación entre la dimensión autodirección y motivación laboral, los resultados de la tabla 6 y 7 dejan en evidencia una correlación significativa ($Rho= ,415^{**}$, $p<0,01$). Por esto se acepta la hipótesis de investigación referida a este objetivo. La correlación altamente significativa implica además que en la medida que exista más autodirección se logrará una mejora en la motivación laboral.

Finalmente, en relación al objetivo general que consiste en determinar la relación entre Gestión de Desempeño y Motivación Laboral de los colaboradores de la Unidad de gestión Local de Piura , los resultados de la tabla 5, proporcionan evidencias suficientes de que existe una correlación significativa ($Rho=,475^{**}$, $p<0,01$) permiten aceptar la hipótesis de que la Gestión de Desempeño tiene una correlación altamente significativa con la Motivación laboral de los colaboradores de la Unidad de gestión Local de Piura. Los resultados encontrados, concuerdan en cierto grado con los encontrados por Peña (2015) en su estudio en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid-España sobre la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales del tipo cualitativo determina que la correcta gestión del capital humano basado en fortalecer y promover la motivación laboral hace que el trabajador haga su labor de manera más eficiente y productiva. Esto es conveniente tenerlo en cuenta dado que la diferencia entre la competitividad empresarial la hace la adecuada gestión de los recursos

humanos. Si bien no se encontró otros antecedentes que relacionara las dos variables de la investigación Dessler y Varela (2017) define a las habilidades interpersonales como la capacidad que tiene el individuo al relacionar con sus compañeros y jefe inmediato, lo cual hace necesario la capacitación sobre comunicación, escucha activa y trabajo colaborativo para aquellos colaboradores que presentan falencias en este aspecto. Asimismo, Chiavenato (2007) sostiene que la Gestión de desempeño estimula y busca la excelencia en las cualidades de las personas lo cual es positivo para desarrollar su performance en el cargo desempeñado. En el mismo sentido McCracken y Wallace (2000) afirman a través de Gestión de desempeño se promueve la cultura del aprendizaje lo cual debe tomarse en cuenta en la estrategia organizacional empleando capacitaciones, estrategias motivadoras y un plan de aprendizaje continuo en los colaboradores.

VI.-CONCLUSIONES

Primera: El nivel de gestión de Desempeño que predomina en la Unidad de gestión educativa de Piura (Tabla 1 y 2) se observa en la variable gestión de desempeño, el mayor volumen de los colaboradores manifiesta que la gestión de desempeño de la Ugel Piura tiene un nivel regular en un 81,3% (122) y en un 18,7% (28) manifiesta que tiene un nivel eficiente. Los resultados de la variable gestión de desempeño por dimensiones se obtuvo que en la dimensión Iniciativa, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular 86,7% (130); en la dimensión Resultados de gestión, predomina el nivel regular 85,3% (128), en la dimensión Autodirección, predomina también el nivel regular 81,3% (122),

Segunda: El nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Local de Piura (3 y 4), el mayor volumen de los colaboradores manifiesta que su motivación laboral tiene un nivel regular en un 80%, (120) en un 20 % (30) manifiesta que tiene una motivación laboral eficiente y el 0% (tabla 3) nos indica que tiene un nivel deficiente. En cuanto al nivel por dimensiones se observa que en la dimensión motivación interna, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel regular 84% (126); en la dimensión motivación externa, predomina el nivel regular 82,7% (124), en la dimensión motivación trascendente, predomina también el nivel regular 80,7% (121).

Tercera: La iniciativa (Tabla 6 y 7) se relaciona en forma significativa con la motivación laboral, dejando en evidencia una correlación significativa ($Rho = ,355^{**}$, $p < 0,01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación referida a este objetivo.

Cuarta: Resultado de gestión (Tabla 6 y 7) muestran una correlación altamente significativa con la motivación laboral, dejando en evidencia una correlación significativa ($Rho = ,457^{**}$, $p < 0,01$). Por esta evidencia se acepta la hipótesis de investigación atribuida a este objetivo.

Quinta: Autodirección (Tabla 6 y 7) tienen una correlación altamente significativa con la motivación laboral ($Rho = ,415^{**}$, $p < 0,01$). Por lo mismo se acepta la hipótesis de investigación atribuida a este objetivo.

Sexta: En general, el estudio encontró que la gestión por desempeño (Tabla 5) tienen una correlación altamente significativa con la motivación laboral; este resultado muestra el papel fundamental que tiene la gestión de desempeño con la mejora de la motivación laboral.

VII.-RECOMENDACIONES

Primera: Difundir a los colaboradores de Unidad de gestión Educativa Local de Piura, Distrito de Castilla, provincia de Piura, departamento de Piura las conclusiones del estudio para dinamizar la gestión de desempeño y motivación laboral con la finalidad de que se tomen decisiones que mejoren la calidad del servicio que prestan a la comunidad educativa de Piura.

Segunda: Difundir a los Unidades de gestión Educativas de la Región Piura las conclusiones del estudio para tonificar su desempeño de gestión y motivación laboral y lo apliquen en la gestión institucional con éxito para luego darlas a conocer a las organizaciones del contexto local.

