



«Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana»

Colpa Matara, 21 de febrero del 2025.

C. N° 020-2025-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023”**, elaborado por los bachilleres en Contabilidad: **Jeiner Yoel Pérez Oblitas y Marileyla Diaz Oblitas**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **16%**, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 0**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Dr. Jhonny Biler Benavides Gálvez**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Wilder Omar Vargas Campos
Dr. Wilder Omar Vargas Campos
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

Jhonny Biler Benavides Gálvez
Dr. Jhonny Biler Benavides Gálvez
Contador Público Colegiado
Mat. 02-7822
CCPLL

Cc.
Archivo

Jeiner Yoel Pérez Oblitas

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023

 Tesis Biler

 Tesis

 Universidad Nacional Autónoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3084907531

Fecha de entrega

19 nov 2024, 12:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2024, 12:53 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

IFT-Jeiner_y_Marileyla-13-11-24.docx

Tamaño de archivo

2.1 MB

136 Páginas

23,445 Palabras

125,592 Caracteres




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
176 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	7%
2	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
4	Internet	repositorio.une.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.upci.edu.pe	1%
6	Internet	repositorio.unu.edu.pe	1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	1%
8	Internet	repositorio.unas.edu.pe	1%
9	Internet	repositorio.unc.edu.pe	0%
10	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	0%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte	0%

12	Publicación	Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Elvira Yanett Calonge-Angulo, Yoni Mateo Vali...	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru	0%
14	Publicación	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na do...	0%
15	Trabajos del estudiante	Universidad de Ciencias y Humanidades	0%
16	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	0%
17	Publicación	ECOLAB S.R.L.. "EIA del Proyecto de Perforación de 575 Pozos de Desarrollo en el ...	0%
18	Publicación	Joseph Trejos, Cindy Johanna. "La Gestion Administrativa Como Predictora De La ...	0%
19	Trabajos del estudiante	uncedu	0%
20	Publicación	Torres Nieves, Everlidys. "Percepcion de sesgos de oficiales de recursos humanos ...	0%

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de

Gestión Educativa Local Chota – 2023

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Jeiner Yoel Pérez Oblitas

Bach. Marileyla Diaz Oblitas

Asesor:

Dr. Jhonny Biler Benavides Gálvez

CHOTA – PERÚ

2025

COPYRIGHT @ 2025 by
JEINER YOEL PÉREZ OBLITAS
MARILEYLA DIAZ OBLITAS
Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de

Gestión Educativa Local Chota – 2023

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Jeiner Yoel Pérez Oblitas


Marileyla Diaz Oblitas

Asesor y Jurado Evaluador


Dr. Jhonny Bifer Benavides Gálvez
Asesor


Dr. Edi Rojas Campos
Presidente


Dr. Jhonner Mejía Huamán
Secretario


Mag. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Vocal

CHOTA –PERÚ

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:00 am del día 27 de febrero del 2025, reunidos en el auditorio de la Escuela Profesional de Contabilidad, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 423-2024-FCCE-UNACH conformado por:

- Dr. Edi Rojas Campos, identificado con DNI N° 43853850 Presidente
- Dr. Jhonner Mejía Huamán, identificado con DNI N° 44095288 Secretario
- Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417 Vocal

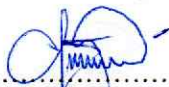
reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 054-2025-FCCE-UNACH cuyo título es: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023", perteneciente a los Bachilleres en Contabilidad Jeiner Yoel Pérez Oblitas y Marileyla Díaz Oblitas, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

APROBADO

el Informe Final del Tesis con calificativo de **15 (Quince)** y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **aprobado** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 10.50 am del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.


.....
Dr. Edi Rojas Campos
Presidente


.....
Dr. Jhonner Mejía Huamán
Secretario


.....
Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por guiar cada paso de mi vida y darme la fortaleza necesaria para superar cada desafío. A mis padres, por su apoyo incondicional, sus sabios consejos y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por su amor y ejemplo constante, que me inspiran a ser una mejor persona y a crecer profesionalmente cada día.

Jeiner Yoel Pérez Oblitas

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por su protección y guía a lo largo de mi vida académica. A mis padres, por su apoyo inquebrantable, por creer en mí y por inculcarme los valores de la responsabilidad y la dedicación. Su amor y sacrificio han sido mi mayor motivación para alcanzar mis metas y lograr este importante paso en mi formación profesional.

Marileyla Diaz Oblitas

AGRADECIMIENTO

Al director de la “Unidad de Gestión Educativa Local” Chota, por darnos la autorización y permitirnos desarrollar esta investigación.

A nuestros familiares por ser un impulso para crecer como profesionales y ser mejores personas cada día.

A nuestro docente y asesor Dr. Jhonny Biler Benavides Gálvez, por su contante apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Pregunta General	19
1.2.2. Preguntas Específicas	19
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo General	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Hipótesis	20
1.5. Justificación	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes del problema.....	22
2.2. Bases teóricas científicas	29
2.3. Definición de términos básicos.....	41
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1. Método de investigación	42
3.2. Tipo de investigación.....	43
3.3. Diseño de investigación	45

3.4.	Operacionalización de variables	46
3.5.	Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	47
3.1.1.	Población.....	47
3.1.2.	Muestra.....	47
3.1.3.	Unidad de análisis	47
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.1.4.	Técnicas de recolección de datos	48
3.1.5.	Instrumentos de recolección de datos.....	48
3.7.	Procesamiento y análisis de datos.....	49
3.1.6.	Procesamiento de datos	49
3.1.7.	Análisis de datos.....	50
3.8.	Aspectos éticos y rigor científico.....	53
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		55
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	55
4.2.	Contrastación de Hipótesis	80
4.3.	Discusión de Resultados	85
CONCLUSIONES		88
RECOMENDACIONES.....		89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		90
ANEXOS		102
Anexo 1. Matriz de consistencia.....		102
Anexo 2. Cuestionario de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Chota.....		104
Anexo 3. Cuestionario del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota aplicado a los jefes directos		106
Anexo 4. Informe interno UGEL Chota		108
Anexo 5. Autorización de la entidad.....		109

Anexo 6. Validación por juicio de expertos.....	110
Anexo 7. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach	119
Anexo 8. Base de datos del cuestionario de motivación laboral.....	121
Anexo 9. Base de datos del cuestionario de rendimiento laboral	125
APENDICE.....	131
Apéndice 1. Motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Chota.....	131
Apéndice 2. Rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Chota.....	135

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	46
Tabla 2 Personal administrativo de la UGEL Chota.....	47
Tabla 3 Alternativas Graduadas	48
Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad: Alfa de Cronbach	49
Tabla 5 Jefes directos por área de la UGEL Chota quienes calificaron el desempeño laboral de los trabajadores bajo su cargo	50
Tabla 6 Baremos: Categorías de medición de las variables.....	51
Tabla 7 Baremos: Categorías de medición de la motivación.....	51
Tabla 8 Baremos: Categorías de medición del desempeño laboral	52
Tabla 9 Correlación de Spearman Calificación	53
Tabla 10 Correlación entre motivación y desempeño laboral.....	80
Tabla 11 Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	81
Tabla 12 Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	83
Tabla 14 Alfa de Cronbach para motivación laboral	119
Tabla 15 Alfa de Cronbach para desempeño laboral	119
Tabla 16 Rangos de Alfa de Cronbach	119
Tabla 17 Datos de prueba piloto de motivación laboral	119
Tabla 18 Datos de la prueba piloto de desempeño laboral	120
Tabla 19 ¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?.....	131
Tabla 20 ¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?.....	131
Tabla 21 ¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?.....	131
Tabla 22 ¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	132

Tabla 23 Motivación intrínseca.....	132
Tabla 24 ¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?.....	132
Tabla 25 ¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., se capacita al personal?.....	133
Tabla 26 ¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?.....	133
Tabla 27 ¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?.....	133
Tabla 28 ¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?.....	134
Tabla 29 Motivación extrínseca.....	134
Tabla 30 Motivación.....	134
Tabla 31 ¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?.....	135
Tabla 32 ¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?.....	135
Tabla 33 ¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?..	135
Tabla 34 Competencias.....	136
Tabla 35 ¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	136
Tabla 36 ¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo?.....	136
Tabla 37 ¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro de la entidad?	137
Tabla 38 Comportamiento	137
Tabla 39 ¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que realiza?	137
Tabla 40 ¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	138
Tabla 41 ¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?.....	138

Tabla 42 Productividad	138
Tabla 43 Desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos	139

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Investigación Correlacional – Descriptiva	45
Figura 2 Nivel de motivación intrínseca en los trabajadores de la UGEL Chota	55
Figura 3 Motivación en su puesto de trabajo	56
Figura 4 Satisfacción con el cargo que desempeña	57
Figura 5 Logro de metas personales	58
Figura 6 Oportunidades para crecer profesionalmente	59
Figura 7 Nivel de motivación extrínseca en los trabajadores de la UGEL Chota	60
Figura 8 Percepción acerca de lo adecuado de la remuneración	61
Figura 9 Capacitación del personal cuando se implementa nuevas aplicaciones	62
Figura 10 Capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal.....	63
Figura 11 Ambientes adecuados para el trabajo	64
Figura 12 Reconocimientos por el desenvolvimiento laboral	65
Figura 13 Nivel de motivación en los trabajadores de la UGEL Chota	66
Figura 14 Nivel de competencias en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos.....	67
Figura 15 Aprensión rápida de las nuevas tareas encomendadas a los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos	68
Figura 16 Problemas para efectuar sus labores por poco discernimiento en los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos.....	69
Figura 17 Capacidades adecuadas para el trabajo que desempeña cada trabajador de acuerdo a sus jefes directos	70
Figura 18 Nivel de comportamiento de los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos	71

Figura 19 Comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador de acuerdo a sus jefes directos.....	72
Figura 20 El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo de acuerdo a sus jefes directos.....	73
Figura 21 Participación del trabajador en los trabajos de equipo de acuerdo a sus jefes directos.....	74
Figura 22 Nivel de productividad en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos.....	75
Figura 23 Esfuerzo para mejorar la calidad del trabajo que realiza por parte del trabajador de acuerdo a sus jefes directos.....	76
Figura 24 Estrés que sufre el trabajador debido a la exigencia del trabajo de acuerdo a sus jefes directos.....	77
Figura 25 El trabajador labora sin obstáculos durante su tiempo de trabajo de acuerdo a sus jefes directos.....	78
Figura 26 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos.....	79



RESUMEN

La investigación abordó la problemática de la baja motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota durante el año 2023, caracterizada por rotación constante de personal, altos niveles de ausentismo y dificultades en el cumplimiento de objetivos. El objetivo general fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, con población y muestra de 82 trabajadores administrativos de la UGEL Chota. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta validada y los datos obtenidos fueron analizados en el software estadístico SPSS v.26. Los resultados indican correlación positiva alta y significativa entre la motivación general y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.830, $p = 0.000$), validando la hipótesis de que, mayor nivel de motivación se asocia con el mejor desempeño. Específicamente, se encontró correlación moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño (Rho de Spearman = 0.626, $p = 0.000$), indicando que los empleados con mayor satisfacción personal rinden mejor. Asimismo, la motivación extrínseca mostró correlación moderada y significativa con el desempeño (Rho de Spearman = 0.630, $p = 0.000$), sugiriendo que factores externos como el reconocimiento y la remuneración mejoran el rendimiento laboral. En conclusión, la motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota, tanto en su dimensión intrínseca como extrínseca.

Palabras clave: motivación intrínseca, motivación extrínseca, rendimiento laboral, comportamiento, productividad.



ABSTRACT

The research addressed the problem of low motivation in the workers of the Unidad de Gestión Educativa Local Chota during the year 2023, characterized by constant staff turnover, high levels of absenteeism and difficulties in meeting objectives. The general objective was to determine the relationship between motivation and labor performance of workers in the Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023. The methodology used was a quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental cross-sectional design, with a population and sample of 82 administrative workers of the UGEL Chota. The validated survey was applied for data collection and the data obtained were analyzed in the SPSS v.26 statistical software. The results indicate a high and significant positive correlation between general motivation and work performance (Spearman's Rho = 0.830, $p = 0.000$), validating the hypothesis that a higher level of motivation is associated with better performance. Specifically, a moderate correlation was found between intrinsic motivation and performance (Spearman's Rho = 0.626, $p = 0.000$), indicating that employees with higher personal satisfaction perform better. Likewise, extrinsic motivation showed moderate and significant correlation with performance (Spearman's Rho = 0.630, $p = 0.000$), suggesting that external factors such as recognition and remuneration improve job performance. In conclusion, motivation is positively related to job performance of UGEL Chota workers, both in its intrinsic and extrinsic dimensions.

Key words: intrinsic motivation, extrinsic motivation, job performance, behavior, productivity



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

Durante los últimos diez años (2014 – 2024), la relación entre la motivación laboral y el desempeño ha cobrado especial relevancia, especialmente en el ámbito de la administración pública. Adinew (2024) ha evidenciado que la fuerza laboral motivada es esencial para mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones, en particular en contextos públicos y educativos, donde la satisfacción laboral impacta directamente en la calidad del servicio. La Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2023) ha estimado que, la tasa de ocupación laboral en el año 2023 se ha incrementado a 58.2%, reduciendo la tasa de desocupación a 6.5%, lo que, significa que, existen mayores oportunidades de trabajo, siendo estas oportunidades mayores en el sector público, de acuerdo a Krachler et al. (2024), sin embargo, dichos autores también estiman que, que cerca del 60% de los trabajadores del sector público experimentan problemas de motivación vinculados a factores de infraestructura, condiciones de empleo y oportunidades de crecimiento, lo cual afecta de manera significativa su desempeño.

En América Latina, la situación laboral en instituciones públicas refleja la problemática estructural que incluye la escasez de recursos, la carga administrativa y, en muchos casos, la inestabilidad laboral, elementos que influyen negativamente en la motivación y el rendimiento del personal (Silva, 2024). De acuerdo con el Banco Mundial ([BM], 2021), los sistemas educativos presentan dificultades para retener talento motivado en las unidades de gestión educativa, debido a factores como bajos salarios, limitadas oportunidades de desarrollo y escasa inversión en formación continua, lo que ha generado deserción en personal administrativo, docentes y alumnos, siendo así, argumenta que, “a futuro, la enorme pérdida de educación, capital humano y productividad se podría traducir



en la caída de ingresos agregados a nivel regional de 1.7 billones de dólares, o aproximadamente 10% del cálculo base”.

En Perú, el panorama no es diferente, ya que el contexto laboral se enfrenta limitaciones para la generación de empleo formal, la falta de crecimiento conllevó a la pérdida de 156,718 puestos de trabajo durante el año 2023, sin embargo, el sector de la administración pública ha generado 231,775 puestos de empleo, además de ser el segundo sector con el salario promedio más alto que asciende a 3,050 soles de acuerdo a la Sociedad de Comercio Exterior del Perú ([COMEXPERU], 2023). Sin embargo, a pesar de ello, los trabajadores en el sistema público enfrentan desafíos estructurales y socioeconómicos que limitan la efectividad del personal en la realización de sus funciones. Cruz (2023) ha reportado que el personal de las “Unidades de Gestión Educativa Local” (UGELES) experimentan altos niveles de insatisfacción laboral, motivados en gran medida por las condiciones contractuales y el limitado acceso a programas de desarrollo profesional.

En Cajamarca, la situación se agrava por la falta de inversión en infraestructura y capacitación, lo que coloca a la región entre las más rezagadas en términos de calidad educativa y condiciones laborales (Contraloría General de la República [CGR], 2022). De acuerdo a COMEXPERU (2023) la tasa de participación laboral en Cajamarca se redujo de 78.7% en el año 2022 a 73.8% durante el año 2023, por lo que, se ha considerado una de las regiones con menor número de personas que están trabajando o buscando empleo, siendo así, la tasa de desempleo aumentó de 2.3% en el año 2022 a 4.1% en el año 2023, además es la región con uno de los salarios promedio más bajo, siendo 1,149 soles mensuales, no obstante los empleos destinados a la administración pública presentan el salario más elevado en esta región con 2,479 soles, aunque ello, no se acompaña con la competitividad laboral, ya que el rendimiento es de apenas el 45.6% en la región.

Según Tapia y Vásquez (2024) en la provincia de Chota la mayoría de empleados



del sector público ha reportado desmotivación y bajos niveles de compromiso en sus funciones. Estos datos reflejan la realidad de las Unidades de Gestión Educativa Local, donde la falta de recursos y las cargas de trabajo excesivas son factores que contribuyen al desempeño subóptimo en las labores administrativas y de apoyo a la educación (Cruz, 2024).

De forma específica, en la UGEL Chota, la problemática se manifiesta en la constante rotación de personal, altas tasas de ausentismo y bajos niveles de cumplimiento en los objetivos de desempeño establecidos durante el año 2023. Esta UGEL, que administra recursos y coordina la gestión educativa en la provincia está caracterizada por limitaciones económicas y geográficas, enfrentando serias dificultades para motivar a su personal. De acuerdo con el informe interno realizado en 2023 (detallado en el anexo 4), los trabajadores de la UGEL Chota expresan insatisfacción con las condiciones laborales, el limitado reconocimiento institucional y las escasas oportunidades de crecimiento profesional. Estos elementos, en conjunto, repercuten negativamente en el clima laboral y en la capacidad de la UGEL para mejorar la gestión educativa en la provincia.

La presencia de la fuerza laboral desmotivada en la UGEL Chota tiene implicaciones significativas, no solo para la calidad del servicio que se brinda a las instituciones educativas locales, sino también para el desarrollo integral de la provincia. La desmotivación y el bajo desempeño generan un círculo vicioso que limita la capacidad de la UGEL para cumplir sus objetivos estratégicos, afectando directamente a los docentes, estudiantes y, en última instancia, a la comunidad educativa en su conjunto. Layek y Koodamara (2024) señalan que la falta de motivación laboral en instituciones educativas puede llevar a la reducción en la eficiencia operativa y a un menor nivel de innovación en los procesos de gestión, lo que a su vez limita el impacto positivo que estas instituciones podrían tener en sus comunidades.



En este contexto, resulta fundamental realizar el análisis profundo y detallado de los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota, identificando tanto las causas de esta situación como sus consecuencias a mediano y largo plazo. Esta investigación tiene el potencial de aportar información valiosa para que las autoridades competentes puedan formular políticas que mejoren el ambiente laboral y optimicen los procesos de gestión educativa local.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Pregunta General

¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?
- ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.
- Determinar la relación de la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.



1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.

Ho: La motivación no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.

La motivación extrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.

1.5. Justificación

La investigación teóricamente busca contribuir a la administración pública, especialmente en la UGEL Chota, mediante el análisis de la relación entre motivación y desempeño laboral. Dado su impacto en la productividad y el logro de objetivos organizacionales, este tema ha despertado creciente interés, y aunque estudios previos (Anggraini, 2024) destacan la importancia de la motivación en el éxito organizacional y la mejora educativa, la evidencia era limitada, por ello, este estudio ha contribuido a enriquecer el conocimiento en este campo, abordando la comprensión de cómo la motivación se relaciona con el desempeño dentro de la UGEL Chota.

Desde la perspectiva práctica, la investigación ofrece la oportunidad para que las autoridades competentes puedan identificar estrategias concretas que permitan mejorar la calidad del ambiente laboral en la UGEL Chota, lo cual es crítico para alcanzar los



objetivos institucionales y optimizar el desempeño de los empleados. La identificación del nivel de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con el desempeño ha permitido formular recomendaciones que, al ser implementadas, pueden contribuir a resolver problemas específicos de gestión en la UGEL, tales como el ausentismo, la baja productividad y la limitada retención de talento.

La trascendencia de este estudio radica en su valor para la UGEL Chota, debido a que ha permitido visualizar cómo los niveles de motivación y desempeño de los trabajadores pueden afectar no solo la eficacia organizacional, sino también la competitividad de la organización. Si la UGEL implementa mejoras basadas en los resultados del estudio, se podría generar un impacto positivo a nivel comunitario, contribuyendo al desarrollo socioeducativo en la provincia de Chota.

Desde el ámbito académico, esta investigación aporta al conocimiento sobre la relación entre motivación y desempeño en el sector público educativo. La generación de nuevos datos y análisis sobre este tema proporciona un recurso importante para estudiantes, investigadores y profesionales en los campos de administración, educación y recursos humanos, quienes podrán emplear los hallazgos para profundizar en estudios futuros o desarrollar intervenciones efectivas en sus entornos laborales. Además, para los investigadores, este estudio no solo contribuye a la obtención del título profesional de Contador(a), sino que también ofrece base sólida para el desarrollo de futuras líneas de investigación que puedan mejorar la comprensión de las dimensiones motivacionales en instituciones públicas educativas en contextos locales.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Anggraini (2024) en Indonesia, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados en PT XYZ Central Jakarta. Los resultados de esta investigación muestran que el entorno de trabajo tiene efecto significativo en el desempeño de los empleados. La motivación laboral tiene relación positiva directa en el desempeño de los empleados, el valor del coeficiente de correlación es 0.823, lo que significa que la motivación intrínseca y extrínseca tienen nivel extremo de relación con el desempeño laboral. El método utilizado fue cuantitativo, donde se utilizó el muestreo saturado y la muestra obtenida fue 75 encuestados, a los que se les aplicó cuestionarios escala Likert, y para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.26.

Ramadan et al. (2024) en Indonesia, tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados mediados por la satisfacción laboral y su compromiso de trabajo. Obtuvieron como resultados que la motivación tiene efecto positivo tanto en el rendimiento laboral como en la satisfacción, con coeficientes de correlación Rho de Pearson de 0.236 y 0.739, respectivamente, mientras que el compromiso no muestra impacto significativo sobre la motivación y el desempeño laboral, con coeficiente de 0.010. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo nivel explicativo con muestra de 150 empleados de la empresa minorista en Kediri. Los datos fueron recopilados mediante encuestas utilizando escalas Likert, y analizados a través del modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS).



Aunque el contexto y la mediación de variables varían con la presente investigación, el antecedente refuerza la importancia de la motivación en el desempeño, lo que es coherente con los hallazgos en la UGEL Chota.

Fang (2024) en China, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados en el sector de telecomunicaciones en Beijing. Los resultados indican que los empleados motivados y satisfechos tienden a mostrar mejor rendimiento en el trabajo, con coeficiente de correlación de 0.80. Además, el estudio destaca la importancia de factores motivación extrínseca como el diseño del puesto y el reconocimiento, pero también factores de motivación intrínseca como las relaciones interpersonales. Para la metodología, se empleó el enfoque mixto, combinando encuestas cuantitativas y entrevistas cualitativas en la muestra de 100 empleados de diversas compañías de telecomunicaciones en Beijing, cuyos datos fueron analizados mediante métodos estadísticos y cualitativos.

Este estudio profundiza en cómo la motivación y la satisfacción laboral pueden potenciar el rendimiento, confirmando la importancia de estos factores en cualquier sector. Además, respalda la necesidad de analizar la motivación tanto intrínseca como extrínseca, ya que su diferenciación puede aportar datos específicos sobre cómo mejorar el desempeño en el contexto educativo.

Guido-Jara et al. (2024) en Ancash, tuvieron como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en el área de administración de la UGEL Huarmey. Los resultados del estudio revelaron la relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, con coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.812, lo que indica que la mayor motivación está asociada al mejor rendimiento laboral en los trabajadores de la UGEL Huarmey. Para la metodología, utilizaron el diseño descriptivo no experimental de enfoque



cuantitativo, siendo su muestra y población 20 colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey, a quienes aplicaron la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario y los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS.

Este estudio aporta evidencia relevante sobre la importancia de la motivación en el rendimiento laboral, especialmente en el sector educativo.

Culqui (2024) en Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en la UGEL de Chiclayo. Los resultados mostraron la relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, con coeficiente de correlación de 0.908 y valor p de 0.000 en el análisis Chi-cuadrado, indicando que la mayor motivación se asocia con el mejor desempeño laboral. Asimismo, entre las dimensiones de la variable independiente (Institución, Grupo y Personas), se obtuvo la correlación positiva significativa. Para la metodología, se aplicó el diseño cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional con muestra de 100 empleados, a los que se les aplicó encuestas con escala Likert, procesando los datos en el programa SPSS.

Este estudio resalta cómo la motivación influye directamente en el desempeño de los empleados en el sector educativo, y cómo se puede ver afectado por factores externos propios de la institución o internos debido al grupo de personas.

Bolaños (2023) en Tingo María, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal investigador del “Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana” (IIAP). Los resultados mostraron la correlación positiva significativa pero baja entre la motivación y el desempeño laboral, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.311. El 52% del personal presenta nivel de motivación medio, así mismo la motivación intrínseca es alta en el 62% del personal investigador y la motivación extrínseca es media en el 58% de los trabajadores,



por lo que, el estudio reveló que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca también influyen directamente en el nivel de rendimiento de los investigadores, con coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0.244 y 0.267, respectivamente, siendo la correlación positiva significativa y baja. Para la metodología, utilizó el diseño cuantitativo de tipo correlacional, y los datos se recolectaron mediante cuestionarios aplicados a la muestra de 50 trabajadores del grupo “investigador” de la IIAP, para luego tabular los datos en Ms Excel y procesarlos en el programa estadístico SPSS v.25.

Este estudio apoya la relevancia de la motivación como factor clave en el rendimiento de los empleados en el contexto educativo y científico. La evidencia obtenida refuerza la importancia de promover tanto la motivación intrínseca como la extrínseca para mejorar el desempeño en organizaciones públicas.

Pari (2023) en Arequipa, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Sur. Obtuvo como resultados que el aumento en la motivación está asociado con el incremento en la satisfacción y rendimiento laboral, alcanzando coeficientes de correlación de Pearson de 0.512 y 0.695, respectivamente. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional con diseño no experimental, utilizó la técnica de encuesta con cuestionarios aplicados a la muestra de 47 colaboradores de la UGEL Sur, procesando los datos en el programa estadístico SPSS v.24.

Este estudio resalta cómo los diferentes factores de motivación pueden influir en la satisfacción laboral, elemento clave que también afecta el rendimiento laboral.

Escobedo (2021) en Amazonas, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas de la UGEL Bongará. Los resultados revelaron la correlación altamente significativa entre motivación y desempeño laboral, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de



0.372, así mismo, el coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales determinantes facilitadores es de 0.476, indicando la correlación positiva moderada entre las dimensiones. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y transversal, siendo la muestra 66 trabajadores de las II.EE de la UGEL Bongará, evaluados mediante la “Escala de Motivación Laboral” (ML) y la “Escala de Desempeño Laboral”, adaptadas para el contexto educativo, así mismo, los datos se procesaron en el programa SPSS v.24.

Este estudio destaca cómo los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral de los trabajadores en instituciones educativas, por tanto, se relaciona con la dimensión intrínseca de la motivación laboral.

Cruz (2024) en Jaén, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Jaén. Los resultados del estudio indican la correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.714 y significancia de 0.000, lo cual confirma la relación fuerte entre ambas variables. Adicionalmente, el 51% de los encuestados perciben alto nivel de motivación laboral, mientras que el 60% reporta alto nivel de desempeño en sus funciones, siendo la correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral 0.979, correlación positiva muy fuerte, mientras que, la correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es de 0.519, correlación positiva moderada. La metodología aplicada fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, utilizando diseño no experimental, aplicó cuestionarios escala Likert a 78 colaboradores administrativos en la UGEL Jaén, para procesar los datos recolectados en SPSS v.24.



Este estudio ofrece evidencia de que la motivación es factor clave para mejorar el rendimiento en el ámbito educativo, resaltando la importancia de implementar estrategias motivacionales efectivas.

Rivera (2023) en Jaén, tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay. Los resultados indican correlación positiva significativa baja entre la motivación y el desempeño laboral con coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.104. Observó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca contribuyen de manera relevante al rendimiento laboral, siendo el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall 0.116 y 0.132, respectivamente, por tanto, en ambos casos la correlación es positiva significativa, pero baja. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo correlacional, con diseño no experimental y transversal. Tuvo como muestra a 68 empleados municipales, a quienes les aplicó cuestionarios para medir los niveles de motivación y desempeño, procesando los datos en el programa SPSS.

Este estudio es relevante para mi investigación ya que confirma el valor de la motivación como factor esencial para mejorar el desempeño en entidades públicas.

Calderón (2023) en Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Unidad Ejecutora de Salud. Determinó correlación significativa, positiva y buena entre la motivación y el desempeño laboral, con valor de correlación de Pearson de 0.712 y significancia estadística de $p < 0.001$, por tanto, un aumento en la motivación de los servidores se asocia con la mejora en su desempeño. Para la metodología, utilizó el diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 52 servidores públicos de la unidad de salud en Cajamarca, a quienes se les



aplicaron cuestionarios para evaluar los niveles de motivación y desempeño, procesando los datos en el programa SPSS.

Este estudio aporta evidencia sobre la importancia de la motivación en el sector público en el área de la salud, permitiendo su comparación con la correlación de estas variables en otra área del sector público, el área de educación.

Cabrera (2023) en Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios de entidades financieras. Los resultados muestran correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.293, lo que sugiere que mayor motivación conduce a mejor rendimiento en el ámbito financiero. Además, evidenció que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca contribuyen significativamente al desempeño de los empleados, obteniendo coeficientes de correlación para indicadores extrínsecos como reconocimiento y salario de 0.288 y 0.381; mientras que, para indicadores intrínsecos como logro, crecimiento, responsabilidad y cultura obtuvo coeficientes de correlación de 0.334, 0.361, 0.417 y 0.358, respectivamente. La metodología fue de tipo correlacional y aplicó el diseño no experimental, aplicando cuestionarios escala Likert como instrumento de recolección de datos en la muestra de 54 empleados del área de negocios de las entidades financieras Credinka, CrediScotia, Confianza, Efectiva y Progreso, cuyos datos fueron procesados en el programa SPSS v.24.

Este estudio respalda la importancia de la motivación en el rendimiento laboral en el sector privado y público, aportando evidencia que puede aplicarse al contexto educativo.



2.2. Bases teóricas científicas

2.1.1. Motivación laboral

Según Ramírez (2019), lo define como el desarrollo psicológico importante en la conducta humana, y con el medio, solo se puede observar a través del comportamiento humano. Estos son los procesos que afectan la moral, la dirección y la sostenibilidad de los esfuerzos que realiza la persona para lograr las metas que se proponga.

De acuerdo a Peña y Villón (2017) la motivación laboral se refiere al deseo o voluntad que tiene el individuo para esforzarse en su trabajo. Este concepto es fundamental en el ámbito organizacional, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados.

La motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan al empleado a realizar sus tareas con dedicación y alcanzar los objetivos organizacionales (Puma, 2020).

A. Teorías relacionadas a la motivación laboral

i. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1943) propuso la pirámide de necesidades que va desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las de autorrealización. En el contexto laboral, esta teoría sugiere que los trabajadores necesitan satisfacer estos niveles progresivamente para alcanzar la motivación plena (Cárdenas, 2017).

ii. Teoría de la autodeterminación (SDT)

Esta teoría, desarrollada por Deci y Ryan (1985), citado por Ryan y Deci (2000) establece que la motivación humana tiene componentes intrínsecos y extrínsecos. Los trabajadores se sienten motivados cuando perciben autonomía, competencia y relaciones sociales en el entorno laboral.



iii. Teoría de la expectativa de Vroom

Según Vroom (1964) citado por Franklin y Krieger (2011), la motivación se genera en función de las expectativas del trabajador sobre el resultado de sus esfuerzos y la recompensa esperada. Los empleados estarán más motivados si creen que sus esfuerzos los llevarán a resultados deseados y recompensas valiosas.

Cuando siente que sus esfuerzos conducen a una buena evaluación de su desempeño, se siente motivado para comprometerse a el nivel superior. Las buenas calificaciones conducen a recompensas, bonificaciones, aumentos o promociones. Recompensas que ayudan a los empleados a alcanzar sus metas personales (Pacheco, 2014).

B. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se puede considerar como el impulso que conlleva a realizar la actividad porque nos gusta además nos satisface hacerla. La motivación intrínseca no se sustenta en premios y recompensas por haber logrado metas, más bien la mejor recompensa se da por la ejecución de la misma actividad. A diferencia de las motivaciones externas, que se basan principalmente en recompensas por lograr algo, las motivaciones internas provienen de las personas por sus intereses, gustos o estilos de vida. Se compara a la motivación intrínseca con el desarrollo del pasatiempo. La gente no practica sus pasatiempos por conseguir algo, más bien porque les encanta y eso les motiva a hacerlo (Choque, 2019).

Según Deci y Ryan (2000) la motivación intrínseca se refiere al impulso que lleva a una persona a realizar la actividad por el placer y la satisfacción que esta le proporciona, en lugar de por recompensas externas. Este tipo de



motivación está relacionada con el interés personal, la satisfacción laboral y el logro de objetivos personales. La motivación intrínseca es fundamental en contextos laborales y educativos, ya que fomenta el compromiso más profundo y duradero con las tareas y actividades.

La motivación intrínseca es la tendencia de un individuo a participar en actividades por el placer y la satisfacción derivados de la actividad misma, sin necesidad de recompensas externas (Aguilar et al., 2016).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud positiva que un empleado tiene hacia su trabajo, influenciada por factores como el ambiente de trabajo, la relación con sus compañeros y la percepción de equidad y reconocimiento (Hannoun, 2011).

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados en su trabajo. Este estado emocional puede influir en la productividad, el compromiso y la retención de talento dentro de la organización. Los factores que afectan la satisfacción laboral incluyen el ambiente de trabajo, las relaciones con colegas y supervisores, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional (Caballero, 2002).

Interés

El interés se refiere a la atención, curiosidad o deseo que una persona siente hacia un objeto, actividad o tema específico. Este fenómeno psicológico puede influir en el aprendizaje, la toma de decisiones y el comportamiento general de los individuos (Carrillo et al., 2009).



Interés Intrínseco:

Surge de la satisfacción personal que se obtiene al realizar la actividad. Por ejemplo, una persona puede sentirse interesada en aprender a tocar un instrumento musical simplemente por el placer que le brinda (Zárate, 2006).

Interés Extrínseco:

Está motivado por factores externos, como recompensas o reconocimiento. Un estudiante puede estudiar arduamente para obtener buenas calificaciones o premios (Soriano, 2001).

Objetivos personales

Los objetivos personales son metas que una persona se establece para sí misma, que pueden abarcar diversas áreas de la vida, como el desarrollo profesional, la salud, las relaciones interpersonales y el crecimiento personal. Estos objetivos son fundamentales para proporcionar dirección y motivación, y su formulación adecuada puede tener un impacto significativo en el bienestar general (Sánchez, 2016).

C. Motivación extrínseca

Zurita y Walle (2019) argumentan que, la motivación extrínseca es el impulso para realizar una actividad con el fin de obtener recompensa externa, como reconocimiento, dinero o beneficios adicionales.

La motivación extrínseca se basa en factores externos, como recompensas, incentivos económicos y reconocimientos, en lugar de en la satisfacción personal que se deriva de realizar la actividad. Este tipo de motivación es crucial en entornos laborales y educativos, donde diversas estrategias pueden influir en el compromiso y el rendimiento de los individuos.



Se refiere a la realización de la actividad con el fin de obtener recompensas externas o evitar castigos. Esto incluye incentivos como salarios, beneficios, reconocimiento o promociones. La motivación extrínseca puede ser efectiva para impulsar el rendimiento en el corto plazo, pero no siempre fomenta el compromiso duradero con las tareas (Llanga et al., 2019)

Incentivos económicos

Formas más comunes de motivación extrínseca. Estos pueden incluir bonificaciones, aumentos salariales y otros beneficios financieros que se ofrecen a los empleados para fomentar mayor rendimiento. La investigación ha demostrado que los incentivos económicos pueden aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, aunque su efectividad puede variar según el contexto y la naturaleza del trabajo (Melgar, 2024).

Capacitación

La capacitación se define como el proceso mediante el cual la organización proporciona conocimientos y habilidades a sus empleados para mejorar su rendimiento en el trabajo y adaptarse a los cambios en las demandas del puesto (Noe et al., 2017)

La capacitación también puede actuar como incentivo extrínseco. Al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y formación, las organizaciones no solo mejoran las habilidades de sus empleados, sino que también les ofrecen la razón externa para comprometerse con su trabajo. La capacitación puede ser vista como la inversión en el futuro del empleado, lo que a su vez puede aumentar su lealtad y motivación hacia la empresa (Cristancho, 2023).



Ambiente laboral

Un ambiente laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales en las que los empleados realizan sus tareas diarias. Este concepto abarca diversos factores que pueden influir en la satisfacción, productividad y bienestar de los trabajadores (Acosta, 2006).

Reconocimientos

Los reconocimientos son otra forma poderosa de motivación extrínseca. Este puede incluir elogios públicos, premios o menciones especiales que destacan el esfuerzo y los logros de los empleados. El reconocimiento no solo valida el trabajo realizado, sino que también crea sentido de pertenencia y valor dentro de la organización. La retroalimentación positiva puede aumentar la participación activa y el compromiso de los empleados (Méndez, 2021).

2.1.2. Desempeño laboral

Se refiere a la ejecución de tareas y responsabilidades por parte de un individuo dentro de una organización, estando directamente relacionado con uno o más roles específicos en la empresa; esta actuación es dinámica y contextual, ya que varía según los estándares individuales, el nivel educativo y diversos factores externos, como los sistemas de incentivos y la motivación para asumir un determinado rol; en este sentido, el desempeño en el trabajo depende no solo de las competencias y actitudes del empleado, sino también de su percepción y valoración de las tareas asignadas, así como del entorno organizacional (Chiavenato, 2011).

En el desempeño laboral, los empleados se benefician de las actividades realizadas, como sistemas, conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, características físicas, personales y valores; que aportan al logro



de los resultados esperados, en relación con los requisitos técnicos, de producción y de servicio de la empresa (Reátegui, 2016).

González y Vilchez (2021) argumentan que el desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los empleados llevan a cabo las actividades y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo, lo cual se mide a través de indicadores de eficiencia, calidad y cumplimiento de metas.

A. Teorías relacionadas al desempeño laboral

i. Teoría de metas de Locke y Latham

La teoría de fijación de metas, desarrollada por Locke y Latham (1990), sostiene que los objetivos específicos y desafiantes pueden mejorar el desempeño laboral. La claridad y el compromiso con las metas ayudan a los trabajadores a orientar sus esfuerzos y mejorar su rendimiento (García L. , 2024).

ii. Modelo de evaluación de desempeño de Campbell

Campbell y Colegas (1990) desarrollaron un modelo para evaluar el desempeño laboral, destacando que este es el resultado de factores como habilidades, conocimientos, esfuerzo y contexto organizacional. Este modelo ayuda a evaluar cómo diversos factores personales y contextuales afectan el rendimiento de los empleados (Michua, 2024).

iii. Modelo de gestión por competencias

Se basa en la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias clave necesarias para el éxito en un puesto de trabajo dentro de una organización, según Delgado (2008), este modelo parte de la premisa de que el desempeño laboral no solo depende de conocimientos técnicos, sino también de habilidades, actitudes y valores que alineen el comportamiento del trabajador



con los objetivos estratégicos de la empresa. Para su implementación, se establecen perfiles de competencias que incluyen capacidades técnicas, competencias interpersonales y atributos organizacionales, los cuales son medidos y gestionados a través de evaluaciones de desempeño.

B. Competencias

Las competencias se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que un trabajador posee y aplica para realizar su trabajo de manera efectiva. Estas incluyen tanto habilidades técnicas específicas del puesto como competencias generales, como la resolución de problemas y el pensamiento crítico, que permiten al empleado responder adecuadamente a las demandas del entorno laboral (Boada, 2019).

Es la aptitud efectiva de llevar a cabo con éxito la actividad laboral del todo establecida. Por consiguiente; la contienda no debe observarse únicamente en la facultad productiva o el rendimiento de las personas en el lugar de trabajo; asimismo para mantener presente las destrezas y actitudes de los empleados (López V. , 2018).

Chiavenato (2009), menciona que el conocimiento del puesto, es aquel conocimiento organizacional que los individuos desarrollan por sí mismos; con determinación propia y la intercomunicación con los demás grupos y entre ellos. Además, menciona que la facilidad de aprendizaje, es la capacidad que tienen las personas para crear nuevos conocimientos y difundirlas en toda la entidad; le posibilita comprender recientes procesos para perfeccionar, planificar las obligaciones y anular su cultura y sus hábitos operativos, utilizando sus habilidades como fuerzas laborales cada vez más eficientes.



López (2018), menciona que la capacidad de ejecución, es el criterio de eficiencia que se refiere a la capacidad de las personas para realizar determinadas actividades o funciones dentro de las entidades.

Facilidad de aprendizaje

Es la capacidad de un individuo para adquirir y procesar nuevas habilidades, conocimientos o procedimientos de manera rápida y efectiva, lo cual le permite adaptarse a cambios y requerimientos del entorno laboral con menor dificultad (Boada, 2019).

Conocimiento del puesto

Se refiere al entendimiento profundo que un trabajador tiene sobre las funciones, responsabilidades y competencias necesarias para desempeñar su rol de manera efectiva. Este conocimiento es clave para realizar el trabajo de manera competente y cumplir con los objetivos organizacionales (Boada, 2019).

Capacidad de ejecución

Es la habilidad de un empleado para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente, cumpliendo con los estándares de calidad y tiempos establecidos por la organización. Esta capacidad depende tanto de las habilidades técnicas como de la organización personal del trabajador (Boada, 2019).

C. Comportamiento

El comportamiento en el contexto laboral abarca las actitudes, valores y conductas que un trabajador muestra en el entorno de trabajo. Incluye factores como la cooperación, la comunicación, la responsabilidad y el respeto hacia colegas y normas organizacionales, que contribuyen a crear un ambiente de



trabajo positivo y a alcanzar los objetivos comunes de la organización (Boada, 2019).

Robbins y Judge (2009) mencionan que el comportamiento organizacional es un área de análisis que estudia a los individuos, grupos y estructuras para crear mejoras organizacionales.

López (2018), explica que la comunicación es muy importante dentro de las organizaciones, porque al enviar y recibir mensajes de forma clara, es posible realizar las actividades especificadas de forma adecuada. Los trabajadores a menudo toman decisiones y resuelven problemas casi convencionales y obtienen resultados consistentes. Es por eso que tener iniciativa permite tomar determinaciones de forma adecuada en situaciones que lo ameriten. Además, menciona que el trabajo en equipo, es cuando un conjunto de trabajadores encargados de obedecer con los fines imprescindibles, ya sean finalidades, misiones o metas.