Tercera: Que la Unidad de gestión educativa Local de Piura tomen en cuenta los resultados de esta investigación en los documentos de gestión las dimensiones de gestión de desempeño y motivación laboral estudiadas en esta indagación con la finalidad de reforzar la capacidad organizativa e institucional en los aspectos pedagógicos, administrativos y comunitarios buscando siempre la excelencia en el servicio.

Cuarta: Que se considere los resultados de la investigación como un insumo esencial para la revaloración de la calidad de gestión institucional. Y se complemente con investigaciones que generen cambios positivos en la gestión de las Unidades de gestión Educativa Locales de la Región Piura.

Quinta: Que esta indagación sea tomada como base para realizar otras investigaciones aplicadas que busquen solucionar las limitaciones y dificultades encontradas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura.

Sexta: Que se capacite al personal de la Unidad de gestión Educativa Local de Piura en tema de motivación laboral y gestión de desempeño

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011) *Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir empresas*. Editorial ESIC. <https://bit.ly/36GV0Jt>
- Arias, J. (2021) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54781>.
- Berry, L. L. y Parasuraman, A. (1993). *Marketing en las empresas de servicio: Compita mediante la calidad*. Bogotá: Norma.
- Besri, Z., & Boulmakoul, A. (2021). *An Intuitionist Fuzzy Method for Discovering Organizational Structures that Support Digital Transformation*. *Advances Intelligent and Computing*, 1197 AISC, 331-338. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-71682021000100.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?cv=1&pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Bravo,N.(2020). *Calidad educativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020*. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]
Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56635/Bravo_PNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas,C(2020). *Capacitación y desempeño laboral de los funcionarios del área operativa del “BanEcuador B.P.”, Guayaquil, 2020*. [Tesis Magistral, Universidad César vallejo]
Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58713/C%c3%a1rdenas_MCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cossio, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino sac 2018*. [Tesis Magistral, Universidad Peruana de las Américas]
Repositorio institucional de la Universidad peruana de las Américas
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20L>
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. México D.F. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Academic Press.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Donato, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes -región junín - período 2018*. [Tesis Magistral, Centro de Altos estudios Nacionales]
Repositorio del Centro de Alto Estudios Nacionales
<http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/205/TESIS%20%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, R., Ramos, O. M., Espinoza, M. A., Asca, P. G. (2020). *Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis*. INNOVA. 6(1), 61-83. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>
- Guillén, M. (2020). *Motivations in Organizations: Searching for a Meaningful Work -Life Balance*. Routledge. <https://bit.ly/3fixzuT>
- Herzberg, F. (1968). *¿Cómo motiva usted a sus empleados?* <https://bit.ly/3y0j5qs>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill

Loayza ,S.(2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]
Repositorio de la Universidad César Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Madero , S., & Rodríguez, D. (julio - diciembre de 2018). *Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction*. EGAD Business School, Vol. 13(Nº 1).

Maslow, A (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
<https://holybookslichtenbergpress.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/Motivation-andPersonality-Maslow.pdf>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España.
<https://bit.ly/3rhA19J>

MCCRACKEN, M & WALLACE, M.(2000) *Towards a redefinition of strategic HRD*. Journal of European Industrial Training, 24 (5), 281 – 290.

Medina ,S.(2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]
Repositorio de la Universidad César Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Narrea,V(2020). *Motivación laboral y factores asociados: una revisión sistemática, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]
Repositorio de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56872/Narrea_HVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=ypositorio de la Universidad César vallejo

Núñez ,J.(2019). *lima Laboral y Desempeño Laboral de los Agentes de Comisión de Tránsito del Ecuador en Provincia los Ríos 2019*.. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]
Repositorio de la Universidad César vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43032/Nu%c3%b1ez_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* . [Tesis de licenciatura, Pontificia Comillas España].

Repositorio Pontificia Comillas
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Pérez, J (2012) *Cuadernos Empresa y Humanismo*, Nº 29: El Poder... ¿Para qué?
Universidad de Navarra, Pamplona, España. <https://bit.ly/3wMqatE>

- Pozo, C. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad católica del Ecuador].
Repositorio PUCESA
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>
- Pumacajia, D. S. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca*. .. [Tesis Magistral, Universidad Nacional del Altiplano,Puno].
Repositorio de la Univeridad Nacional del Altiplano,Puno
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y&
- Real Academia Española. (s.f.). *Motivación*. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form2>
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). *Organizational behavior*. 13th Edition, México: Pearson Prentice Hall. Recuperado de: <https://bit.ly/2ZCHN0p>
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Sanz Casado, E. (2003). *La realización de estudios de usuarios. una necesidad urgente*., Madrid. AENOR
- Serpa , M. A.(2017) . *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017* [Tesis Magistral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
Repositorio de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuesta , J. A., Angulo , M.,Chávez , R., & Morante , M. A.(2021) .*Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico*. Universidad del Zulia (LUZ Revista Venezolana de Gerencia
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/38801>
- Universidad San Martín de Porres (2018). *Introducción a la administración*. Lima-Perú.
<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION>

Velásquez, G. (2016). *La Gestión Administrativa y Financiera Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo*. Revista Empresarial, 10(38).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>

Zavaleta, E. M. (2021). *Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú*. Comunic12 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000100053&script=sci_arttext.

Zans, J. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis Magistral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]
Repositorio UNAN MANAGUA
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A. y Berry, L. L. (1991). *Delivering Quality Service*. New York: Free Press.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|------------------------------|---|--|---|--|-----------------------|--|
| Gestión de desempeño. | <p>La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020).</p> | <p>Son estándares que se miden a través de un cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones :1) Iniciativa, 2) Resultados de gestión 3)la autodirección conformada por 15 reactivos tipo Likert</p> | <p>Iniciativa, Actitud hacia el emprendimiento de actividades,</p> | <p>Proactividad planteamiento de ideas Convicción Anticipación Inferencia</p> | <p>1,2,3,4,5</p> | <p>Escala ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> |
| | | | <p>Resultados de Gestión: sin que exista el imperativo de una exigencia externa que lo empuje ayudado en la propia responsabilidad</p> | <p>Planificación Monitoreo Evaluación Plan de mejora Innovación</p> | <p>6,7,8,9,10</p> | |
| | | | <p>La auto dirección. Ostentar iniciativa implica apoderarse de una predisposición proactiva y asumir con suficiente madurez las consecuencias de sus acciones</p> | <p>Autoconfianza Visión de futuro Organización Liderazgo Control emocional</p> | <p>11,12,13,14,15</p> | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems | ESCALA |
|---------------------------|---|--|-------------------------|--|----------------|--|
| Motivación Laboral | La motivación laboral son conductas que son activadas, situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez,2020) | Son ámbitos considerados por la evaluadora que medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son motivación laboral 1) Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental conformada por 15 reactivos tipo Likert | Motivación interna | Desarrollo personal Reconocimiento Autorrealización Autoestima Responsabilidad | 1,2,3,4,5 | Escala ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| | | | Motivación externa | lugar de trabajo lineamientos laborales Interacción laboral Sueldo estabilidad laboral | 6,7,8,9,10 | |
| | | | Motivación trascendente | Apoyo y solidaridad trabajo en equipo participación y servicio Amistad Valores | 11,12,13,14,15 | |

ANEXO 2: Instrumentos

Cuestionario de Gestión del desempeño

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, a continuación, te presento 15 ítems sobre Gestión de desempeño, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considere correcta.

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | ITEMS | ESCALA | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | INICIATIVA | | | | | |
| 1 | Me dejo llevar por mi instinto a la hora de resolver algún asunto. | | | | | |
| 2 | Puedo proponer ideas innovadoras, sin esperar que me lo pidan. | | | | | |
| 3 | Doy a conocer mi punto de vista aun cuando no haya acuerdos específicos. | | | | | |
| 4 | Me puedo anticipar a las necesidades de los demás. | | | | | |
| 5 | Capto mensajes de mi entorno sin necesidad de que me lo comuniquen. | | | | | |
| | RESULTADOS DE GESTIÓN | | | | | |
| 6 | Doy a conocer las metas alcanzadas en mi trabajo a mis superiores. | | | | | |
| 7 | Realizo una autoevaluación y acompañamiento | | | | | |
| 8 | Soy evaluado sobre mis desempeños notificados por los resultados. | | | | | |
| 9 | Considero los resultados y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación anual. | | | | | |
| 10 | Implemento cambios innovadores en la gestión cada año. | | | | | |
| | LA AUTO DIRECCIÓN. | | | | | |
| 11 | Confío en mis habilidades laborales para resolver situaciones problemáticas. | | | | | |
| 12 | Me proyecto a mi futuro con respecto a mi trabajo. | | | | | |
| 13 | Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo. | | | | | |
| 14 | Asumo el liderazgo en mi trabajo. | | | | | |
| 15 | Controlo mis emociones cuando trato con los demás. | | | | | |

Peso de cada pregunta=5 PUNTOS
Varemo total =75 PUNTOS
Escala

| NIVEL | PUNTAJE |
|------------|--------------|
| Deficiente | 15-35 PUNTOS |
| Regular | 36-56 PUNTOS |
| Eficiente | 57-75 PUNTOS |

Cuestionario de Motivación Laboral

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, a continuación, te presento 15 ítems sobre Motivación Laboral, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considere correcta.

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | ITEMS | ESCALA | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | MOTIVACIÓN INTERNA | | | | | |
| 1 | En mi trabajo me encuentro satisfecho. | | | | | |
| 2 | Obtengo reconocimiento por mí Trabajo | | | | | |
| 3 | Me siento orgulloso de lo que he logrado hasta el momento. | | | | | |
| 4 | Me encuentro satisfecho de mis logros laborales | | | | | |
| 5 | Doy cumplimiento de lo que se espera de mi en mi trabajo. | | | | | |
| | MOTIVACIÓN EXTERNA | | | | | |
| 6 | El ambiente de trabajo tiene lo necesario para hacer mi labor eficiente. | | | | | |
| 7 | Acepto y cumplo funciones, normas y reglamentos de trabajo. | | | | | |
| 8 | Mantengo una relación cordial con compañeros del trabajo. | | | | | |
| 9 | Gano un sueldo que me permite atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia. | | | | | |
| 10 | Me preocupa mi condición laboral. | | | | | |
| | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | | | | |
| 11 | Doy colaboración y apoyo a las personas que lo necesitan. | | | | | |
| 12 | Coordino y estimulo los esfuerzos de otros | | | | | |
| 13 | Enseño y doy sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo | | | | | |
| 14 | Cuento con la compañía y el apoyo de los compañeros del trabajo. | | | | | |
| 15 | Práctico valores cívicos, morales y sociales positivos. | | | | | |