Comunicación

La comunicación en el trabajo es el proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y sentimientos entre los miembros de la organización. Esta es esencial para coordinar esfuerzos y alcanzar objetivos comunes, facilitando la cooperación y reduciendo conflictos (López, 2022).

La comunicación en el ámbito organizacional es el proceso de intercambio de información entre individuos o grupos dentro de la organización para facilitar la coordinación y el logro de los objetivos compartidos (Oyarvide et al., 2017).



Iniciativa

La iniciativa se refiere a la capacidad de un trabajador para actuar proactivamente, anticipando necesidades o problemas y tomando medidas sin esperar instrucciones directas. Comportamiento que demuestra autonomía y compromiso con el logro de los objetivos organizacionales (Ruesta, 2024).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración entre miembros de la organización para alcanzar metas compartidas, utilizando las fortalezas individuales de cada miembro y promoviendo la cohesión. Esta competencia es fundamental para lograr la sinergia que aumente la productividad y la efectividad (Magdaleno, 2012).

D. Productividad

La productividad, es la conexión entre la cuantía de algo generado y la cuantía de medios utilizados para producirlo (Chico, 2018).

La productividad es la capacidad de un trabajador para generar resultados eficientes y efectivos en relación con el tiempo y los recursos invertidos. En términos laborales, se mide generalmente por la cantidad y calidad del trabajo realizado, reflejando el grado de cumplimiento de los objetivos y metas asignados dentro de los plazos establecidos (Boada, 2019).

Robbins y Judge (2013), señalaron que se trata de lograr metas cuando los insumos se convierten en productos, también muestra que es la combinación de eficiencia y efectividad.

Quispe (2018), mencionó que “La productividad es sinónimo de rendimiento cuando se trata de empleados”. Los indicadores de productividad son eficacia, eficiencia y efectividad. Los factores que intervienen son el



ambiente, las particularidades del puesto, la postura y la capacidad laboral de los empleados.

Calidad de trabajo

Se refiere al estándar de excelencia en las tareas realizadas. No solo implica cumplir con los requisitos mínimos, sino también exceder las expectativas en términos de precisión, atención al detalle y satisfacción del cliente. La calidad es esencial para mantener la reputación de la empresa y fomentar la lealtad del cliente (Fernández, 2013).

Cantidad de trabajo

Se refiere al volumen total de tareas completadas en un período determinado. Aunque es importante, enfocarse únicamente en la cantidad puede llevar a comprometer la calidad. Por lo tanto, es fundamental encontrar equilibrio entre ambas dimensiones para asegurar rendimiento óptimo (Gonzales, 2024).

Eficiencia

La eficiencia laboral se define como la capacidad de realizar tareas utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo y esfuerzo. Complementa la productividad; mientras que la productividad se centra en el resultado final, la eficiencia se ocupa del proceso utilizado para lograr ese resultado (García et al., 2019).



2.3. Definición de términos básicos

Calidad del trabajo

Según Armstron y Taylor (2020) la calidad del trabajo es el grado en que las tareas realizadas cumplen con los estándares esperados de precisión, eficiencia y satisfacción del usuario final. Esta se evalúa en función de la atención al detalle, la consistencia y el valor agregado que aporta el trabajo realizado.

Habilidades

Las habilidades son capacidades específicas que una persona posee y que le permiten realizar tareas de manera competente. Estas pueden ser técnicas, sociales o cognitivas y son necesarias para desempeñar de manera eficaz en el ámbito laboral (Luthans et al., 2015).

Productividad laboral

La productividad laboral se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos o tiempo empleados en su consecución, lo cual refleja la eficiencia del empleado en el cumplimiento de sus tareas (Vargas et al., 2018).

Responsabilidad

Romero y Lora (2016) argumentna que, la responsabilidad en el trabajo implica el compromiso y la obligación del empleado para llevar a cabo sus tareas y responder por los resultados de sus acciones.

Trabajo

El trabajo es la actividad mediante la cual una persona aplica sus habilidades y esfuerzo para producir bienes o servicios, recibiendo compensación a cambio y contribuyendo a los objetivos organizacionales (Gallardo, 2006).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

La investigación utilizó los métodos deductivo, analítico y el método hipotético-deductivo.

El método deductivo se aplicó en esta investigación para partir de principios y teorías generales sobre motivación y desempeño laboral, y luego se examinó cómo se manifiestan específicamente en el contexto de la UGEL Chota. Según Neill y Cortez (2018) el estudio empieza con la base teórica existente, sustentada en modelos y teorías ampliamente reconocidos, y luego se basa en la lógica para tomar decisiones a partir de argumentos generales para probar, comprender o explicar ciertos aspectos de la realidad. Este método permitió que la investigación se oriente desde el conocimiento general hacia observaciones particulares dentro de la UGEL, facilitando la identificación de factores motivacionales y de desempeño específicos en el entorno educativo de Chota. En el proceso, se desarrollaron hipótesis que se derivaron de este marco teórico general para probar su aplicabilidad y relevancia en el contexto específico.

El método analítico se utilizó para descomponer las variables de la investigación, en sus componentes esenciales, permitiendo analizar cada uno de ellos de manera detallada. En la investigación, según Rodríguez y Pérez (2017) este enfoque permitió que se examine la motivación desde sus dimensiones intrínseca y extrínseca, y el desempeño laboral desde factores como la productividad, la satisfacción en el trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al analizar cada componente por separado, fue posible identificar patrones y relaciones entre la motivación de los trabajadores y su rendimiento laboral en la UGEL.



Por último, el método hipotético-deductivo se empleó como eje estructural del proceso investigativo, permitiendo que la investigación siga la ruta lógica desde la formulación de hipótesis hasta su verificación. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) este método combinó la deducción con la formulación de hipótesis que, posteriormente, fueron sometidas a prueba mediante la recolección y análisis de datos empíricos. En este estudio, se formularon hipótesis específicas sobre la relación entre la motivación (intrínseca y extrínseca) y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Chota. Luego, a través de la recolección de datos (mediante encuestas) y del análisis estadístico, se probaron estas hipótesis para comprobar si los principios teóricos se sostienen en el contexto específico de la UGEL. Este proceso permitió validar o refutar las hipótesis planteadas.

3.2. Tipo de investigación

La investigación según su finalidad es básica, según su alcance es descriptiva – correlacional, según su diseño es no experimental - transversal y según su enfoque es cuantitativo.

Esta investigación se considera básica porque buscó profundizar en el conocimiento de las relaciones teóricas entre la motivación y el desempeño laboral, como es el caso de la UGEL Chota. Según Ñaupas et al. (2014) se caracteriza por ampliar el conocimiento y en contribuir a teorías o marcos conceptuales ya existentes, más allá de resolver un problema práctico inmediato. En este caso, el estudio no solo pretendió identificar cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la UGEL, sino también aportar al conocimiento general en el ámbito de la gestión pública y educativa, proporcionando información útil para investigaciones futuras.

El alcance de esta investigación es descriptivo – correlacional, ya que buscó examinar la relación existente entre dos variables principales: la motivación (intrínseca



y extrínseca) y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Chota. Según Bernal (2016) permite medir en qué grado estas variables están asociadas o se relacionan entre sí, sin pretender establecer causalidad. En esta investigación, se pretendió cuantificar y analizar la relación entre la motivación que experimentan los trabajadores y su desempeño laboral, para luego poder interpretar si niveles altos o bajos de motivación están asociados con mejor o peor desempeño en el contexto educativo de Chota.

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que no se manipularon directamente las variables: motivación y desempeño laboral. Según Hernández y Mendoza (2018) en lugar de alterar los niveles de motivación o desempeño para observar los cambios en el comportamiento de los trabajadores, el investigador simplemente observó y analizó el estado actual de estas variables tal como existen en el contexto de la UGEL Chota.

La investigación se clasifica como de campo, ya que la recolección de datos se realizó directamente en el lugar donde ocurrió el fenómeno estudiado, es decir, en la UGEL Chota. El investigador se involucró en el contexto de la UGEL para recolectar información directamente de los trabajadores mediante herramientas como cuestionarios. La investigación de campo permitió acceder a datos específicos y contextualizados, brindando la visión detallada de la realidad laboral de los empleados de la UGEL y permitiendo mayor comprensión del fenómeno en su entorno genuino.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que empleó datos numéricos para medir y analizar la relación entre variables. Según Hernández y Mendoza (2018) se aplican técnicas estadísticas para procesar y evaluar los datos recolectados, permitiendo obtener resultados precisos, objetivos y generalizables. El enfoque cuantitativo facilitó

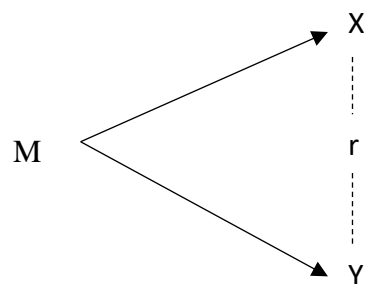
el análisis de la correlación entre las variables al emplear cuestionarios estructurados con escalas de medición, cuyas respuestas se convierten en valores numéricos.

3.3. Diseño de investigación

La investigación presentó diseño no experimental, transversal, correlacional y descriptivo debido a su enfoque en observar, medir y describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral sin manipular ninguna de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Al ser no experimental, la investigación se limitó a recoger datos de las variables tal y como se presentan en el contexto laboral, sin intervención directa del investigador. Este diseño fue también transversal porque la recolección de datos ocurrió en un solo momento del tiempo, en el año 2024, permitiendo obtener una imagen instantánea de la situación actual de los trabajadores de la UGEL Chota. Su carácter correlacional se debió a que se centró en analizar la relación o asociación existente entre la motivación y el desempeño laboral, sin intentar establecer causalidad entre ambas.

Figura 1

Investigación Correlacional – Descriptiva



Nota: M = muestra, r = relación, X = motivación, Y = desempeño laboral.



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Motivación laboral	La motivación laboral se define como el conjunto de factores internos y externos que impulsan al trabajador a realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades en el entorno laboral (Peña y Villón, 2017).	Motivación intrínseca	Satisfacción laboral Interés Objetivos personales e institucionales
		Motivación extrínseca	Incentivos económicos Capacitaciones Ambiente laboral Reconocimiento
Variable 2 Desempeño laboral	Nivel de eficacia, eficiencia y calidad con el que un trabajador realiza sus tareas y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Este desempeño se evalúa a través de tres dimensiones: competencias, comportamiento y productividad (Chiavenato, 2011).	Competencias	Facilidad de aprendizaje Conocimiento del puesto Capacidad de ejecución
			Comportamiento
		Productividad	



3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.1.1. Población

La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de la UGEL Chota en el año 2023, siendo en total 82 trabajadores. Esto incluye a los empleados que ocupan distintos roles administrativos y de apoyo dentro de la organización, quienes participan en la gestión y administración educativa en la provincia de Chota, tal como se detalla a continuación:

Tabla 2

Personal administrativo de la UGEL Chota

Trabajadores administrativos según el tipo de contrato	Cantidad
Nombrados	20
DL 276	12
DL 728	20
CAS	30
Total	82

Nota: Datos proporcionados por la oficina de recursos humanos de la UGEL Chota, 2023.

3.1.2. Muestra

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra censal conformada por 82 trabajadores administrativos de la UGEL Chota en el año 2023.

3.1.3. Unidad de análisis

Cada trabajador individual de la UGEL Chota. Cada trabajador constituye un caso o unidad de observación sobre el cual se recolectaron datos relacionados con sus niveles de motivación y desempeño laboral. La motivación



fue determinada en base a las respuestas del mismo trabajador, mientras que, el desempeño laboral se determinó de acuerdo a la calificación de su jefe directo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.4. Técnicas de recolección de datos

En la investigación se ha utilizado la encuesta como técnica principal de recolección de datos para obtener información directa y cuantificable sobre los niveles de motivación y desempeño laboral de los trabajadores.

3.1.5. Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se ha usado el cuestionario en escala Likert. El cuestionario consta del total de 18 preguntas distribuidas equitativamente: 09 preguntas enfocadas en la motivación laboral y 09 preguntas en el desempeño laboral, segmentadas según las dimensiones de cada variable. Cada ítem se estructura en la escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa “nunca” y 5 “siempre”, facilitando así la cuantificación y análisis de las percepciones y actitudes de los trabajadores respecto a sus niveles de motivación y, las percepciones de sus jefes directos respecto a su desempeño laboral.

Tabla 3

Alternativas Graduadas

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

Este cuestionario fue validado mediante el juicio de tres expertos, todos contadores públicos colegiados con experiencia en investigación laboral, quienes revisaron la coherencia y pertinencia de cada ítem en relación con las dimensiones de las variables estudiadas. Además, para asegurar la confiabilidad



del instrumento, se aplicó la prueba piloto a 10 trabajadores de la UGEL Chota, obteniendo el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.720 y 0.853 respectivamente para el cuestionario de desempeño laboral y motivación laboral, lo cual indica la alta consistencia interna y asegura que el cuestionario es tanto confiable como válido para medir las variables de interés en este contexto específico.

Tabla 4

Estadísticas de Fiabilidad: Alfa de Cronbach

N° de elementos	Alfa de Cronbach	
	Motivación laboral	Desempeño laboral
10	0.853	0.720

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.1.6. Procesamiento de datos

Se realizó con la metodología completamente digital. Los datos fueron recolectados virtualmente a través del cuestionario elaborado en Google Forms, cuyo enlace se envió por correo electrónico a cada trabajador de la UGEL Chota. Para asegurar la alta tasa de respuesta y resolver posibles inquietudes sobre el cuestionario, se ofreció soporte adicional mediante llamadas telefónicas, mensajes de texto y correos electrónicos.

El cuestionario de motivación laboral fue aplicado directamente a cada uno de los trabajadores de la UGEL Chota, mientras que el cuestionario de desempeño laboral fue administrado a sus jefes directos, quienes se encargaron de evaluar el desempeño de los empleados bajo su supervisión. Para garantizar la correspondencia entre ambas evaluaciones, a cada trabajador se le asignó un



código numérico único, permitiendo así la correcta vinculación de los datos de motivación laboral con sus respectivas calificaciones de desempeño laboral.

Tabla 5

Jefes directos por área de la UGEL Chota quienes calificaron el desempeño laboral de los trabajadores bajo su cargo

Área	Jefe directo	Número de trabajadores
Dirección	Richard Miguel Martos Ruiz	10
Asesoría jurídica	Yudith Violeta Rivera Lopez	2
Gestión administrativa	Alvin Paolo Romero Avanto	31
Gestión institucional	Alex Ivan Lescano Chavez	19
Gestión pedagógica	Herbel Manuel Alarcon Diaz	20
Total		82

Nota: Datos proporcionados por la oficina de recursos humanos de la UGEL Chota, 2024.

Una vez recopiladas todas las respuestas, los datos se exportaron en formato XLS para facilitar su análisis. El procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel, donde se organizaron, tabularon y analizaron los resultados en tablas y figuras, permitiendo la visualización estructurada de la información recolectada. Este proceso de digitalización facilitó la organización y el análisis eficiente de los datos, garantizando la precisión y la integridad de los resultados para la interpretación final de los hallazgos en la investigación.

3.1.7. Análisis de datos

En la investigación el análisis de datos se ha llevado a cabo mediante el uso de estadística descriptiva e inferencial. Para el análisis descriptivo, se utilizó Microsoft Excel, donde se procesaron las respuestas del cuestionario mediante la medición de frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar. Este enfoque descriptivo permitió categorizar los niveles de motivación y desempeño



laboral de los trabajadores en cinco categorías (muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto), ofreciendo la representación clara de la distribución de datos y tendencias en los niveles de motivación y desempeño de acuerdo al puntaje obtenido en los cuestionarios y categorizado por baremos.

Tabla 6

Baremos: Categorías de medición de las variables

Categorías	Puntaje por variable	
	Desempeño laboral	Motivación laboral
Muy malo	9-16	9-16
Malo	17-23	17-23
Regular	24-30	24-30
Bueno	31-37	31-37
Muy bueno	38-45	38-45

Tabla 7

Baremos: Categorías de medición de la motivación

Categorías	Puntaje por dimensión	
	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca
Muy malo	4-7	5-8
Malo	8-10	9-12
Regular	11-13	13-16
Bueno	14-16	17-20
Muy bueno	17-20	21-25



Tabla 8

Baremos: Categorías de medición del desempeño laboral

Categorías	Puntaje por dimensión		
	Competencias	Comportamiento	Productividad
Muy malo	3-5	3-5	3-5
Malo	6-7	6-7	6-7
Regular	8-9	8-9	8-9
Bueno	10-12	10-12	10-12
Muy bueno	13-15	13-15	13-15

Nota: El desempeño laboral fue determinado en base a la calificación que el jefe directo le dio a cada uno de los trabajadores en cada una de las áreas descritas en la Tabla 5.

Posteriormente, se aplicó estadística inferencial a través del programa SPSS Statistics 26.0 para explorar la relación entre las variables. Inicialmente, se verificó la distribución de los datos mediante el método de Shapiro-Wilk, y al observar que no seguían tendencia normal, se optó por aplicar pruebas no paramétricas. En este caso, se utilizó la correlación Rho de Spearman para evaluar el grado de relación entre motivación y desempeño, calificando esta relación según los criterios propuestos por Martínez y Campos (2015). Este análisis inferencial permitió identificar la fuerza y dirección de la correlación entre las variables de estudio, contribuyendo a la validación de las hipótesis planteadas y proporcionando comprensión más profunda del estudio.



Tabla 9

Correlación de Spearman Calificación

Valor	Correlación
1	Positiva perfecta.
0.9 y 0.99	Positiva muy fuerte
0.7 y 0.89	Positiva fuerte
0.4 y 0.69	Positiva moderada
0.2 y 0.39	Positiva débil
0.01 y 0.19	Positiva muy débil
0	No hay correlación entre las variables
-0.01 y -0.19	Negativa muy débil
-0.2 y -0.39	Negativa débil
-0.4 y -0.69	Negativa moderada
-0.7 y -0.89	Negativa fuerte
-0.9 y -0.99	Negativa muy fuerte
-1	Negativa perfecta.

Nota: (Martínez y Campos, 2015).

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

En la investigación se han seguido criterios éticos y de rigor científico que garantizan tanto el respeto hacia los participantes como la validez de los resultados obtenidos. Siendo estos:

Principio de beneficencia: El investigador asume la responsabilidad ética de generar conocimiento que beneficie a la institución y a sus empleados, buscando aportar soluciones a los problemas detectados en el ámbito laboral y contribuir al desarrollo organizacional de la UGEL Chota.

Principio de dignidad humana: Durante todo el proceso, el investigador trata a los participantes con respeto y amabilidad, preservando su dignidad, asegurando la interacción sensible y ética que protege sus derechos y bienestar.



Principio de reserva y confidencialidad: El investigador garantiza la confidencialidad tanto de la institución como de los datos individuales de los trabajadores. Para ello, se asegura de que toda información recopilada sea manejada de forma reservada y utilizada exclusivamente con fines de investigación.

Credibilidad: Se ha dado especial importancia a la recopilación de datos precisos y confiables. Para ello, se ha validado el instrumento utilizado mediante juicio de expertos y se ha realizado la prueba piloto para garantizar que los datos reflejan fielmente la realidad.

Confiabilidad: Para garantizar la consistencia de los resultados, el investigador ha seguido un proceso sistemático en el análisis e interpretación de los datos. Esto incluye la verificación de las respuestas y el uso de pruebas estadísticas adecuadas, como el coeficiente Alfa de Cronbach, que asegura que el instrumento mide de manera estable las variables en estudio.

Aplicabilidad: Se ha diseñado la investigación de tal forma que sus hallazgos pueden ser aplicables y reproducibles en otros contextos educativos similares. Esto permite que otras UGELs o instituciones educativas públicas puedan utilizar los resultados para orientar sus propias investigaciones o intervenciones en el ámbito laboral.

Citas y referencias: Con el fin de asegurar la validez teórica y contextual, el investigador ha utilizado y citado de manera precisa los antecedentes y estudios relevantes que respaldan el marco teórico y conceptual de la investigación. Esto incluye referencias actualizadas y adecuadas según las normas de APA, lo que contribuye al rigor académico de la investigación.

CAPÍTULO IV

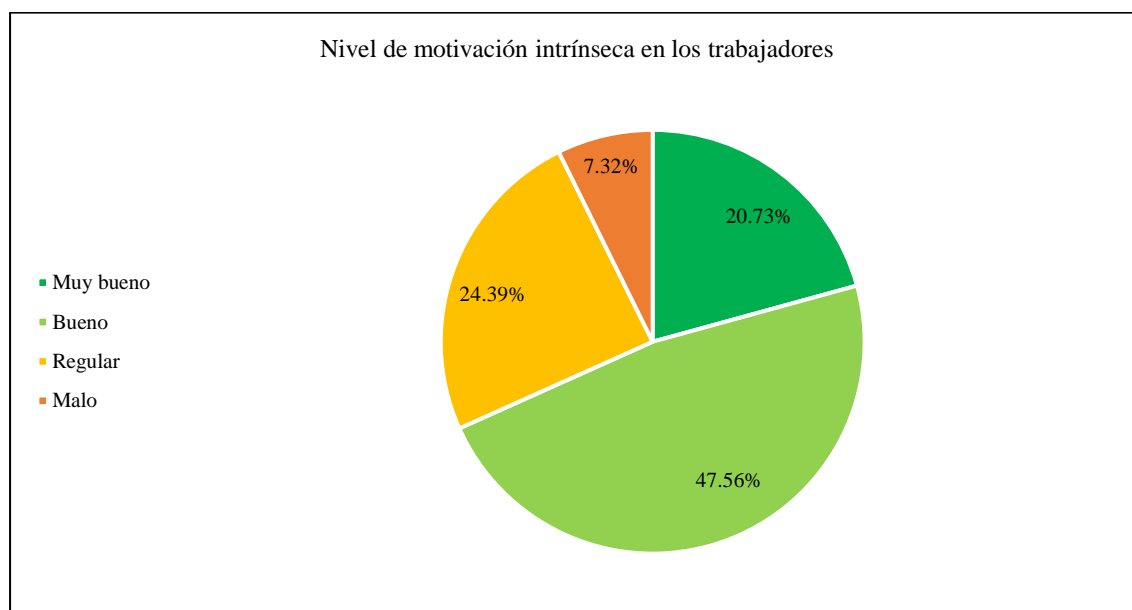
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

A. Motivación

Figura 2

Nivel de motivación intrínseca en los trabajadores de la UGEL Chota

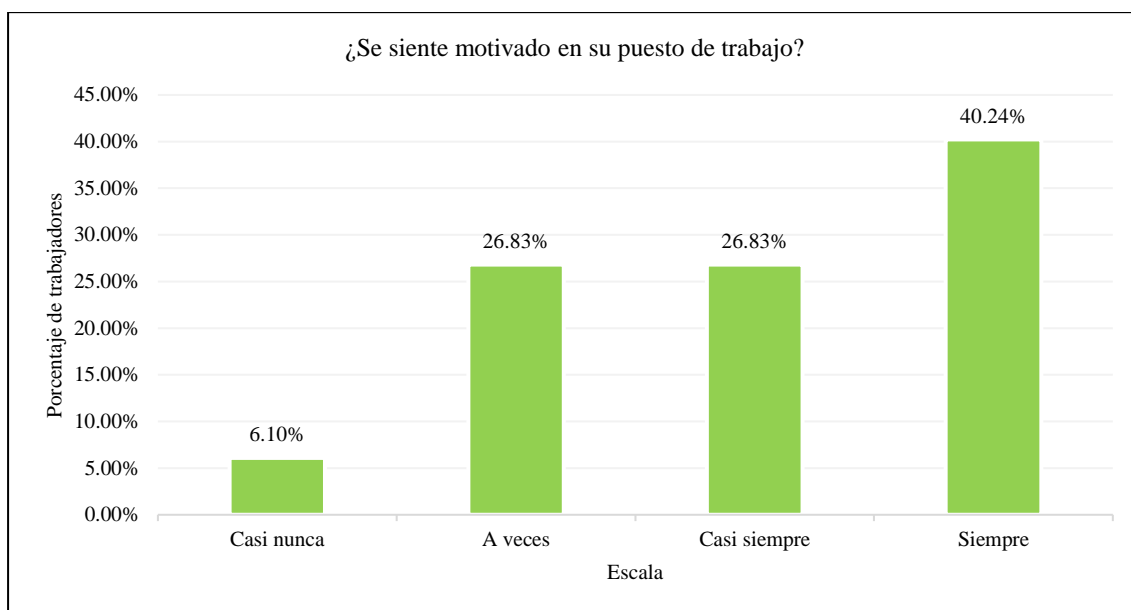


En la Figura 2 se muestra el grado en que los trabajadores de la UGEL Chota se sienten motivados internamente, es decir, impulsados por el interés propio y la satisfacción personal en sus actividades laborales. El 20.73% de los trabajadores tienen muy buena motivación intrínseca, 47.56% tienen buena motivación intrínseca, el 24.39% de los trabajadores presentan regular motivación intrínseca y tan solo el 7.32% tienen mala motivación intrínseca. Por tanto, considerando que, el nivel de motivación intrínseca es algo, se indica que los empleados de la UGEL Chota encuentran significado en su trabajo, mostrando alta conexión personal con sus funciones.



Figura 3

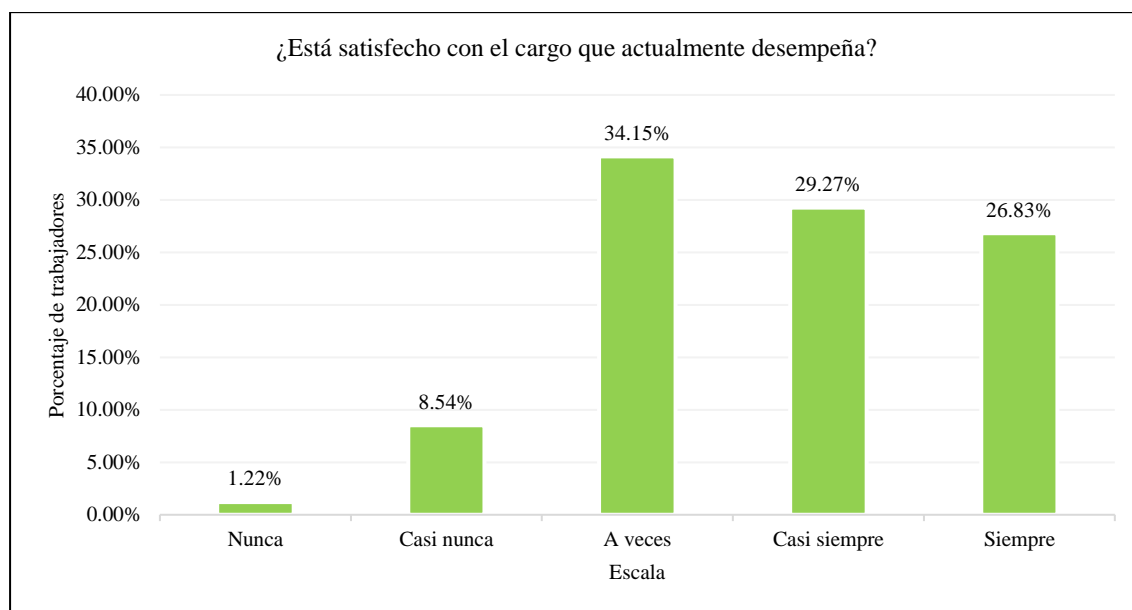
Motivación en su puesto de trabajo



La Figura 3 refleja cómo los trabajadores perciben su propio puesto dentro de la UGEL Chota en términos de interés y motivación personal. El 40.24% de los trabajadores indicó que siempre se siente motivado en su puesto, mientras que el 26.83% respondió “casi siempre” y “a veces”. Esto significa que la mayoría de los empleados (93.9%) experimentan algún nivel de motivación en su trabajo, aunque no todos al mismo grado, y solo 6.10% señaló que casi nunca se siente motivado.

Figura 4

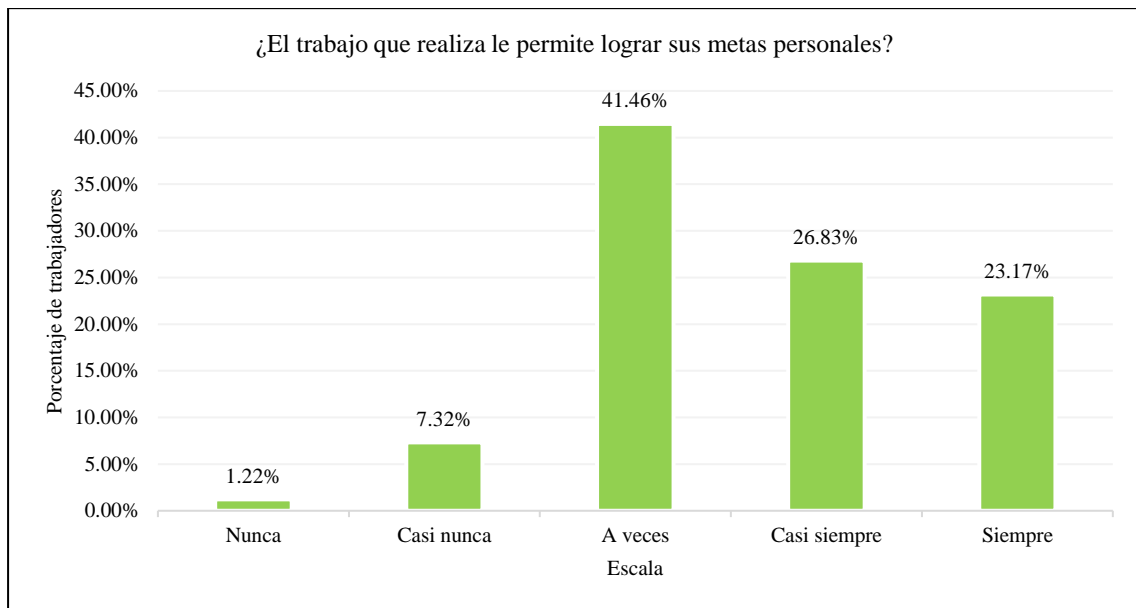
Satisfacción con el cargo que desempeña



La Figura 4 representa el nivel de satisfacción que los trabajadores sienten respecto a sus roles específicos. La mayoría de los trabajadores, 34.15%, expresó que “a veces” se siente satisfecho con el cargo, mientras que el 29.27% indicó estar “casi siempre” satisfecho y el 26.83% “siempre”. Estos datos reflejan satisfacción moderada, con menos de un tercio de los trabajadores alcanzando el nivel máximo de satisfacción.

Figura 5

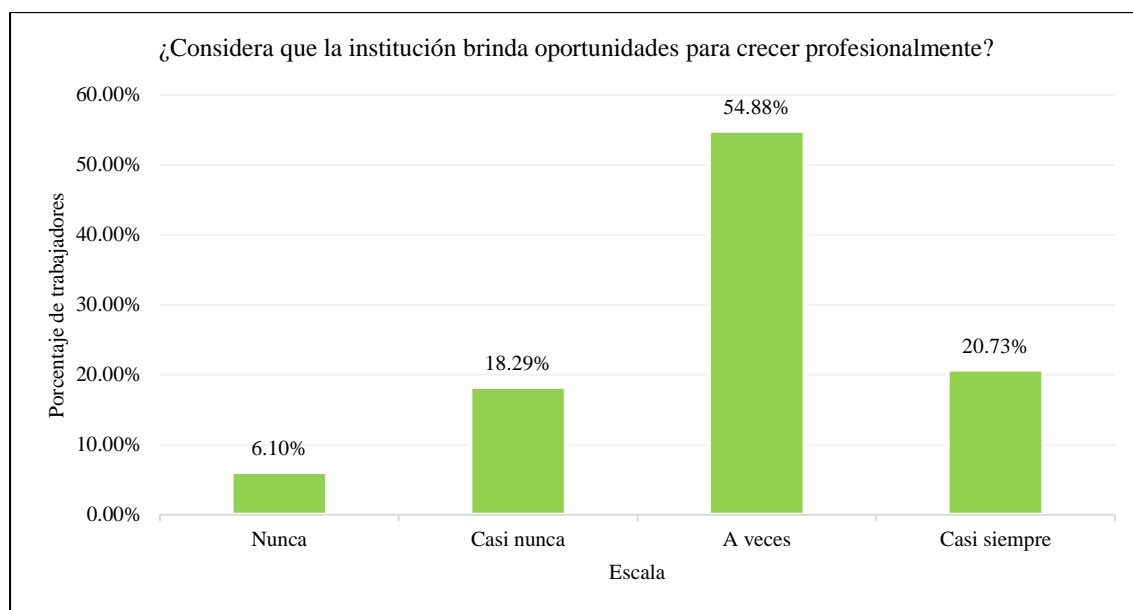
Logro de metas personales



La Figura 5 mide la percepción de los trabajadores sobre su capacidad para alcanzar metas personales dentro del contexto laboral. El 41.46% de los empleados respondió que “a veces” siente que su trabajo le permite alcanzar sus metas personales, seguido del 26.83% que dijo “casi siempre” y 23.17% “siempre”. Esto indica que, aunque muchos perciben nivel intermedio de satisfacción en este aspecto, la proporción significativa también encuentra en su trabajo la vía para lograr sus objetivos personales.

Figura 6

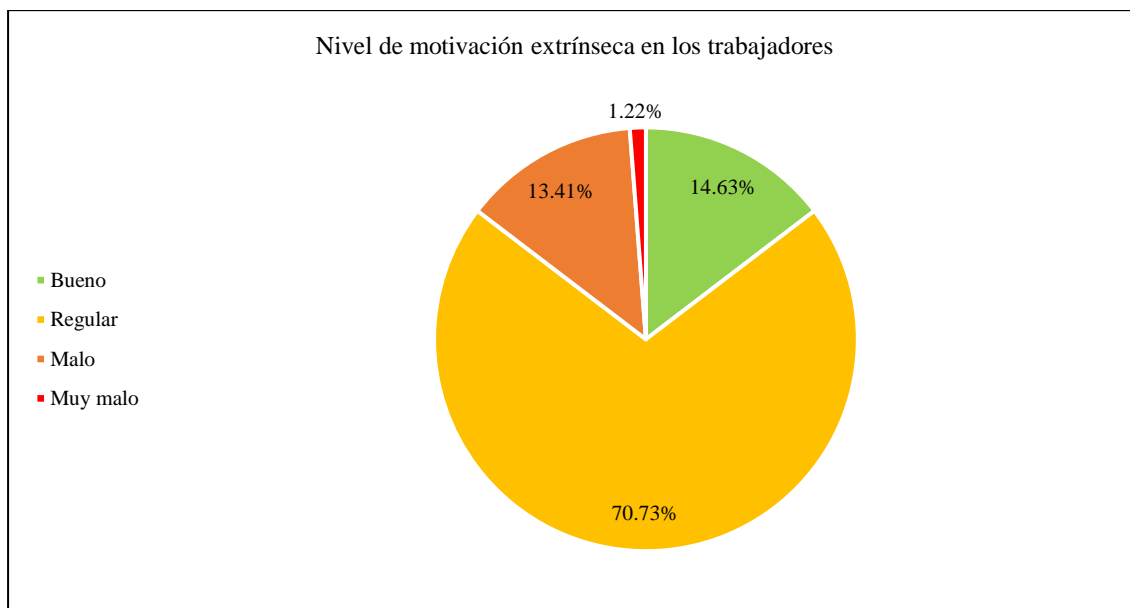
Oportunidades para crecer profesionalmente



En la figura 6 se refleja la percepción de los trabajadores sobre las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la UGEL Chota. El 54.88% considera que “a veces” la institución brinda oportunidades de crecimiento profesional, y 20.73% indicó “casi siempre”. Sin embargo, 18.29% opinó “casi nunca” y 6.10% “nunca”, lo que sugiere que, aunque hay oportunidades percibidas, estas no son consistentes para todos los empleados.

Figura 7

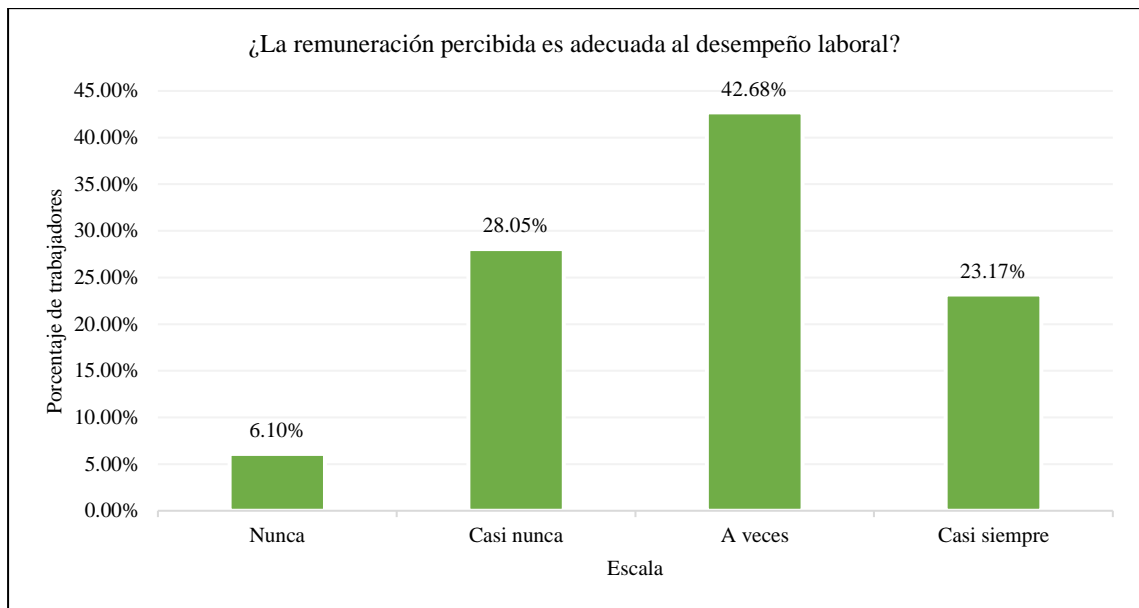
Nivel de motivación extrínseca en los trabajadores de la UGEL Chota



En la Figura 7 se presenta el grado de motivación extrínseca, que está impulsada por factores externos como la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de capacitación. En términos generales, el 70.73% de los empleados considera que su motivación extrínseca es “regular”, mientras que solo 14.63% la calificó como “buena”. Esto indica que la mayoría de los empleados no se siente plenamente motivados por factores externos, como la remuneración y el reconocimiento.

Figura 8

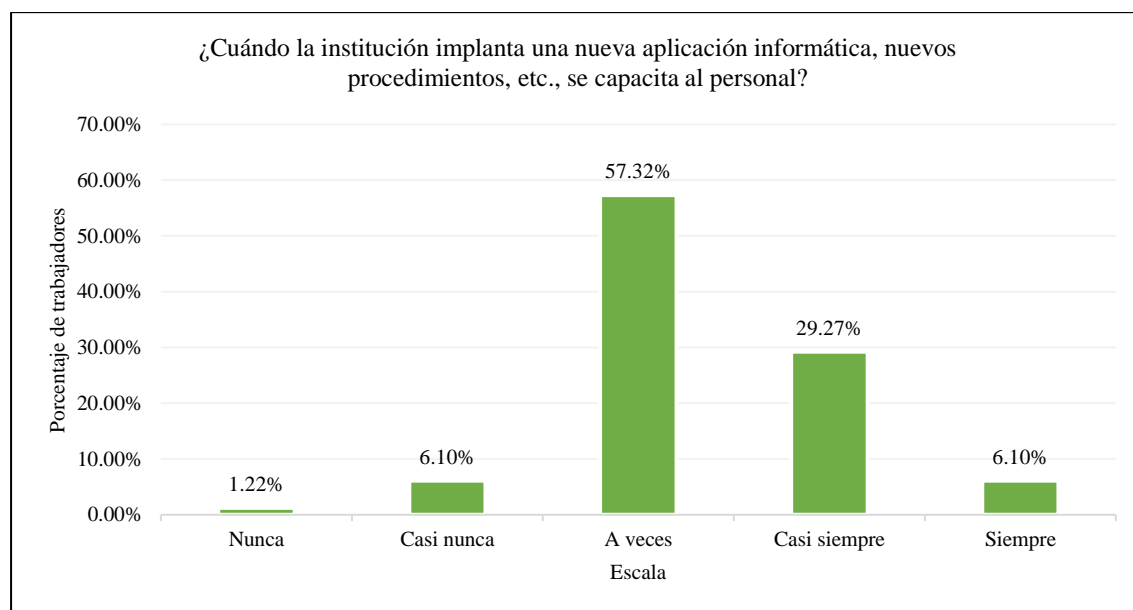
Percepción acerca de lo adecuado de la remuneración



En la Figura 8 se muestra la opinión de los trabajadores sobre si consideran adecuada su remuneración. La percepción sobre la adecuación de la remuneración muestra que 42.68% de los trabajadores considera que “a veces” es justa, y 23.17% “casi siempre”. Sin embargo, 28.05% indicó “casi nunca”, lo que evidencia que la remuneración es un área de mejora para incrementar la motivación extrínseca.

Figura 9

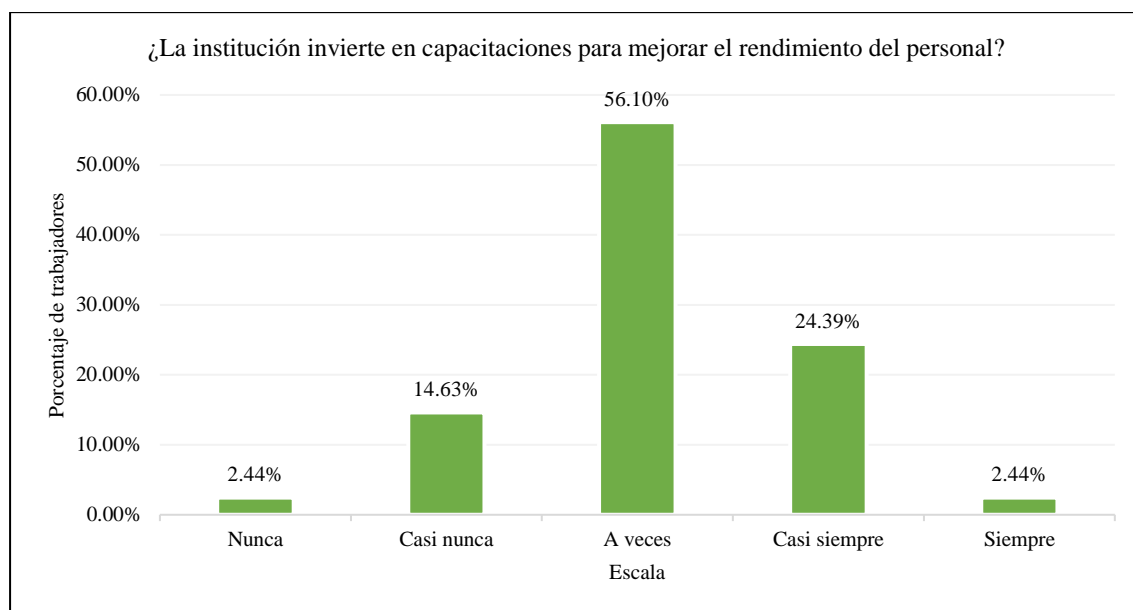
Capacitación del personal cuando se implementa nuevas aplicaciones



En la Figura 9 se evalúa la frecuencia y la adecuación de las capacitaciones relacionadas con cambios en los procesos y herramientas de trabajo. El 57.32% de los trabajadores señaló que “a veces” reciben capacitación cuando se implementan nuevas aplicaciones o procedimientos, y 29.27% dijo “casi siempre”, aunque 6.10% indicó “casi nunca”. Esto sugiere que, aunque existe capacitación, no siempre es suficiente ni constante.