Peso de cada pregunta=5 PUNTOS
Varemo total =75 PUNTOS
Escala

| NIVEL | PUNTAJE |
|------------|--------------|
| Deficiente | 15-35 PUNTOS |
| Regular | 36-56 PUNTOS |
| Eficiente | 57-75 PUNTOS |

ANEXO 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA

VARIABLE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

^aLa eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,801 | 15 |

ALFA DE CRONBACH PARA

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

^aLa eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,821 | 15 |

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 12 de Noviembre del 2021

DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POS GRADO

Universidad "César Vallejo" -Piura

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística de los instrumentos que se va a utilizar para el proyecto de investigación titulado, "GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE LA REGIÓN PIURA, 2021." que presenta la maestrante MORALES DÁVILA Jacqueline de la escuela que usted preside.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

| Instrumento | Alfa de crombach | Nº de ítems |
|--------------------------------------|---------------------|-------------|
| Cuestionario de Gestión de desempeño | ,801 | 15 |
| Cuestionario de Motivación laboral | ,821 | 15 |

Se observa que los instrumentos son confiables

Agradeciendo su confianza y atención al presente reiterando mis sentimientos de consideración y estima personal.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UGEL TAMBOPATA

Dr. Hayckia Morales Dávila
DIRECTOR
DNI / 82836262

Carta de Presentación

Presente: : Dr Horacio Morales Dávila
Asunto : Validación de instrumentos a través del juicio de expertos.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, promoción 2021, el cual requiero validar el instrumento con el recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi Trabajo de Investigación denominado "Gestión de desempeño y Motivación laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Piura, 2021." siendo imprescindible contar con la aprobación del docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, eh considerado recurrir a su persona ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de Variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes por agradecerle por la atención que dispense a la siguiente.

Atentamente.



Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

Variables

Gestión de Desempeño

Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020)

Dimensiones de las variables

Iniciativa:

Actitud hacia el emprendimiento de actividades. También es la cualidad personal que tiende a generar proyectos o propuestas. Una persona con iniciativa es aquella que suele promover emprendimientos.

Resultados de Gestión

Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público a través del uso de instrumentos de gestión que en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país (García y García 2010)

La auto dirección

Ostentar iniciativa implica apoderarse de una predisposición proactiva y asumir con suficiente madurez las consecuencias de sus acciones

Motivación laboral

La motivación laboral son conductas que son activadas, situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez, 2020)

Dimensiones de las Variables

Motivación interna:

Motivación interna, este aspecto se encuentra dentro de la persona (Herzberg, 1968). Pone en evidencia el actuar de una persona son: el avance y progreso individual, el agradecimiento por el buen trabajo realizado, la autorrealización. En niveles alto dan enorme satisfacción y por el contrario generan desmotivación laboral. (SUMMA, 2016).

Motivación externa

Son conductas que presenta el individuo ante fenómenos presentes en el trabajo. Tales como el lugar del trabajo, los procesos y lineamientos de la entidad, la interacción con sus compañeros, sueldo, estabilidad laboral, dirección de los líderes. Hay satisfacción mientras están presentes. Pero no son relevantes, ni permanecen en el tiempo porque dependen del contexto laboral. (Herzberg, 1968).

Motivación trascendente

Es el efecto de las personas por la acción de otra que las ejecuta, por ejemplo, el apoyo laboral de un trabajador a otro, cuando lo necesita, realizar actividades para recibir fondos por apoyar a

Operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|----------------------|--|--|-------------------------|------------------------|--|
| Gestión de Desempeño | Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020) | Son estándares que se miden a través de un cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones :1) Iniciativa, 2)Resultados de gestión 3)la autodirección conformado por 15 reactivos tipo likert. | Iniciativa | Proactividad | 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | | planteamiento de ideas | |
| | | | | Convicción | |
| | | | | Anticipación | |
| | | | Resultados de Gestión | Inferencia | |
| | | | | Planificación | |
| | | | | Monitoreo | |
| | | | | Evaluación | |
| | | | La autodirección | Plan de mejora | |
| | | | | Innovación | |
| | | | | Autoconfianza | |
| | | | | Visión de futuro | |
| Motivación laboral | La motivación laboral son conductas que son activadas situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una ntidad.(Lopez,2020) | Son ámbitos considerados por la evaluadora que medirá a través de un cuestionario, cuyas dimensiones son motivación laboral 1)Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental conformada por 15 reactivos tipo likert | Motivación interna | Organización | Liderazgo Control emocional |
| | | | | Liderazgo | |
| | | | | Control emocional | |
| | | | | Desarrollo personal | |
| | | | Motivación externa | Reconocimiento | |
| | | | | Autorealización | |
| | | | | Autoestima | |
| | | | | Responsabilidad | |
| | | | Motivación trascendente | lugar de trabajo | |
| | | | | lineamientos laborales | |
| | | | | interacción laboral | |
| | | | | Sueldo | |
| | estabilidad laboral | | | | |
| | Apoyo y solidaridad | | | | |
| | trabajo en equipo | | | | |
| | participación y servicio | | | | |
| | Amistad | | | | |
| | Valores | | | | |