Figura 10

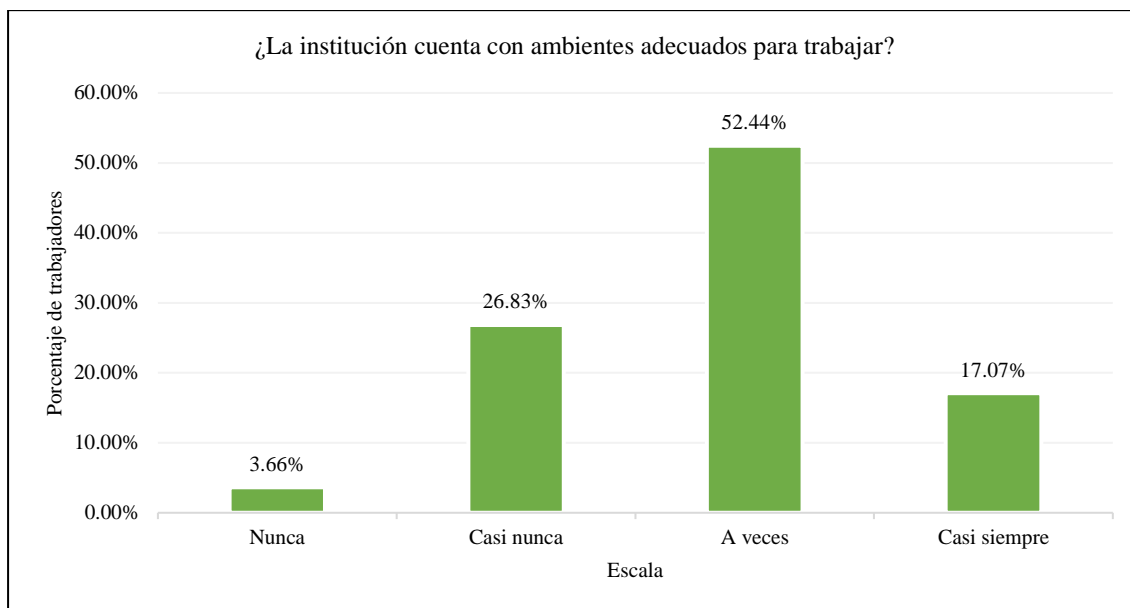
Capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal



En la Figura 10 se refleja la percepción sobre la disponibilidad de capacitaciones orientadas al desarrollo profesional. El 56.10% de los trabajadores manifestó que “a veces” la institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento, mientras que 24.39% señaló “casi siempre”. Sin embargo, 14.63% respondió “casi nunca”, lo que sugiere que, aunque hay esfuerzos en capacitación, estos podrían no ser suficientes para todos.

Figura 11

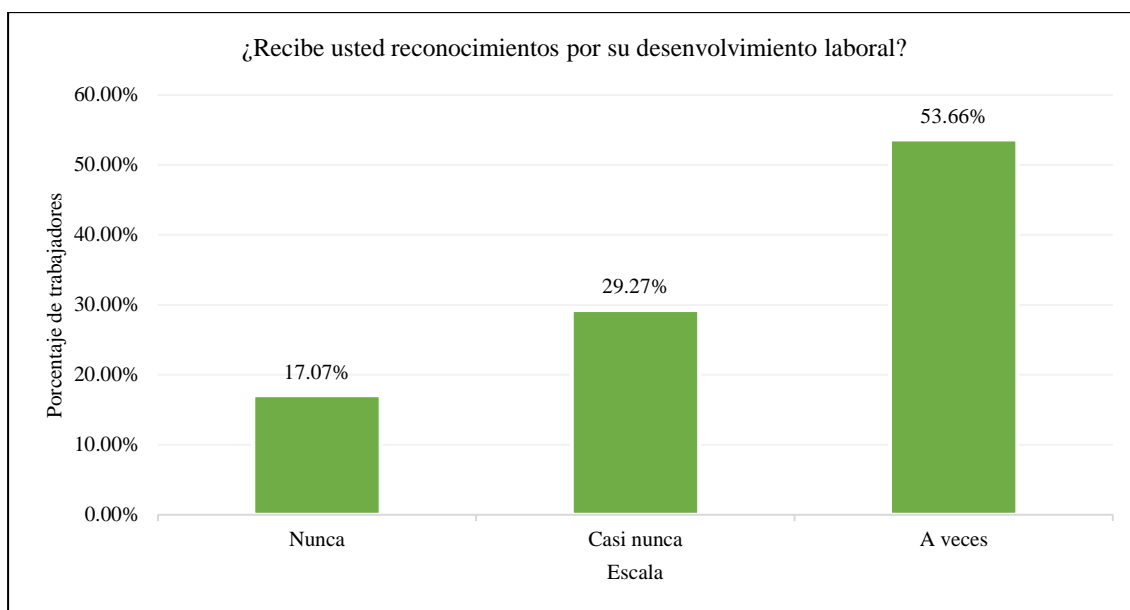
Ambientes adecuados para el trabajo



En la Figura 11 se muestra la opinión de los trabajadores sobre las condiciones físicas de su entorno laboral. La mayoría de los empleados (52.44%) percibe que “a veces” cuentan con un ambiente adecuado, mientras que 26.83% considera que “casi nunca”. Esto sugiere que los ambientes de trabajo necesitan mejorar para aumentar el nivel de confort y motivación extrínseca.

Figura 12

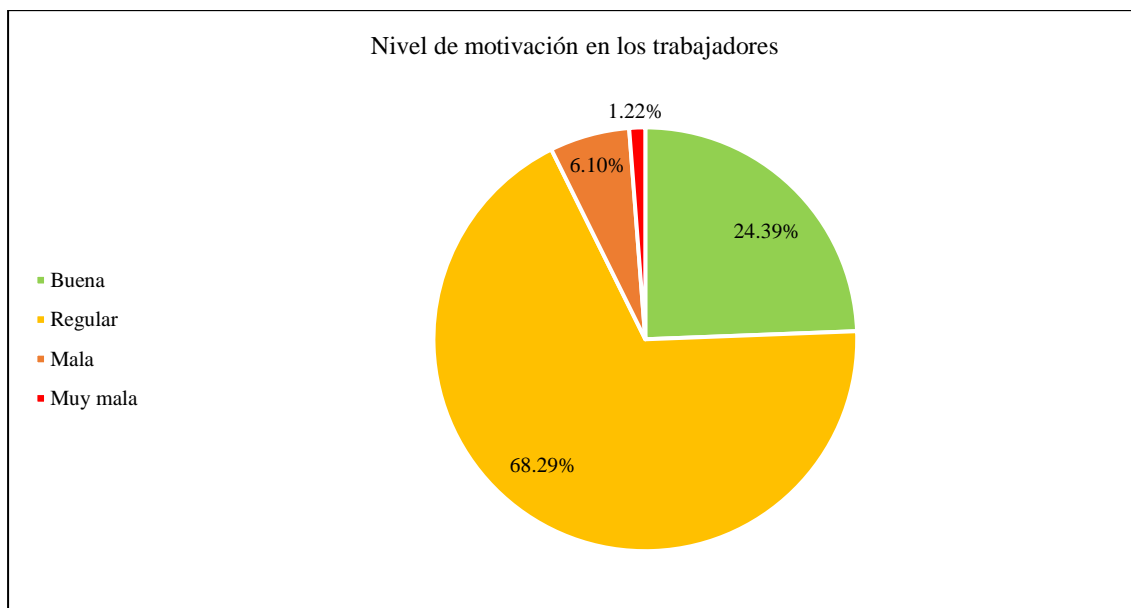
Reconocimientos por el desenvolvimiento laboral



En la Figura 12 se representa la percepción de los trabajadores sobre el nivel de reconocimiento que reciben por su desempeño. El 53.66% de los trabajadores indicó que “a veces” reciben reconocimientos, mientras que 29.27% dijo “casi nunca”. Esto refleja la percepción de falta de reconocimiento que podría afectar la motivación extrínseca de los empleados.

Figura 13

Nivel de motivación en los trabajadores de la UGEL Chota

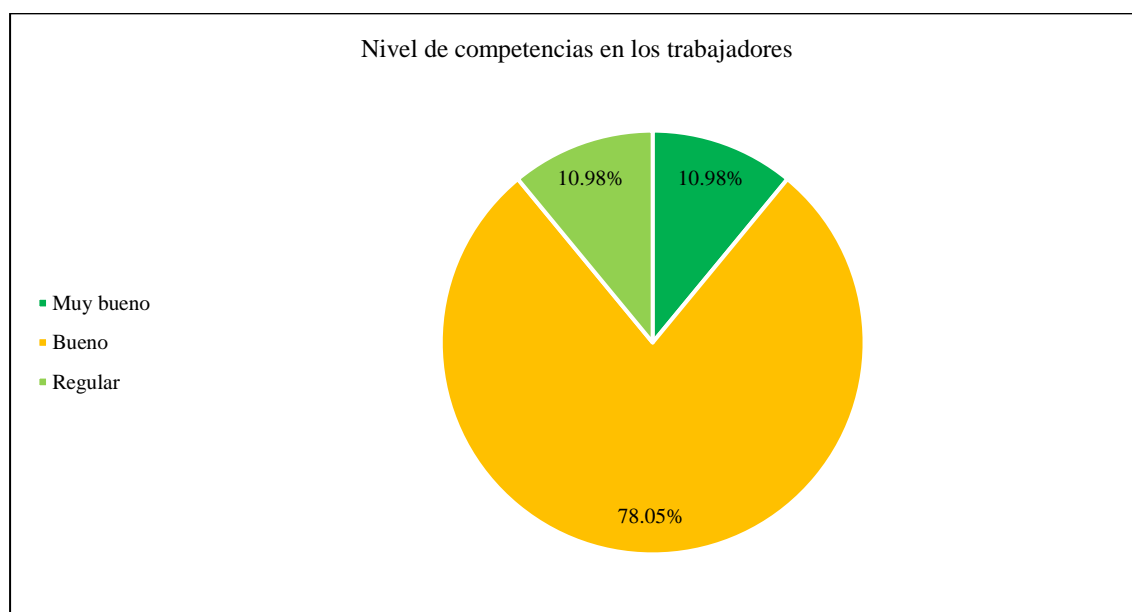


En la Figura 13 se integra la visión general del nivel de motivación entre los trabajadores de la UGEL, considerando tanto la motivación intrínseca como la extrínseca. La motivación general de los empleados muestra que 68.29% la considera “regular”, y solo 24.39% la percibe como “buena”, mientras que el 6.10% la valora como “mala”. Esto sugiere que, en conjunto, los niveles de motivación en la UGEL Chota son moderados, con áreas de mejora especialmente en factores extrínsecos, como la remuneración, ambientes de trabajo y reconocimiento laboral.

B. Desempeño laboral

Figura 14

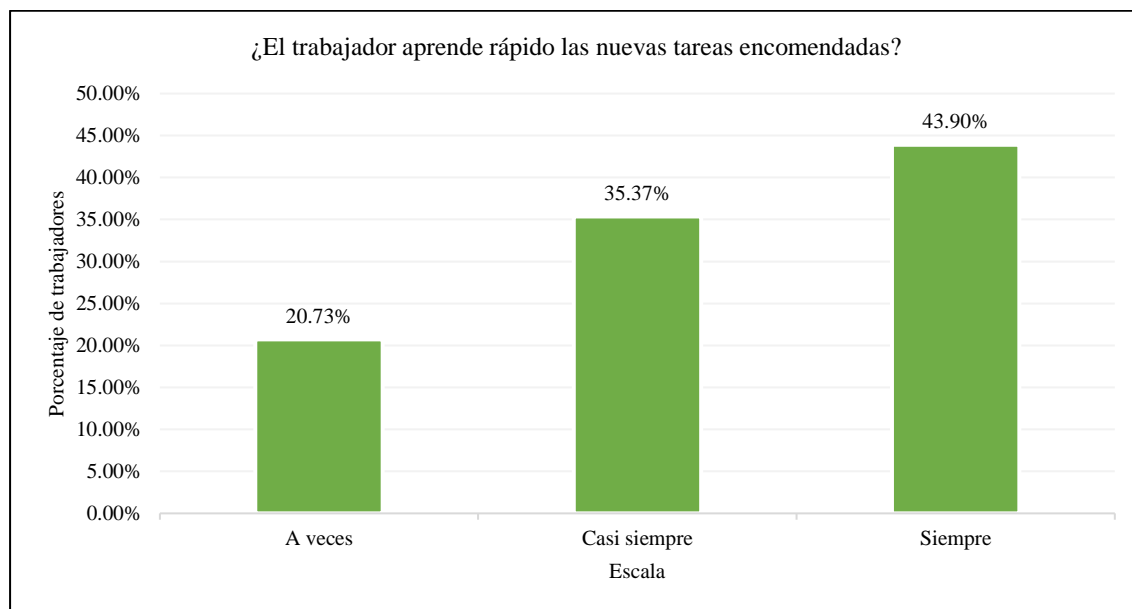
Nivel de competencias en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 14 se muestra el nivel general de competencias que los trabajadores de la UGEL Chota presentan para desempeñar sus funciones administrativas en la institución pública de acuerdo a sus jefes directos. El 78.05% de los trabajadores presenta competencias “buenas”, lo cual refleja la percepción positiva por parte de los jefes directos respecto a las habilidades y conocimientos para que el trabajador cumpla con sus tareas, así mismo, el 10.98% de los trabajadores tiene competencias laborales muy buenas, y solo el 10.98% tiene competencias laborales regulares. Por tanto, este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los empleados están capacitados para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficaz según sus jefes directos.

Figura 15

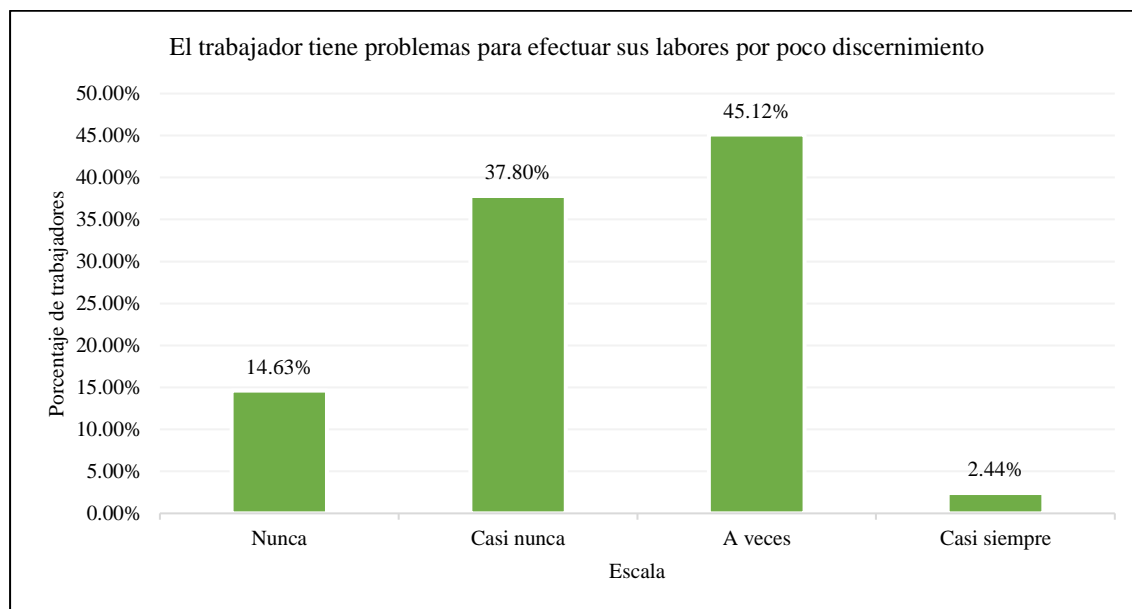
Aprensión rápida de las nuevas tareas encomendadas a los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 15 se observa la evaluación de los jefes directos sobre la facilidad con que los trabajadores administrativos aprenden nuevas tareas en la UGEL Chota. El 43.90% de los empleados fueron calificados como trabajadores que “siempre” aprenden rápidamente las nuevas tareas encomendadas, mientras que el 35.37% fueron evaluados con la opción “casi siempre” aprenden rápidamente las nuevas tareas encomendadas, y tan solo el 20.73% de los trabajadores fueron calificados como empleados que “a veces” aprenden rápido las nuevas tareas encomendadas y otras veces requieren tiempo para asimilarlas.

Figura 16

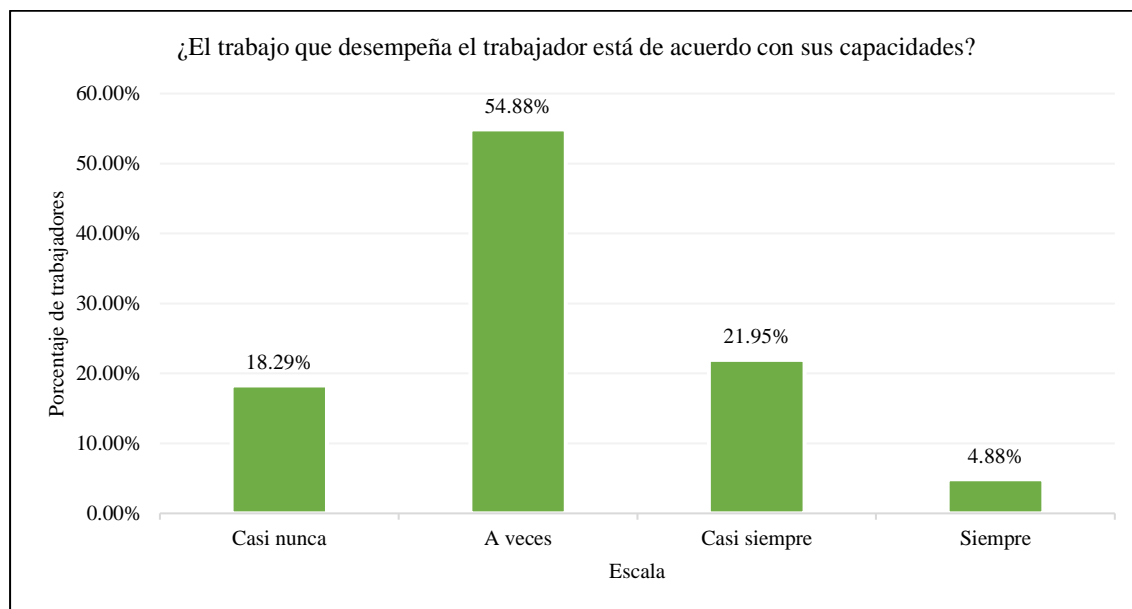
Problemas para efectuar sus labores por poco discernimiento en los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 16 se representa la evaluación de los jefes directos sobre la frecuencia con que los trabajadores administrativos de la UGEL Chota enfrentan dificultades en sus tareas debido a la falta de conocimientos. Según sus supervisores, el 45.12% de los empleados “a veces” presenta dificultades en la ejecución de sus labores debido a la falta de discernimiento sobre las actividades que deben realizar, sin embargo, el 37.80% de los trabajadores fueron calificados con la opción “casi nunca”, lo que indica que, en general poseen los conocimientos suficientes para desempeñar sus funciones sin mayores inconvenientes, además de que, el 14.63% de los trabajadores fueron evaluados como empleados que, “nunca” tienen problemas para efectuar sus labores por poco discernimiento, lo que significa que tienen los suficientes conocimientos técnicos para la ejecución de sus labores administrativas.