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Gestión de Desempeño

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|-----------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 01 | INICIATIVA | | | | | | | |
| | Me dejo llevar por mi instinto a la hora de resolver algún asunto. | X | | X | | X | | |
| 02 | Puedo proponer ideas innovadoras, sin esperar que me lo pidan. | X | | X | | X | | |
| 03 | Doy a conocer mi punto de vista aun cuando no haya acuerdos específicos. | X | | X | | X | | |
| 04 | Me puedo anticipar a las necesidades de los demás. | X | | X | | X | | |
| 05 | Capto mensajes de mi entorno sin necesidad de que me lo comuniquen. | X | | X | | X | | |
| 2 | RESULTADOS DE GESTIÓN | X | | X | | X | | |
| 06 | Doy a conocer las metas alcanzadas en mi trabajo a mis superiores. | X | | X | | X | | |
| 07 | Realizo una autoevaluación y acompañamiento | X | | X | | X | | |
| 08 | Soy evaluado sobre mis desempeños notificados por los resultados. | X | | X | | X | | |
| 09 | Considero los resultados y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación anual. | X | | X | | X | | |
| 10 | Implemento cambios innovadores en la gestión cada año. | X | | X | | X | | |
| 3 | LA AUTODIRECCIÓN | X | | X | | X | | |
| 11 | Confío en mis habilidades laborales para resolver situaciones problemáticas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Me proyecto a mi futuro con respecto a mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Asumo el liderazgo en mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| 15 | Controlo mis emociones cuando trato con los demás. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable: ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr Horacio Morales Dávila DNI: 02836262

Especialidad del validador: Doctor en Educación

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

03 de Noviembre Del 2021.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Horacio Morales Dávila
DNI: 02836262

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Motivación Laboral

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | MOTIVACIÓN INTERNA | | | | | | | |
| 01 | En mi trabajo me encuentro satisfecho. | X | | X | | X | | |
| 02 | Obtengo reconocimiento por mi Trabajo | X | | X | | X | | |
| 03 | Me siento orgulloso de lo que he logrado hasta el momento. | x | | x | | x | | |
| 04 | Me encuentro satisfecho de mis logros laborales | x | | x | | x | | |
| 05 | Doy cumplimento de lo que se espera de mi en mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| 2 | MOTIVACIÓN EXTERNA | | | | | | | |
| 06 | El ambiente de trabajo tiene lo necesario para hacer mi labor eficiente. | X | | X | | X | | |
| 07 | Acepto y cumplo funciones, normas y reglamentos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 08 | Mantengo una relación cordial con compañeros del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 09 | Gano un sueldo que me permite atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia. | x | | x | | x | | |
| 10 | Me preocupa mi condición laboral. | x | | x | | x | | |
| 3 | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | | | | | | |
| 11 | Doy colaboración y apoyo a las personas que lo necesitan. | x | | x | | x | | |
| 12 | Coordino y estimulo los esfuerzos de otros | x | | x | | x | | |
| 13 | Enseño y doy sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo | x | | x | | x | | |
| 14 | Cuento con la compañía y el apoyo de los compañeros del trabajo. | x | | x | | x | | |
| 15 | Práctico valores cívicos, morales y sociales positivos. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable: (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No Aplicable: ()**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr Horacio Morales Dávila DNI: 02836262

Especialidad del validador: Doctor en Educación

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especifica del constructo.
6. **Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

03 de Noviembre Del 2021.


Dr. Horacio Morales Dávila
 DNI: 02836262

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carta de Presentación

Presente: : Mg Pablo Teodoro More Herrera

Asunto : Validación de instrumentos a través del juicio de expertos.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, promoción 2021, el cual requiero validar el instrumento con el recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi Trabajo de Investigación denominado "Gestión de desempeño y Motivación laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Piura, 2021." siendo imprescindible contar con la aprobación del docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, eh considerado recurrir a su persona ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de Variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes por agradecerle por la atención que dispense a la siguiente.

Atentamente.

Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

Variables

Gestión de Desempeño

Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020)

Dimensiones de las variables

Iniciativa:

Actitud hacia el emprendimiento de actividades. También es la cualidad personal que tiende a generar proyectos o propuestas. Una persona con iniciativa es aquella que suele promover emprendimientos.

Resultados de Gestión

Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público a través del uso de instrumentos de gestión que en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país (García y García 2010)

La auto dirección

Ostentar iniciativa implica apoderarse de una predisposición proactiva y asumir con suficiente madurez las consecuencias de sus acciones

Motivación laboral

La motivación laboral son conductas que son activadas, situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez, 2020)

Dimensiones de las Variables

Motivación interna:

Motivación interna, este aspecto se encuentra dentro de la persona (Herzberg, 1968). Pone en evidencia el actuar de una persona son: el avance y progreso individual, el agradecimiento por el buen trabajo realizado, la autorrealización. En niveles alto dan enorme satisfacción y por el contrario generan desmotivación laboral. (SUMMA, 2016).