Figura 17

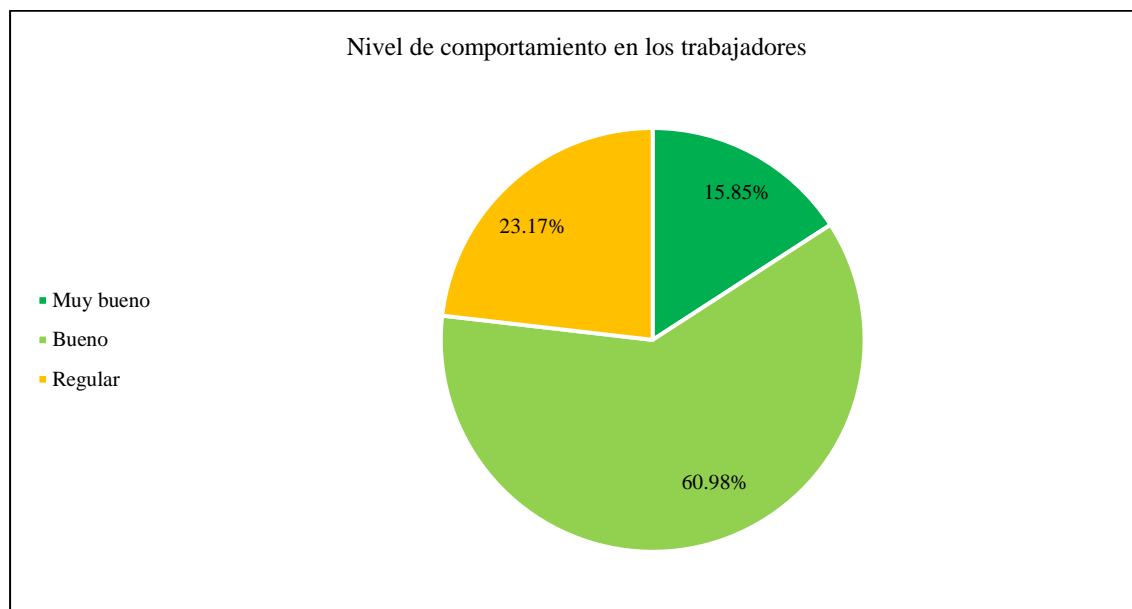
Capacidades adecuadas para el trabajo que desempeña cada trabajador de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 17 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre si las capacidades de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota coinciden con los requisitos de sus tareas. Según la valoración de los supervisores, el 54.88% de los empleados “a veces” están calificados para realizar las tareas encomendadas, lo que sugiere que sus habilidades pueden no estar completamente alineadas con las exigencias del puesto, mientras que solo el 4.88% de los trabajadores fueron evaluados con la opción “siempre”, lo que sugiere que un grupo reducido es percibido como plenamente competente para sus funciones en todo momento. Así mismo, el 18.29% de los trabajadores fueron calificados con la opción “casi nunca”, lo que refleja que para estos trabajadores sus capacidades no coinciden con las exigencias del puesto que ocupan en la UGEL Chota.

Figura 18

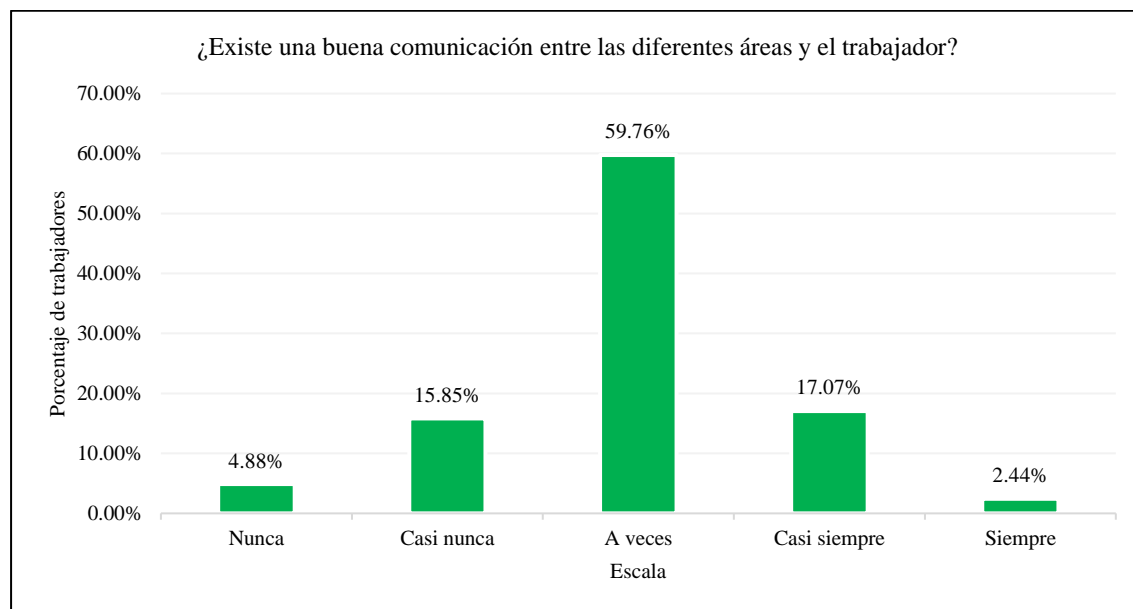
Nivel de comportamiento de los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 18 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el comportamiento laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota, donde según sus supervisores el 60.98% de los trabajadores fueron calificados con comportamiento “bueno”, lo cual refleja actitudes positivas hacia el trabajo y la disposición para colaborar y cumplir con las normas organizacionales. Así mismo, el 15.85% de los trabajadores fueron evaluados con comportamiento laboral “muy bueno”, lo que indica nivel destacado en la interacción y desempeño en el entorno laboral; mientras que, tan solo, el 23.17% de los empleados de la UGEL fue calificado con comportamiento laboral “regular”.

Figura 19

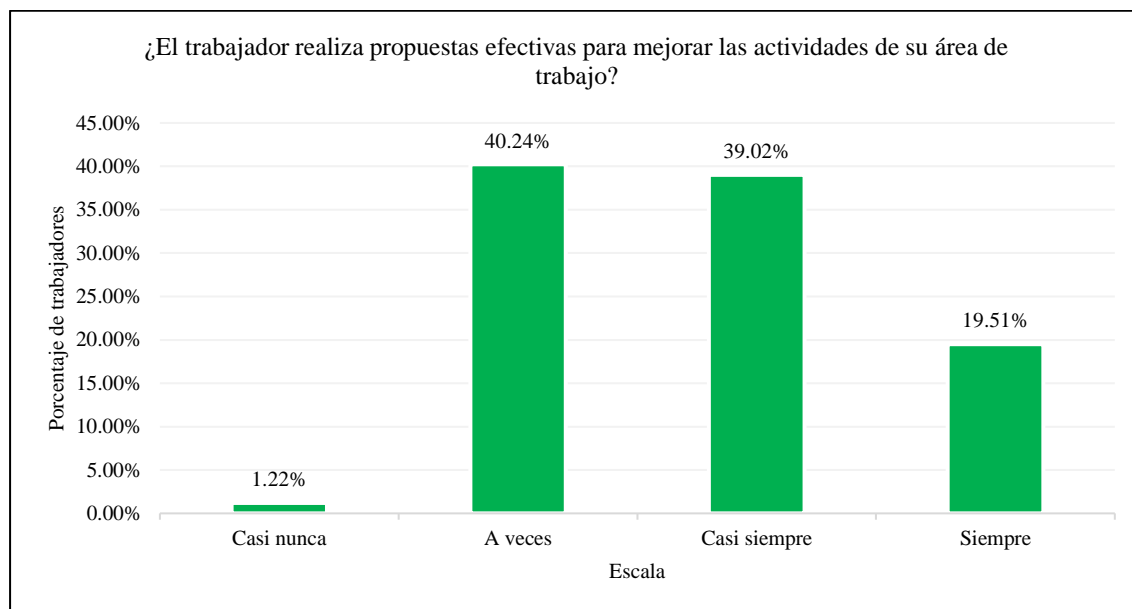
Comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 19 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el nivel de comunicación entre las diferentes áreas de la UGEL de Chota y los trabajadores administrativos de la UGEL Chota. Donde, según sus supervisores el 59.76% de los trabajadores “a veces” presentan buena comunicación entre las diferentes áreas, y el 17.07% “casi siempre” tienen buena interacción entre áreas de la institución; pero el 15.85% y 4.88% de los trabajadores respectivamente fueron calificados como “casi nunca” y “nunca”, lo que evidencia que en ciertos casos la comunicación es deficiente o poco efectiva entre los trabajadores y las diferentes áreas de la UGEL Chota; estos datos sugieren que, si bien hay comunicación entre áreas, esta no es consistente.

Figura 20

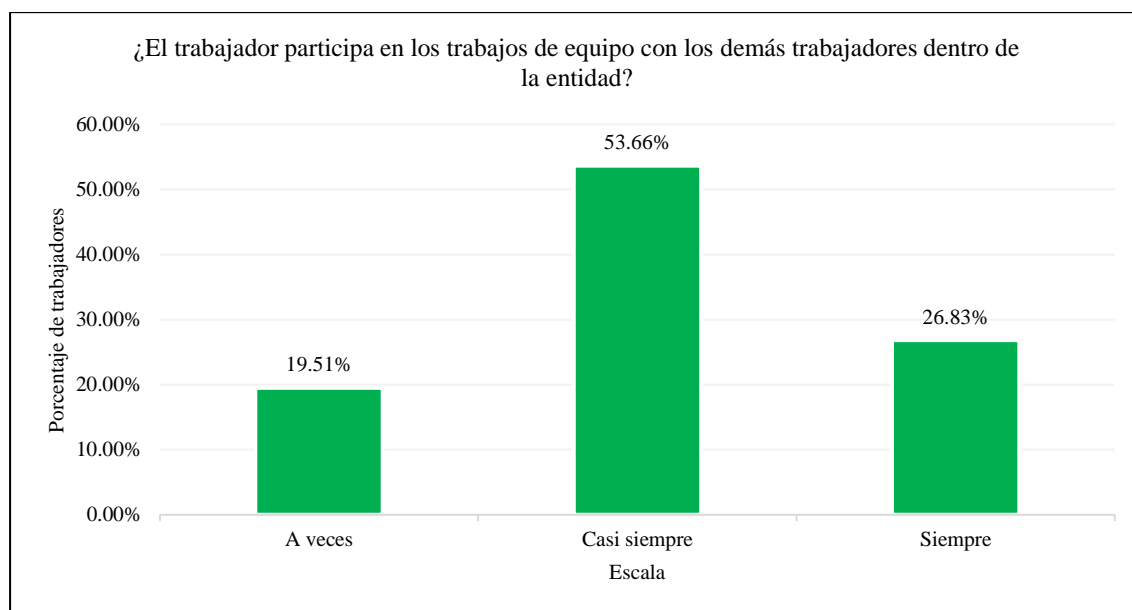
El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 20 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre la frecuencia con que los empleados realizan propuestas para mejorar su área de trabajo en la UGEL Chota. Según sus supervisores, el 40.24% de los trabajadores “a veces” realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo, el 39.02% “casi siempre” realiza este tipo de propuestas y el 19.51% de los trabajadores “siempre” realizan propuestas efectivas que mejoran su área de trabajo; esto indica que la mayoría de los trabajadores participa activamente en sugerir mejoras, lo cual es positivo para la innovación y la mejora continua en la UGEL.

Figura 21

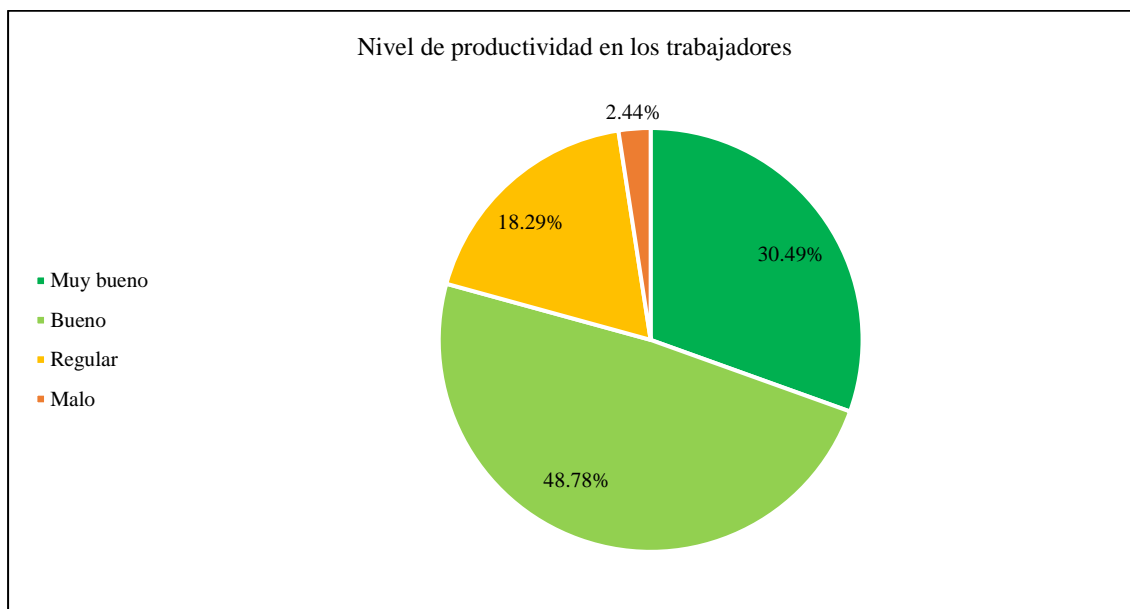
Participación del trabajador en los trabajos de equipo de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 21 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre la disposición de los trabajadores para colaborar en equipo durante sus labores administrativas en la UGEL Chota. Según sus supervisores, el 53.66% de los trabajadores “casi siempre” participa en los trabajos en equipo con los demás trabajadores dentro de la entidad y el 26.83% “siempre” colabora con el desarrollo del trabajo en equipo, lo que muestra fuerte sentido de trabajo en equipo y colaboración en la organización.

Figura 22

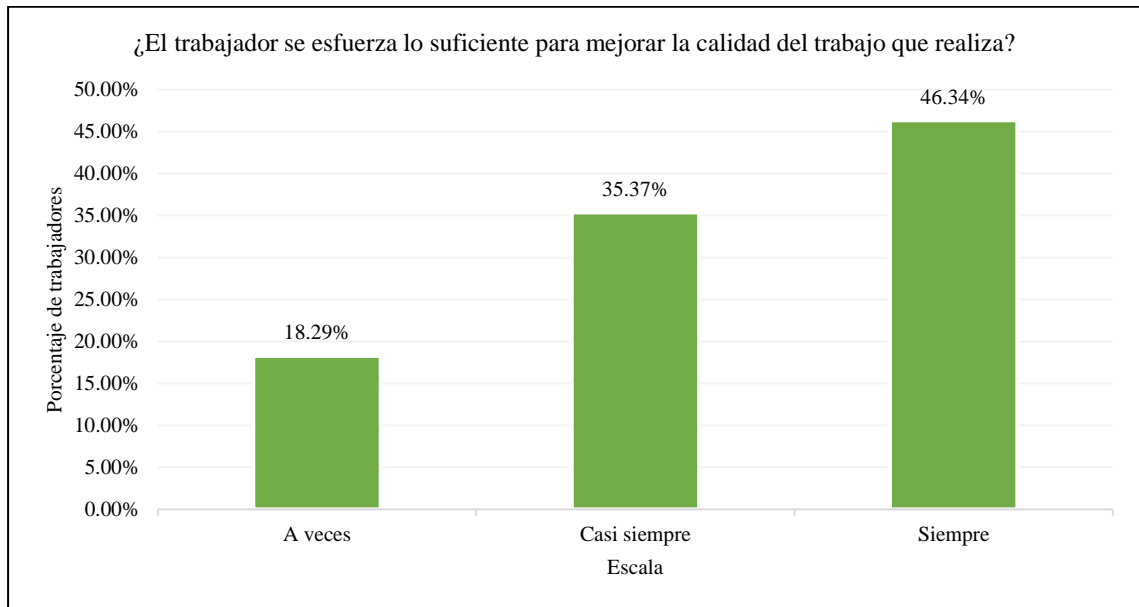
Nivel de productividad en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 22 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota, donde según sus supervisores, el 48.78% de los trabajadores presentan nivel de productividad laboral “buena” y el 30.49% de los trabajadores presenta productividad “muy buena”, lo que indica alto nivel de compromiso y eficiencia en la realización de sus tareas; este alto nivel de productividad refleja que los trabajadores están enfocados en cumplir con sus objetivos de manera efectiva. Sin embargo, también es importante resaltar que el 2.44% de los trabajadores presentan mala productividad y el 18.29% productividad regular, siendo así, aun se debe trabajar en mejorar la productividad laboral de más del 20% de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota.

Figura 23

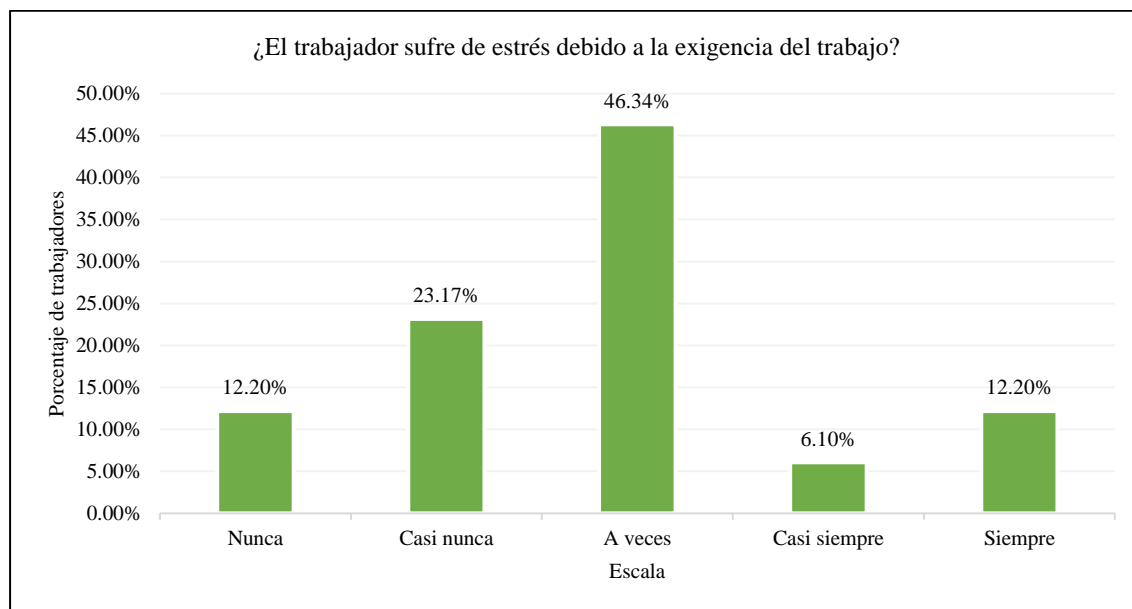
Esfuerzo para mejorar la calidad del trabajo que realiza por parte del trabajador de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 23 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el esfuerzo que los empleados dedican a mejorar la calidad de su trabajo en la UGEL Chota. Según sus supervisores, el 46.34% de los trabajadores “siempre” se esfuerza lo suficiente por mejorar la calidad del trabajo que realiza, y el 35.37% de los trabajadores “casi siempre” se esfuerza lo suficiente por mejorar su calidad de trabajo, este dato sugiere fuerte compromiso con la excelencia e interés en mantener altos estándares de calidad.

Figura 24

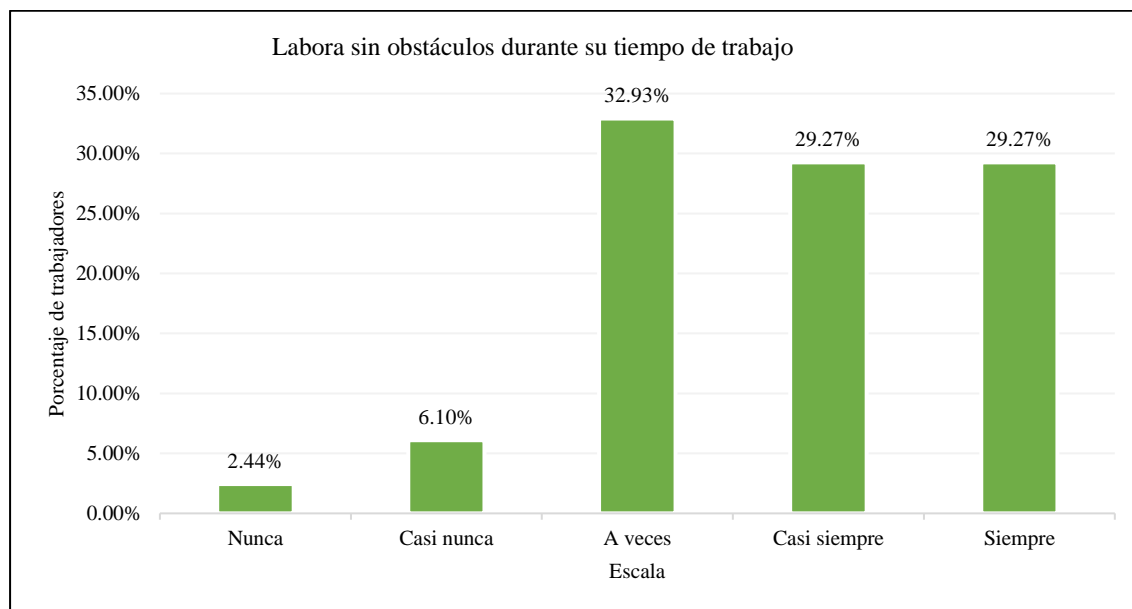
Estrés que sufre el trabajador debido a la exigencia del trabajo de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 24 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el nivel de estrés de los trabajadores de la UGEL Chota en función de las exigencias laborales. Según sus supervisores, el 46.34% de los trabajadores “a veces” experimenta estrés laboral debido a las exigencias del trabajo y el 23.17% “casi nunca” experimenta estrés laboral, lo cual indica que, aunque el estrés está presente la mayoría de los trabajadores no lo experimentan constantemente, lo que es favorable para su bienestar general. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que, de acuerdo a los jefes directos el 18.30% de los trabajadores experimentan recurrentemente niveles de estrés por las exigencias laborales, donde el 6.10% de los trabajadores lo experimentan casi siempre y el 12.20% siempre experimentan estrés, por tanto, aunque sean la minoría se debe buscar reducir los niveles de estrés por exigencia laboral en estos trabajadores.

Figura 25

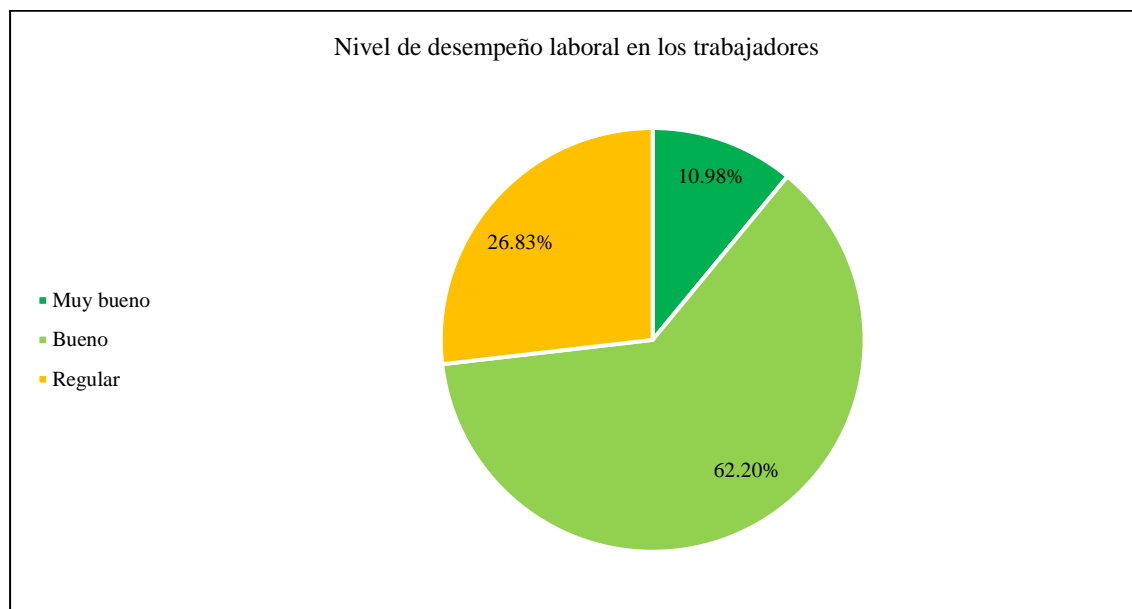
El trabajador labora sin obstáculos durante su tiempo de trabajo de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 25 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre la continuidad en el trabajo diario de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota. Según sus supervisores, el 29.27% de los empleados “siempre” labora sin obstáculos durante su tiempo de trabajo, y el 29.27% “casi siempre” trabajan con continuidad sin interrupciones, reflejando que, en general, los trabajadores pueden mantener su enfoque en sus tareas sin interrupciones frecuentes, lo cual es beneficioso para la productividad. Aunque, el mayor porcentaje 32.93% de los trabajadores “a veces” trabajan sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral y “a veces” ven afectado su periodo laboral por otras actividades distintas a sus funciones en la UGEL Chota.

Figura 26

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chota de acuerdo a sus jefes directos



En la Figura 26 se presenta la evaluación de los jefes directos sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Chota. Donde, según sus supervisores, el 62.20% de los empleados fueron calificados con desempeño “bueno” y el 10.98% de los trabajadores presentan desempeño laboral “muy bueno”, lo cual refleja nivel positivo de desempeño en la organización; sin embargo, considerando que, el 26.83% de los trabajadores administrativos presenta desempeño laboral “regular”, el rendimiento laboral puede ser mejorado, especialmente en aspectos como la comunicación intradepartamental y la alineación entre las capacidades individuales y los requisitos del trabajo solicitado a los empleados de la UGEL Chota.



4.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Hi: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.

Ho: La motivación no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.

Tabla 10

Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación Rho Spearman	1.000	0.830**
	Sig. (unilateral)		0.000
	N	82	82
	Correlación Rho Spearman	0.830**	1.000
Desempeño laboral	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral).

La Tabla 10 presenta el análisis de correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota en 2023, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables es 0.830, valor positivo y alto, lo cual indica correlación positiva fuerte entre ambas variables; esto sugiere que, a mayor motivación en los trabajadores, se observa nivel más alto de desempeño laboral, lo que, implica que la motivación se relaciona positivamente en la efectividad y compromiso laboral de los empleados de la UGEL Chota.



Asimismo, la significancia unilateral (Sig.) es 0.000, la cual está por debajo del nivel de significancia de 0.01 (1%), lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y respalda la hipótesis alternativa (Hi). Cabe recalcar que, se utilizó el nivel de significancia del 1% para el nivel de confianza del 99% de acuerdo a Lizarzaburu (2011), quien argumenta que al utilizar el nivel de significancia del 1% en lugar del 5% se minimiza el riesgo de cometer un error de Tipo I, es decir, rechazar incorrectamente la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera. Es decir, existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en esta institución.

Hipótesis específica 1

H1: La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Correlación Rho Spearman	1.000	0.626**
	Sig. (unilateral)		0.000
	N	82	82
	Correlación Rho Spearman	0.626**	1.000
Desempeño laboral	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral).



La Tabla 11 presenta el análisis de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el contexto de la hipótesis específica 1, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.626, valor positivo y moderado, lo que indica correlación significativa entre ambas dimensiones. Este resultado sugiere que, a mayor motivación intrínseca, es decir, motivación impulsada por el interés y la satisfacción personal en el trabajo, se observa mayor nivel de desempeño laboral en los trabajadores. Esto implica que cuando los empleados se sienten motivados internamente, su rendimiento y efectividad en el trabajo tienden a mejorar, lo cual es beneficioso para la organización.

Además, la significancia unilateral (Sig.) es 0.000, que está por debajo del nivel de significancia de 0.01 (1%). Este valor indica que la correlación observada es estadísticamente significativa, respaldando la hipótesis alternativa (H1), es decir, que existe correlación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Cabe recalcar que, se utilizó el nivel de significancia del 1% para el nivel de confianza del 99% de acuerdo a Lizarzaburu (2011), quien argumenta que al utilizar el nivel de significancia del 1% en lugar del 5% se minimiza el riesgo de cometer un error de Tipo I, es decir, rechazar incorrectamente la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Hipótesis específica 2

H1: La motivación extrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.



Tabla 12

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Correlación Rho	1.000	0.630**
	Spearman		
	Sig. (unilateral)		0.000
	N	82	82
Desempeño laboral	Correlación Rho	0.630**	1.000
	Spearman		
	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral).

La Tabla 12 presenta el análisis de correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el contexto de la hipótesis específica 2, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre motivación extrínseca y desempeño laboral es 0.630, valor positivo y moderado, lo que indica correlación significativa entre ambas dimensiones. Este resultado sugiere que, a medida que aumenta la motivación extrínseca, es decir, la motivación impulsada por factores externos como la remuneración, el reconocimiento y los beneficios, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores también tiende a mejorar.

Además, la significancia unilateral (Sig.) es 0.000, que está por debajo del nivel de significancia de 0.01 (1%). Este valor indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y respalda la hipótesis alternativa (H1), lo cual confirma que existe correlación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Cabe recalcar que, se utilizó el nivel de significancia del 1% para el nivel de confianza del 99% de acuerdo a Lizarzaburu (2011), quien argumenta que al utilizar el



nivel de significancia del 1% en lugar del 5% se minimiza el riesgo de cometer un error de Tipo I, es decir, rechazar incorrectamente la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.



4.3. Discusión de Resultados

Con respecto al objetivo general, se encontró que existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chota es positiva alta y significativa (Rho de Spearman = 0.830, $p = 0.000$), encontrando resultados similares con Anggraini (2024), quien encontró coeficiente de correlación de 0.823 en el contexto laboral de PT XYZ en Jakarta, lo que también sugiere relación fuerte entre motivación y desempeño en el sector privado; así también, Calderón (2023) en Cajamarca determinó que en la Unidad Ejecutora de Salud la correlación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores es fuerte con coeficiente de 0.712, siendo similar al presente estudio; así mismo, Ramadan et al. (2024) también determinó resultados similares, en los que la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa minorista en Kederi era significativa y fuerte con coeficiente de correlación de 0.739; además, Cruz (2024) en la UGEL Jaén obtuvo coeficiente de correlación parecidos de 0.714, confirmando la importancia de la motivación en el sector educativo; y Guido-Jara et al. (2024) en la UGEL Huarmey demostraron la alta correlación entre motivación y desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.812, $p = 0.000$) en los trabajadores administrativos siendo similar a los resultados de la UGEL Chota. Así mismo, Pari (2023) en Arequipa también encontró resultados similares con relación positiva, aunque moderada, entre la motivación, satisfacción y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Sur (Rho de Spearman = 0.512 y 0.695, respectivamente). Por tanto, estos estudios refuerzan la idea de que, la motivación es fundamental para el rendimiento laboral en organizaciones educativas públicas, además de que, validan los hallazgos de esta investigación en la UGEL Chota, por ejemplo, Culqui (2024) en Chiclayo destaca la importancia de implementar estrategias que incrementen la



motivación en el entorno laboral, ya que, se asocian directamente con el mejor desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota siendo la correlación positiva y moderada (Rho de Spearman = 0.626, $p = 0.000$). Estos resultados son similares con Fang (2024) en China, quien destacó la importancia de la motivación intrínseca, como la satisfacción personal y las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral en el sector de telecomunicaciones. Además, Bolaños (2023) en Tingo María también encontró resultados similares de relación positiva, aunque baja, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en investigadores (Rho de Spearman = 0.244), sugiriendo que este tipo de motivación tiene impacto moderado en distintos contextos, tal como, Cabrera (2023) en Cajamarca, que también determinó resultados semejantes de correlación positiva baja pero significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral con coeficiente de correlación de 0.288 para los colaboradores de entidades financieras. Así también, Escobedo (2021) en Amazonas, determinó resultados similares, los cuales referían que la relación entre los factores motivacionales que forman la dimensión intrínseca de la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Bongará con coeficiente de correlación moderado de 0.476. En la misma línea, pero en el contexto regional, Cruz (2024) en Jaén determinó similitud que la correlación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral alcanzaba el coeficiente de 0.519 para los colaboradores de la UGEL Jaén, siendo la correlación positiva significativa y moderada; además, Rivera (2023) también en Jaén, observó resultados semejantes en los que, la motivación intrínseca contribuye de manera relevante al rendimiento laboral de los trabajadores del sector público. Siendo así, se confirma la relevancia de fomentar



la motivación intrínseca para mejorar el rendimiento laboral, tanto en la UGEL Chota como en otros sectores de la ciudad.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota siendo la correlación positiva y moderada (Rho de Spearman = 0.630, $p = 0.000$). Estos resultados son similares con Cruz (2024), quien reportó coeficiente de 0.979 entre motivación extrínseca y desempeño laboral en la UGEL Jaén, evidenciando efecto aún más fuerte de los factores externos en el rendimiento laboral en el sector educativo en Chota. Del mismo modo, Fang (2024) en China resaltó el papel del reconocimiento y el diseño del puesto como motivadores extrínsecos que impactan el desempeño laboral de los trabajadores. Así mismo, Bolaños (2023) en Tingo María también encontró resultados similares con relación positiva, aunque baja, entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en investigadores (Rho de Spearman = 0.267), sugiriendo que este tipo de motivación tiene impacto moderado en distintos contextos laborales. Además, Cabrera (2023) en Cajamarca argumentó que los indicadores motivacionales extrínsecos como reconocimiento y salario influyen significativa y positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, con coeficientes de correlación de 0.288 y 0.381, respectivamente. Por tanto, se refuerza la importancia de implementar incentivos extrínsecos, como reconocimiento y beneficios, para potenciar el rendimiento de los trabajadores aplicable a la UGEL Chota.



CONCLUSIONES

Se determinó relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Chota, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.830 ($p = 0.000$). Esto confirma que mayor nivel de motivación se asocia con mejor desempeño laboral, validando que la motivación es el factor clave en el rendimiento de los empleados.

Se determinó que la motivación intrínseca está significativamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.626 ($p = 0.000$), esto indica que los trabajadores que encuentran satisfacción personal en sus tareas tienden a rendir mejor, destacando la importancia de fomentar la motivación interna.

Se determinó que la motivación extrínseca muestra relación positiva y significativa con el desempeño laboral, con coeficiente de correlación de 0.630 ($p = 0.000$), esto sugiere que factores externos, como el reconocimiento y la remuneración, impactan favorablemente en el rendimiento de los empleados.



RECOMENDACIONES

Al director de la UGEL Chota se le sugiere implementar programas de fortalecimiento de la motivación, que incluyan tanto actividades que promuevan el desarrollo personal de los empleados como estrategias de reconocimiento. Esto contribuirá a mejorar el desempeño laboral, dado que la motivación se ha demostrado como factor determinante en el rendimiento laboral.

Fomentar la motivación intrínseca en los trabajadores mediante el diseño de tareas que sean significativas y permitan el desarrollo de habilidades en la UGEL Chota. Esto puede incluir el reconocimiento de logros individuales y oportunidades para asumir retos personales, promoviendo que los empleados encuentren satisfacción en sus funciones diarias, lo cual impactará positivamente en su desempeño.

Revisar y mejorar los sistemas de incentivos extrínsecos, como el reconocimiento formal de logros, la adecuación de la remuneración y los beneficios, para asegurar que satisfacen las expectativas de los trabajadores. Al fortalecer estos aspectos, se puede potenciar la motivación extrínseca, lo cual ha demostrado tener efecto positivo en el rendimiento laboral de los empleados de la UGEL Chota.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, I. (2006). El ambiente laboral. Tendencias y percepciones. *Trabajo y Sociedad*, 7(8), 1-28. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334680006.pdf>
- Adinew, Y. (2024). A comparative study on motivational strategies, organizational culture, and climate in public and private institutions. *Current Psychology*, 43(13), 11470-11492. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-023-05259-9>
- Aguilar, J., González, D., y Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de investigación psicológica*, 6(3), 2552-2557. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aippr.2016.11.007>
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.55942/jebvl.v4i1.273>
- Armstrong, M., y Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf
- Banco Mundial. (17 de marzo de 2021). Se debe actuar de inmediato para hacer frente a la enorme crisis educativa en América Latina y el Caribe. *Grupo Banco Mundial*, págs. 1-2. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*, 4ta edición. Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion



- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bolaños, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabrera, L. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en la ciudad de Cajamarca, 2020*. [Tesis de maestría para optar el grado académico de maestro en ciencias con mención en administración y gerencia empresarial, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6032>
- Calderón, K. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca*. [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106884>
- Cárdenas, M. L. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1503>



- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., y Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Revista de Educación*, 4(2), 20-32.
<https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Segunda.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Novena.
- Chico, R. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico_rse.pdf?sequence=1
- Choque, L. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia de Huancayo 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1247>
- COMEXPERU. (2023). *Desempeño del mercado laboral peruano resultados en 2023*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU).
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-009.pdf>
- Contraloría General de la República (CGR). (16 de marzo de 2022). 57% de Instituciones Educativas Públicas de Cajamarca tiene problemas de infraestructura y servicios básicos. *Contraloría General de la República*, págs. 1-2.
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/590696-57-de-instituciones-educativas-publicas-de-cajamarca-tiene-problemas-de-infraestructura-y-servicios-basicos>
- Cristancho, J. (2023). Aspectos que influyen en la motivación extrínseca e intrínseca para adquirir un curso de idiomas online de una lengua extranjera. *Cuadernos de Administración*. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i77.12952>



- Cruz, M. (2023). *Análisis de la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL de Jaén, 2023*. [Tesis para obtener el grado de bachiller, Universidad Señor de Sipán].
- Cruz, M. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Jaén 2023*. [Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12403>
- Culqui, L. (2024). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora 300 Educación Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13044/Culqui%20Barboza%20Larry%20Bryam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deci, E., y Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Delgado, D. (2008). *Modelos de gestión por competencias*. Fundación Iberoamericana del Conocimiento.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57840116/Delgado_Domingo_KM_por_Competencias-libre.pdf?1543008036=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMODELOS_DE_GESTION_POR_COMPETENCIAS.pdf&Expires=1738795625&Signature=czGzsu9pfilJMBI0cyzT3awAicZTtXD
- Escobedo, T. (2021). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59501/Escobedo_BTJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Fang, H. (2024). A Study on the Relationship Between Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance among Employees at Telco Company in Beijing, China. *Journal of Digitainability*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.56982/dream.v3i01.198>
- Fernández, R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2633401>
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano*. Pearson educación. <https://ozkarinconsultor.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. http://archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., y Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista espacios*, 40(22). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- García, L. (2024). *Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/151367>
- Gonzales, A. (2024). *Estudio del método de trabajo en la línea de fabricación de tornillos y su impacto en la productividad de una factoría en Trujillo-2023*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/28531>
- González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*(51), 54-74.



- Guido-Jara, J., Carbonell-García, Z., Pérez-De La Cruz, N., y Alva-Olivos, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Arbitrada Interdisciplinaria*, 9(1), 228-231. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Cuyo]. <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa*. México.
- Krachler, N., Kessler, I., y Bach, S. (2024). *Work and employment in the public sector*. A Research Agenda for Work and Employment (pp. 115-133). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781803929972.00013>
- Layek, D., y Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245(1), 1-5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lizarzaburu, W. C. (2011). *Una aproximación conceptual al nivel de confianza y nivel de significancia*. agister S.A.C. consultores asociados. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45667433/WBCL.NivelConfianzaNivelSignificancia-libre.pdf?1463416975=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUna_aproximacion_conceptual_al_nivel_de.pdf&Expires=1731508242&Signature=DDPzckppxT-SL3wbBLhgqILrh
- Llanga, E., Silva, M., y Vistin, J. (2019). *Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante*. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca>



- López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Tutor Formación. https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+comunicaci%C3%B3n+en+el+trabajo+es+el+proceso+mediante+el+cual+se+intercambia+informaci%C3%B3n%2C+ideas+y+sentimientos+entre+los+miembros+de+la+organizaci%C3%B3n.+Esta+es+esencial+para+coordina
- López, V. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral, empresa Faipet E.I.R.L, San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=9792b02966852e41dd55086af9327489381756d367033ec60e708ee1c6e281f8JmltdHM9MTczMDU5MjAwMA&pfn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0b88cbb4-2fb1-6c04-3359-c7482e8b6dab&psq=La+motivaci%C3%B3n+y+su+influencia+en+el+desempe%C3%B1o+laboral%2c+empre>
- Luthans, F., Luthans, B., y Luthans, K. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=59QeEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organizational+Behavior:+An+Evidence-Based+Approach.+IAP&ots=JNYBOJP0nR&sig=EvnxG40pCXGxLX169CyXl0AbrQ#v=onepage&q=Organizational%20Behavior%3A%20An%20Evidence-Based%20Approach>.
- Magdaleno, A. (2012). *Grupalidad y trabajo: trabajo en grupo*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1850/TFG-L%2067.pdf?sequence=1>
- Martínez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 1-11. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61941556004>



- Melgar, J. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios*, 45(3). <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>
- Méndez, J. (2021). Análisis de factores de motivación extrínseca en profesores de inglés antes y durante la pandemia Covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4075-4090.
- Michua, B. (2024). *Perspectivas laborales: Un estudio de caso en trabajadores técnicos especializados*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del estado de Morelos]. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/4706/COMCT05T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neill , A., y Cortez , L. (2018). *Procesos y fundamentos del la investigación científica*. Ediciones UTMACH.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., y Wright, P. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. <https://www.mheducation.com/highered/product/fundamentals-human-resource-management-noe-hollenbeck/M9781264131143.html>.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa , E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. ISBN 978-958-762-188-4. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- OIT. (2023). *Panorama laboral 2023 América Latina y el Caribe 30 años Panorama laboral*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://doi.org/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf



- Oyarvide, H., Reyes, E., y Montaña, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 296-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>
- Pacheco, M. (2014). *Teorías motivacionales*.
- Pari, B. A. (2023). *Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Ugel Sur, Arequipa, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11436>
- Peña, H., y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Ramadan, D., Khusniyah, N., y Tri, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 220-231. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Ramírez, D. (2019). *La Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Asesores en el Área Cobranzas del Centro de Contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de la Esperanza, período Julio del 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c0631cf-3dab-43bf-9409-6432d074dd72/content>



- Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Rivera, E. (2023). *a motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Colasay, provincia Jaén, departamento Cajamarca, 2021*. [Tesis de maestría en ciencias con mención en administración y gerencia pública, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6243>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13th ed.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional In Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas*.
- Rodríguez , A., y Perèz, A. (2017). Métodos Científicos de Indagación y de Construcción Del Conocimiento. *Revista Ean*, 1(82), 179-200.
- Rojas, N., y Esperanza, R. (2019). *Cultura tributaria y evasión del IGV en las mype de transporte de carga del distrito de Santa Anita, 2019*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93400/Noa_RRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, X., y Lara, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *omino de las Ciencias*, 2(3), 117-126.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802930>
- Ruesta, S. (2024). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional de una entidad financiera de La Molina, 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Layola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ab034891-1b8e-4ed0-b911-aa07c36850af>