Motivación externa

Son conductas que presenta el individuo ante fenómenos presentes en el trabajo. Tales como el lugar del trabajo, los procesos y lineamientos de la entidad, la interacción con sus compañeros, sueldo, estabilidad laboral, dirección de los líderes. Hay satisfacción mientras están presentes. Pero no son relevantes, ni permanecen en el tiempo porque dependen del contexto laboral. (Herzberg, 1968).

Motivación trascendente

Es el efecto de las personas por la acción de otra que las ejecuta, por ejemplo, el apoyo laboral de un trabajador a otro cuando lo necesita, realizar actividades para recabar fondos por apoyar a un trabajador, progreso de los integrantes de tu grupo. (SUMMA, 2016). Nace de la escala de valores de cada persona para acudir a la ayuda de otra buscando el bienestar de la misma

Operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|----------------------|--|---|-------------------------|------------------------|--|
| Gestión de Desempeño | Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020) | Son estándares que se miden a través de un cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones :1) Iniciativa, . 2)Resultados de gestión 3)la autodirección conformado por 15 reactivos tipo likert. | Iniciativa | Proactividad | 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | | planteamiento de ideas | |
| | | | | Convicción | |
| | | | | Anticipación | |
| | | | Resultados de Gestión | Planificación | |
| | | | | Monitoreo | |
| | | | | Evaluación | |
| | | | | Plan de mejora | |
| | | | La autodirección | Innovación | |
| | | | | Autoconfianza | |
| | | | | Visión de futuro | |
| | | | | Organización | |
| Motivación laboral | La motivación laboral son conductas que son activadas situacionadas movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una ntidad.(Lopez,2020) | Son ámbitos considerados por la evaluadora que medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son motivación laboral 1)Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental conformada por 15 reactivos tipo likert | Motivación interna | Desarrollo personal | |
| | | | | Reconocimiento | |
| | | | | Autorrealización | |
| | | | | Autoestima | |
| | | | Motivación externa | Responsabilidad | |
| | | | | lugar de trabajo | |
| | | | | lineamientos laborales | |
| | | | | Interacción laboral | |
| | | | Motivación trascendente | Sueldo | |
| | | | | estabilidad laboral | |
| | | | | Apoyo y solidaridad | |
| | | | | trabajo en equipo | |
| | participación y servicio | | | | |
| | Amistad | | | | |
| | Valores | | | | |

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Gestión de Desempeño

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | INICIATIVA | | | | | | | |
| 01 | Me dejo llevar por mi instinto a la hora de resolver algún asunto. | X | | X | | X | | |
| 02 | Puedo proponer ideas innovadoras, sin esperar que me lo pidan. | X | | X | | X | | |
| 03 | Doy a conocer mi punto de vista aun cuando no haya acuerdos específicos. | X | | X | | X | | |
| 04 | Me puedo anticipar a las necesidades de los demás. | X | | X | | X | | |
| 05 | Capto mensajes de mi entorno sin necesidad de que me lo comuniquen. | X | | X | | X | | |
| 2 | RESULTADOS DE GESTIÓN | X | | X | | X | | |
| 06 | Doy a conocer las metas alcanzadas en mi trabajo a mis superiores. | X | | X | | X | | |
| 07 | Realizo una autoevaluación y acompañamiento | X | | X | | X | | |
| 08 | Soy evaluado sobre mis desempeños notificados por los resultados. | X | | X | | X | | |
| 09 | Considero los resultados y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación anual. | X | | X | | X | | |
| 10 | Implemento cambios innovadores en la gestión cada año. | X | | X | | X | | |
| 3 | LA AUTODIRECCIÓN | X | | X | | X | | |
| 11 | Confío en mis habilidades laborales para resolver situaciones problemáticas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Me proyecto a mi futuro con respecto a mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Asumo el liderazgo en mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| 15 | Controlo mis emociones cuando trato con los demás. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable: ()

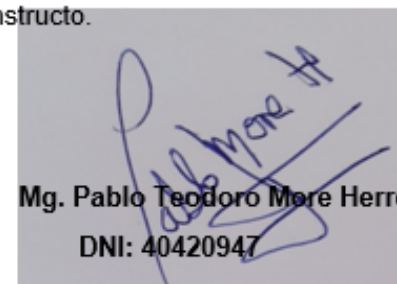
Apellidos y Nombres del juez validador: Mg Pablo Teodoro More Herrera DNI: 40420947

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especifica del constructo.
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

03 de Noviembre Del 2021.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Pablo Teodoro More Herrera
DNI: 40420947

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Motivación Laboral

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | MOTIVACIÓN INTERNA | | | | | | | |
| 01 | En mi trabajo me encuentro satisfecho. | X | | X | | X | | |
| 02 | Obtengo reconocimiento por mí Trabajo | X | | X | | X | | |
| 03 | Me siento orgulloso de lo que he logrado hasta el momento. | X | | X | | X | | |
| 04 | Me encuentro satisfecho de mis logros laborales | X | | X | | X | | |
| 05 | Doy cumplimiento de lo que se espera de mi en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | MOTIVACIÓN EXTERNA | X | | X | | X | | |
| 06 | El ambiente de trabajo tiene lo necesario para hacer mi labor eficiente. | X | | X | | X | | |
| 07 | Acepto y cumplo funciones, normas y reglamentos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 08 | Mantengo una relación cordial con compañeros del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 09 | Gano un sueldo que me permite atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia. | X | | X | | X | | |
| 10 | Me preocupa mi condición laboral. | X | | X | | X | | |
| 3 | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | X | | X | | X | | |
| 11 | Doy colaboración y apoyo a las personas que lo necesitan. | X | | X | | X | | |
| 12 | Coordino y estimulo los esfuerzos de otros | X | | X | | X | | |
| 13 | Enseño y doy sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Cuento con la compañía y el apoyo de los compañeros del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Práctico valores cívicos, morales y sociales positivos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable: ()

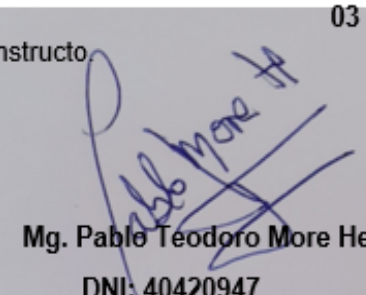
Apellidos y Nombres del juez validador: Mg Pablo Teodoro More Herrera DNI: 40420947

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
6. **Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Noviembre Del 2021.



Mg. Pablo Teodoro More Herrera
DNI: 40420947

Carta de Presentación

Presente: : Dr Jimmy Frank Silva Urcia
Asunto : Validación de instrumentos a través del juicio de expertos.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, promoción 2021, el cual requiero validar el instrumento con el recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi Trabajo de Investigación denominado "Gestión de desempeño y Motivación laboral en colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Piura, 2021." siendo imprescindible contar con la aprobación del docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, eh considerado recurrir a su persona ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de Variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes por agradecerle por la atención que dispense a la siguiente.

Atentamente.

Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

Variables

Gestión de Desempeño

Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020)

Dimensiones de las variables

Iniciativa:

Actitud hacia el emprendimiento de actividades. También es la cualidad personal que tiende a generar proyectos o propuestas. Una persona con iniciativa es aquella que suele promover emprendimientos.

Resultados de Gestión

Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público a través del uso de instrumentos de gestión que en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país (García y García 2010)

La auto dirección

Ostentar iniciativa implica apoderarse de una predisposición proactiva y asumir con suficiente madurez las consecuencias de sus acciones

Motivación laboral

La motivación laboral son conductas que son activadas situacionadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una entidad. (Lopez, 2020)

Dimensiones de las Variables

Motivación interna:

Motivación interna, este aspecto se encuentra dentro de la persona (Herzberg, 1968). Pone en evidencia el actuar de una persona son: el avance y progreso individual, el agradecimiento por el buen trabajo realizado, la autorrealización. En niveles alto dan enorme satisfacción y por el contrario generan desmotivación laboral. (SUMMA, 2016).

Motivación externa

Son conductas que presenta el individuo ante fenómenos presentes en el trabajo. Tales como, el lugar del trabajo, los procesos y lineamientos de la entidad, la interacción con sus compañeros, sueldo, estabilidad laboral, dirección de los líderes. Hay satisfacción mientras están presentes. Pero no son relevantes, ni permanecen en el tiempo porque dependen del contexto laboral. (Herzberg, 1968).

Motivación trascendente

Es el efecto de las personas por la acción de otra que las ejecuta, por ejemplo, el apoyo laboral de un trabajador a otro cuando lo necesita, realizar actividades para recabar fondos por apoyar a un trabajador, progreso de los integrantes de tu grupo. (SUMMA, 2016). Nace de la escala de valores de cada persona para acudir a la ayuda de otra buscando el bienestar de la misma

Operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|----------------------|--|--|-------------------------|------------------------|--|
| Gestión de Desempeño | Gestión de Desempeño: La Gestión de Desempeño es entendido como un comportamiento desarrollado por los trabajadores que comprende el alcance de los propósitos organizacionales, por tanto, las entidades requieren de servidores con un idóneo desenvolvimiento en aras de alcanzar los objetivos previstos y ofrecer prestaciones que garanticen una ventaja competitiva (Espinoza et al., 2020) | Son estándares que se miden a través de un cuestionario teniendo en cuenta las siguientes dimensiones :1) Iniciativa, , 2)Resultados de gestión 3)la autodirección conformado por 15 reactivos tipo likert. | Iniciativa | Proactividad | 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | | planteamiento de ideas | |
| | | | | Convicción | |
| | | | | Anticipación | |
| | | | Resultados de Gestión | Inferencia | |
| | | | | Planificación | |
| | | | | Monitoreo | |
| | | | | Evaluación | |
| | | | La autodirección | Plan de mejora | |
| | | | | Innovación | |
| | | | | Autoconfianza | |
| | | | | Visión de futuro | |
| | | | | Organización | |
| Motivación laboral | La motivación laboral son conductas que son activadas, situadas, movilizadas por procesos internos y externos que conducen al logro de los objetivos establecidos en una ntidad.(Lopez,2020) | Son ámbitos considerados por la evaluadora que medirá a través de un cuestionario, cuyas dimensiones son motivación laboral 1)Motivación interna 2) Motivación externa 3) Motivación trascendental conformada por 15 reactivos tipo likert | Motivación interna | Autoconciencia | 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre |
| | | | | Desarrollo personal | |
| | | | | Reconocimiento | |
| | | | | Autorealización | |
| | | | | Autoestima | |
| | | | Motivación externa | Responsabilidad | |
| | | | | lugar de trabajo | |
| | | | | lineamientos laborales | |
| | | | | Interacción laboral | |
| | | | Motivación trascendente | Sueldo | |
| | | | | estabilidad laboral | |
| | | | | Apoyo y solidaridad | |
| | | | | trabajo en equipo | |
| | participación y servicio | | | | |
| | Amistad | | | | |
| | Valores | | | | |

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Gestión de Desempeño

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|-----------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 01 | INICIATIVA | | | | | | | |
| | Me dejo llevar por mi instinto a la hora de resolver algún asunto. | X | | X | | X | | |
| 02 | Puedo proponer ideas innovadoras, sin esperar que me lo pidan. | X | | X | | X | | |
| 03 | Doy a conocer mi punto de vista aun cuando no haya acuerdos específicos. | X | | X | | X | | |
| 04 | Me puedo anticipar a las necesidades de los demás. | X | | X | | X | | |
| 05 | Capto mensajes de mi entorno sin necesidad de que me lo comuniquen. | X | | X | | X | | |
| 2 | RESULTADOS DE GESTIÓN | X | | X | | X | | |
| 06 | Doy a conocer las metas alcanzadas en mi trabajo a mis superiores. | X | | X | | X | | |
| 07 | Realizo una autoevaluación y acompañamiento | X | | X | | X | | |
| 08 | Soy evaluado sobre mis desempeños notificados por los resultados. | X | | X | | X | | |
| 09 | Considero los resultados y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación anual. | X | | X | | X | | |
| 10 | Implemento cambios innovadores en la gestión cada año. | X | | X | | X | | |
| 3 | LA AUTODIRECCIÓN | X | | X | | X | | |
| 11 | Confío en mis habilidades laborales para resolver situaciones problemáticas. | X | | X | | X | | |
| 12 | Me proyecto a mi futuro con respecto a mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Asumo el liderazgo en mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| 15 | Controlo mis emociones cuando trato con los demás. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable: ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr Jimmy Frank Silva Urcia DNI: 16703045

Especialidad del validador: Dr en gestión Pública Y Gobernalidad

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especifica del constructo.
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Noviembre Del 2021.



Jimmy Frank Silva Urcia
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 DNI 16703045

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide Motivación Laboral

| 1 | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | MOTIVACIÓN INTERNA | | | | | | | |
| 01 | En mi trabajo me encuentro satisfecho. | X | | X | | X | | |
| 02 | Obtengo reconocimiento por mí Trabajo | X | | X | | X | | |
| 03 | Me siento orgulloso de lo que he logrado hasta el momento. | X | | X | | X | | |
| 04 | Me encuentro satisfecho de mis logros laborales | X | | X | | X | | |
| 05 | Doy cumplimiento de lo que se espera de mi en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | MOTIVACIÓN EXTERNA | | | | | | | |
| 06 | El ambiente de trabajo tiene lo necesario para hacer mi labor eficiente. | X | | X | | X | | |
| 07 | Acepto y cumplo funciones, normas y reglamentos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 08 | Mantengo una relación cordial con compañeros del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 09 | Gano un sueldo que me permite atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia. | X | | X | | X | | |
| 10 | Me preocupa mi condición laboral. | X | | X | | X | | |
| 3 | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | | | | | | |
| 11 | Doy colaboración y apoyo a las personas que lo necesitan. | X | | X | | X | | |
| 12 | Coordino y estimulo los esfuerzos de otros | X | | X | | X | | |
| 13 | Enseño y doy sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo | X | | X | | X | | |
| 14 | Cuento con la compañía y el apoyo de los compañeros del trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Práctico valores cívicos, morales y sociales positivos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable: ()


Apellidos y Nombres del juez validador: Dr Jimmy Frank Silva Urcia DNI: 16703045

Especialidad del validador: Dr en gestión Pública Y Gobernalidad

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especifica del constructo.
6. **Claridad:** Se entiende sin dificultar alguna e enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

03 de Noviembre Del 2021.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jimmy Frank Silva Urcia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI 16703045



GOBIERNO REGIONAL PIURA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"

Castilla, 10 NOV. 2021

OFICIO N° 4107 -2021 -GOB-REG-P-DREP-UGEL-P-UDPI-D.

SEÑORA : Prof. . JACQUELINE MORALES DÁVILA
ESTUDIANTE DE MAESTRIA DE LA U.C.V. PIURA

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD

REFERENCIA.: SOLICITUD PRESENTADA POR MESA DE PARTES VIRTUAL

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para expresarle el saludo institucional y a la vez hacer de su conocimiento que se ha recepcionado el expediente de la referencia, mediante el cual solicita autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación consistente en dos cuestionarios al personal que labora en Ugel Piura, en forma presencial y/o virtual , y habiendo adjuntado la carta de presentación de la escuela de post grado de la Universidad Privada César Vallejo", se le otorga la autorización respectiva.

Es propicia la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima personal

Atentamente,

YABL/D(e)UGEL-P
MGEV/ESP RRHH.
Arc/sec.II



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE ORGANIZACION LOCAL - PIURA

Dra. Yesenia A. Briceno Lippe
DIRECTORA (e)