- Ryan, R., y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
https://doi.org/https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=GgiIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P T3&dq=Objetivos+personales+Los+objetivos+personales+son+metas+que+una+persona+se+establece+para+s%C3%AD+misma,+que+pueden+abarcas+diversas+%C3%A1reas+de+la+vida,+como+el+desarrollo+pro>
- Silva, L. (2024). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions among Nurses in South America. *Journal of Human Resource and Leadership*, 9(3), 1-12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47604/jhrl.2578>
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*(9), 163-184.
- Tapia, K. M., y Vásquez, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota – Cajamarca 2023*. [Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Nacional Autónoma de Chota]. <http://hdl.handle.net/20.500.14142/497>
- Vargas, T., Vizzuett , V., Amador, E., Becerra, L., y Villegas , E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Centro Universitario Hidalguense*, 9(13), 129-153.
<https://biblat.unam.mx/es/revista/teuken-bidikay/articulo/la-satisfaccion-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad>



- Zárate, A. S. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Revista de la Facultad de Psicología*, 9, 111-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Zurita, A., y Walle, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 92-99. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/44>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chota 2023									
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores						
<p>Pregunta general ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.</p> <p>Establecer la relación de la motivación Extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.</p> <p>Ho: La motivación no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023.</p> <p>Hipótesis específica La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.</p> <p>La motivación extrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral.</p>	Motivación laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral Interés Objetivos personales	Del 01 al 04	Escala ordinal	Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi siempre		
			Motivación extrínseca	Incentivos económicos Capacitación Ambiente laboral Reconocimientos	Del 05 al 09				
			Desempeño laboral		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Competencias	Facilidad de aprendizaje Conocimiento del puesto Capacidad de ejecución	Del 01 al 03	Escala ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre		
			Comportamiento	Comunicación Iniciativa Trabajo en equipo	Del 04 al 06				
			Productividad	Calidad de trabajo Cantidad de trabajo Eficiencia	Del 07 al 09				



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Alcance: Descriptiva correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental transversal descriptiva</p>	<p style="text-align: center;">Población</p> <p>La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chota en el año 2023, siendo en total 82 trabajadores. Esto incluye a los empleados que ocupan distintos roles administrativos y de apoyo dentro de la organización, quienes participan en la gestión y administración educativa en la provincia de Chota</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>La muestra fueron los 82 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chota en el año 2023.</p>	<p>Para la variable 1: Motivación laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Se aplicó el cuestionario de 9 ítems en la escala de Likert.</p> <p>Para la variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Se aplicó el cuestionario de 9 ítems en la escala de Likert.</p> <p>Validez Ambos instrumentos se sometieron a la validez de juicio de expertos, para lo cual se remitió cartas a tres profesionales con grado de magíster o doctor para dar su opinión respectiva.</p> <p>Confiabilidad Ambos instrumentos se sometieron al análisis de confiabilidad con el Coeficiente del Alfa de Cronbach, para tal efecto se utilizó el software estadístico SPSS v.26.</p>	<p>Procesamiento de datos Los datos han sido recolectados mediante la aplicación del cuestionario virtual en Google forms a los trabajadores de la UGEL Chota. Una vez recopilados, los datos se digitalizaron y organizaron utilizando el formato de hoja de cálculo Excel.</p> <p>Análisis de datos Se abordó a través del enfoque estructurado que incluye el uso de tablas, figuras y pruebas estadísticas para la interpretación clara y precisa de los resultados obtenidos.</p> <p>De acuerdo a la prueba de normalidad, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis estadístico en el programa SPSS v.26.</p>



Anexo 2. Cuestionario de motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Chota



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**



OBJETIVO. La presente encuesta es anónima, tiene por finalidad recoger información sobre la motivación laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chota 2023.

CUESTIONARIO PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL

INDICACIONES

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la alternativa que usted considere que refleja mejor su situación, marcando para cada respuesta con una X dentro del recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

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

N°	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Motivación intrínseca					
1	¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?					
2	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?					
3	¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?					
4	¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?					
	Motivación extrínseca					
5	¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?					



N°	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
6	¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., se capacita al personal?					
7	¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?					
8	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?					
9	¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?					

Muchas gracias por su colaboración



**Anexo 3. Cuestionario del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chota
aplicado a los jefes directos**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**



OBJETIVO. La presente encuesta es anónima, tiene por finalidad recoger información sobre el desempeño de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chota 2023.

**CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL APLICADO A LOS JEFES
DIRECTOS**

INDICACIONES

Lea cuidadosamente cada enunciado y en calidad de jefe directo de su trabajador, seleccione la alternativa que usted considere que refleja mejor la situación del empleado al que está evaluando su rendimiento laboral, marcando para cada respuesta con una X dentro del recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

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

N°	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Competencias					
1	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?					
2	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					



N°	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
3	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?					
	Comportamiento					
4	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?					
5	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo?					
6	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro de la entidad?					
	Productividad					
7	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que realiza?					
8	¿El trabajo sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?					
9	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					

Muchas gracias por su colaboración



Anexo 4. Informe interno UGEL Chota



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) CHOTA
Oficio N° -2023-UGEL/CHOTA

Chota, 25 de abril de 2023

A: Dirección Regional de Educación de Cajamarca

De: Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chota

Asunto: Informe sobre insatisfacción de condiciones laborales en la UGEL Chota

Estimados Señores,

Por medio del presente, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chota se dirige a ustedes con el propósito de informar sobre la creciente insatisfacción manifestada por los trabajadores de esta institución con respecto a sus condiciones laborales durante el mes de marzo del presente año.

En reiteradas ocasiones, los colaboradores han expresado su malestar debido a las siguientes razones principales:

1. **Condiciones laborales inadecuadas:** Se han identificado diversas deficiencias en el entorno de trabajo que afectan el desempeño y bienestar del personal, tales como insuficiencia de recursos materiales, espacios físicos limitados y sobrecarga laboral.
2. **Falta de reconocimiento institucional:** Se percibe una ausencia de incentivos y reconocimiento por el esfuerzo y desempeño del personal, lo que desmotiva y reduce el compromiso organizacional.
3. **Escasas oportunidades de crecimiento profesional:** Se ha observado una limitada oferta de capacitaciones, ascensos y mejoras salariales, lo que restringe el desarrollo profesional del personal de la UGEL Chota.

Dado que estas problemáticas afectan tanto el rendimiento institucional como el clima laboral, solicitamos a la Dirección Regional de Educación de Cajamarca evaluar y considerar medidas que permitan mejorar estas condiciones. Se espera que, a través de acciones concretas, se pueda fortalecer el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores.

Agradecemos su atención y quedamos atentos a cualquier orientación o medida que se pueda tomar al respecto.

Atentamente,





Anexo 5. Autorización de la entidad



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chota, 29 NOV. 2022

EXP. N° 7206173

OFICIO N° 1560 -2022-GR-DRE-CAJ-UGEL/CH-OA-CP/CA.

Señores:
MARILEYLA DIAZ OBLITAS
JEINER YOEL PEREZ OBLITAS

Celular: 943 747 741

CHOTA. –

Asunto : Aceptación de Proyecto de Investigación.

Ref. : Carta N° 001 - REAA
Expediente MAD N° 7151742

De mi consideración

Me dirijo a ustedes, para expresarle mi cordial saludo, luego en atención al documento indicado en la referencia, expediente N° 7151742, conteniendo la Carta N° 001 – REAA; al respecto indicarle que se está dando la autorización para realizar su proyecto de investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

Atentamente,



RMMR/DUGEL-CH
JECHCHUJOA
RIGAR/CP
Dina



Anexo 6. Validación por juicio de expertos



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
¡ UN SUEÑO HECHO REALIDAD !

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Chota, 2 de septiembre de 2023

Señor(a): Mg. CPC. IVAN CIEZA TAPIA

Ciudad: Chota

De mi consideración...

Reciba el saludo personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito es parte de una investigación titulada "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA 2023" con el fin de obtener el grado de titulado.

Como parte del proceso de la ejecución del proyecto de tesis se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Tesista (s): Pérez Oblitas Jeiner Yoel y Diaz Oblitas Marileyla

Firma
DNI: 74658276


Firma
DNI: 70693488

1

Escaneado con CamScanner



Grado y Nombre del Experto : Mg. CPC. IVAN CIEZA TAPIA

Firma del experto : 
Mg. CPC. Iván Cieza Tapia
N° MATRICULA 02 - 0960

EXPERTO EVALUADOR

7

Escaneado con CamScanner



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023”

II. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario

III. TESISISTA (S):

Pérez Oblitas Jeiner Yoel

Díaz Oblitas Marileyla

IV. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chota, 02 de setiembre del 2023

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. IVAN CIEZA TAPIA

Firma: _____

Mg. CPC. Ivan Cieza Tapia
N° MATRICULA 02 - 6960

EXPERTO EVALUADOR



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
| UN SUEÑO HECHO REALIDAD |

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Chota, 2 de septiembre de 2023

Señor(a): CPC. FERNANDO MARRUFO LEIVA

Ciudad: Chota

De mi consideración...

Reciba el saludo personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito es parte de una investigación titulada "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA 2023" con el fin de obtener el grado de titulado.

Como parte del proceso de la ejecución del proyecto de tesis se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Tesista (s): Pérez Oblitas Jeiner Yoel y Diaz Oblitas Marileyla

Firma
DNI: 74658276

Firma
DNI: 70693488

1

Escaneado con CamScanner



7

Grado y Nombre del Experto : CPC. FERNANDO MARRUFO LEIVA

Firma del experto

CPC. *Fernando Marrufó Leiva*
DNI: 84195004-1 (03-5561)

EXPERTO EVALUADOR

Escaneado con CamScanner



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023”

II. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario

III. TESISISTA (S):

Pérez Oblitas Jeiner Yoel

Díaz Oblitas Marileyla

IV. DECISIÓN:

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


OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

APROBADO: SI NO

Chota, 02 de setiembre del 2023

Grado y Nombre del Experto: CPC FERNANDO MARRUFO LEIVA

Firma: 
CPC Fernando Marrufo Leiva
MATRICULA N° 02-6981

EXPERTO EVALUADOR



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
¡ UN SUEÑO HECHO REALIDAD !

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Chota, 2 de septiembre de 2023

Señor(a): CPC. NUÑEZ FUSTAMANTE SEGUNDO VICTOR

Ciudad: Chota

De mi consideración...

Reciba el saludo personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito es parte de una investigación titulada "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA 2023" con el fin de obtener el grado de titulado.

Como parte del proceso de la ejecución del proyecto de tesis se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Tesista (s): Pérez Oblitas Jeiner Yoel y Diaz Oblitas Marileyla

Firma
DNI: 74658276


Firma
DNI: 70693488

1

Escaneado con CamScanner



Grado y Nombre del Experto : CPC. NUÑEZ FUSTAMANTE SEGUNDO VICTOR

Firma del experto : 
CPC. Segundo V. Núñez Fustamante
MAT. N° 12892

EXPERTO EVALUADOR

7

Escaneado con CamScanner



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023”

II. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario

III. TESISTA (S):

Pérez Oblitas Jeiner Yoel

Díaz Oblitas Marileyla

IV. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

APROBADO: SI



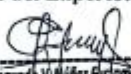
NO



Chota, 02 de setiembre del 2023

Grado y Nombre del Experto: CPC. NUÑEZ FUSTAMANTE SEGUNDO VICTOR

Firma:


CPC. Segundo V. Nuñez Fustamante
MAT. N° 12892

EXPERTO EVALUADOR

10

Escaneado con CamScanner



Anexo 7. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

Tabla 13

Alfa de Cronbach para motivación laboral

N°	α
10	0.853

Tabla 14

Alfa de Cronbach para desempeño laboral

N°	α
10	0.720

Tabla 15

Rangos de Alfa de Cronbach

α	>0.9	0.8-0.9	0.7-0.8	0.6-0.7	0.5-0.6	<0.5
Consistencia interna	Excelente	Buena	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable

Nota: Tapia y Vásquez (2024).

Tabla 16

Datos de prueba piloto de motivación laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
E1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E2	5	5	4	5	4	5	4	5	2
E3	3	3	5	2	1	2	3	3	4
E4	3	5	2	1	2	2	1	2	1
E5	3	3	4	3	1	1	1	2	2
E6	3	3	3	4	2	2	2	3	2
E7	5	5	5	3	2	3	3	5	3
E8	3	5	5	3	3	2	2	3	1
E9	2	1	3	2	1	2	2	3	2
E10	1	3	4	3	4	4	2	3	1



Tabla 17

Datos de la prueba piloto de desempeño laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
E2	5	3	5	4	5	4	5	3	4
E9	5	2	5	5	5	5	5	2	4
E3	4	2	5	4	4	4	5	3	3
E5	4	3	4	4	4	4	5	3	3
E6	4	1	5	2	5	3	5	3	4
E8	5	2	5	4	3	3	5	4	1
E1	5	1	5	4	5	4	5	1	1
E4	5	3	4	4	4	5	4	1	4
E10	4	3	3	2	3	4	5	3	3
E7	1	1	4	3	2	2	4	1	3



Anexo 8. Base de datos del cuestionario de motivación laboral

N° de trabajadores	¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?	¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	Motivación intrínseca (puntaje)	Motivación intrínseca	¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?	¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. se	¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?	¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?	Motivación extrínseca (puntaje)	Motivación extrínseca	Motivación (puntaje)	Motivación
1	3	2	1	3	9	Malo	3	2	3	2	3	13	Regular	22	Malo
2	4	3	3	2	12	Regular	4	3	4	3	2	16	Regular	28	Regular
3	3	3	2	3	11	Regular	1	3	2	3	1	10	Malo	21	Malo
4	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	2	14	Regular	28	Regular
5	5	5	5	2	17	Muy bueno	3	3	3	4	3	16	Regular	33	Bueno
6	5	4	4	3	16	Bueno	2	3	4	3	3	15	Regular	31	Bueno
7	4	4	4	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	13	Regular	28	Regular
8	5	5	5	3	18	Muy bueno	4	3	5	3	3	18	Bueno	36	Bueno
9	4	4	4	3	15	Bueno	2	3	4	2	2	13	Regular	28	Regular
10	2	2	3	2	9	Malo	1	3	3	2	3	12	Malo	21	Malo
11	5	5	5	4	19	Muy bueno	4	3	3	4	3	17	Bueno	36	Bueno
12	3	5	4	1	13	Regular	2	3	3	3	2	13	Regular	26	Regular
13	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	13	Regular	25	Regular
14	5	5	3	4	17	Muy bueno	4	4	3	4	3	18	Bueno	35	Bueno
15	5	5	4	3	17	Muy bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	35	Bueno
16	5	5	5	3	18	Muy bueno	3	4	4	3	3	17	Bueno	35	Bueno
17	3	4	4	3	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Regular	28	Regular
18	3	3	3	4	13	Regular	3	4	3	2	3	15	Regular	28	Regular
19	3	5	5	2	15	Bueno	2	3	3	3	2	13	Regular	28	Regular
20	5	4	4	4	17	Muy bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	37	Bueno
21	5	5	3	4	17	Muy bueno	3	4	4	4	3	18	Bueno	35	Bueno

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



< Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023 >



N° de trabajadores	¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?	¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	Motivación intrínseca (puntaje)	Motivación intrínseca	¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?	¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos...etc...se	¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?	¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?	Motivación extrínseca (puntaje)	Motivación extrínseca	Motivación (puntaje)	Motivación
22	5	5	3	4	17	Muy bueno	3	4	3	3	3	16	Regular	33	Bueno
23	3	3	2	1	9	Malo	1	1	1	1	1	5	Muy malo	14	Muy malo
24	5	5	3	3	16	Bueno	4	4	2	3	3	16	Regular	32	Bueno
25	5	5	3	3	16	Bueno	2	4	2	3	3	14	Regular	30	Regular
26	5	5	5	2	17	Muy bueno	3	3	2	2	3	13	Regular	30	Regular
27	4	5	4	2	15	Bueno	3	2	2	3	2	12	Malo	27	Regular
28	5	5	5	3	18	Muy bueno	3	5	3	4	1	16	Regular	34	Bueno
29	3	3	4	3	13	Regular	3	4	3	2	2	14	Regular	27	Regular
30	4	4	3	3	14	Bueno	3	4	3	3	3	16	Regular	30	Regular
31	4	5	3	2	14	Bueno	2	3	3	2	3	13	Regular	27	Regular
32	5	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	2	14	Regular	28	Regular
33	5	5	5	3	18	Muy bueno	3	3	3	1	1	11	Malo	29	Regular
34	5	2	4	4	15	Bueno	3	4	3	4	1	15	Regular	30	Regular
35	5	3	5	2	15	Bueno	3	4	2	3	1	13	Regular	28	Regular
36	4	5	3	3	15	Bueno	3	4	4	3	2	16	Regular	31	Bueno
37	4	4	3	3	14	Bueno	4	3	4	3	2	16	Regular	30	Regular
38	5	5	5	3	18	Muy bueno	4	3	3	2	2	14	Regular	32	Bueno
39	5	4	4	4	17	Muy bueno	3	5	4	3	3	18	Bueno	35	Bueno
40	5	3	4	3	15	Bueno	3	3	2	3	1	12	Malo	27	Regular
41	3	3	3	2	11	Regular	2	4	3	2	1	12	Malo	23	Malo
42	5	4	4	3	16	Bueno	4	4	3	3	3	17	Bueno	33	Bueno
43	5	5	5	3	18	Muy bueno	3	3	2	2	1	11	Malo	29	Regular
44	4	4	3	4	15	Bueno	3	3	3	2	2	13	Regular	28	Regular

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



< Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023 >



N° de trabajadores	¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?	¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	Motivación intrínseca (puntaje)	Motivación intrínseca	¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?	¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos...etc...se	¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?	¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?	Motivación extrínseca (puntaje)	Motivación extrínseca	Motivación (puntaje)	Motivación
45	3	2	3	1	9	Malo	2	3	4	3	2	14	Regular	23	Malo
46	3	2	3	3	11	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	27	Regular
47	4	3	3	3	13	Regular	2	4	3	4	3	16	Regular	29	Regular
48	3	2	3	4	12	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	25	Regular
49	5	3	5	2	15	Bueno	3	3	3	3	1	13	Regular	28	Regular
50	4	4	4	3	15	Bueno	3	3	3	2	1	12	Malo	27	Regular
51	5	5	5	3	18	Muy bueno	3	4	2	3	1	13	Regular	31	Bueno
52	4	3	3	3	13	Regular	3	4	4	1	2	14	Regular	27	Regular
53	4	4	3	4	15	Bueno	4	4	4	4	2	18	Bueno	33	Bueno
54	3	3	5	3	14	Bueno	4	3	3	3	2	15	Regular	29	Regular
55	2	1	4	2	9	Malo	3	3	4	3	2	15	Regular	24	Regular
56	5	3	4	3	15	Bueno	3	5	2	3	3	16	Regular	31	Bueno
57	3	4	3	2	12	Regular	2	3	3	2	3	13	Regular	25	Regular
58	3	2	4	4	13	Regular	4	4	3	3	3	17	Bueno	30	Regular
59	4	5	5	4	18	Muy bueno	2	4	2	3	1	12	Malo	30	Regular
60	5	4	3	4	16	Bueno	3	3	4	2	3	15	Regular	31	Bueno
61	4	4	5	1	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Regular	28	Regular
62	2	3	4	3	12	Regular	4	3	3	2	3	15	Regular	27	Regular
63	3	3	3	3	12	Regular	3	4	3	2	2	14	Regular	26	Regular
64	2	3	5	2	12	Regular	3	3	4	4	3	17	Bueno	29	Regular
65	5	3	4	2	14	Bueno	1	3	4	3	2	13	Regular	27	Regular
66	4	4	3	3	14	Bueno	4	3	3	2	1	13	Regular	27	Regular
67	5	4	3	3	15	Bueno	2	2	1	4	2	11	Malo	26	Regular

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



< Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2023 >



N° de trabajadores	¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?	¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	Motivación intrínseca (puntaje)	Motivación intrínseca	¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?	¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos...etc...se	¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?	¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?	¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?	Motivación extrínseca (puntaje)	Motivación extrínseca	Motivación (puntaje)	Motivación
68	3	3	2	3	11	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	27	Regular
69	5	4	3	3	15	Bueno	2	3	4	3	3	15	Regular	30	Regular
70	3	3	3	3	12	Regular	2	3	2	3	3	13	Regular	25	Regular
71	4	3	5	3	15	Bueno	4	3	3	2	3	15	Regular	30	Regular
72	5	3	4	3	15	Bueno	2	3	3	2	2	12	Malo	27	Regular
73	4	4	5	2	15	Bueno	1	2	4	3	3	13	Regular	28	Regular
74	2	3	4	4	13	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	29	Regular
75	3	3	3	1	10	Malo	2	3	5	3	2	15	Regular	25	Regular
76	4	4	3	3	14	Bueno	2	3	4	4	3	16	Regular	30	Regular
77	4	4	2	4	14	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	30	Regular
78	5	4	2	3	14	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	30	Regular
79	5	3	3	3	14	Bueno	2	4	3	3	3	15	Regular	29	Regular
80	4	3	4	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	14	Regular	28	Regular
81	3	4	3	4	14	Bueno	2	5	3	3	3	16	Regular	30	Regular
82	3	3	2	3	11	Regular	3	4	3	3	2	15	Regular	26	Regular



Anexo 9. Base de datos del cuestionario de rendimiento laboral

N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
1	4	2	4	2	10	Bueno	2	3	3	8	Regular	3	3	3	2	8	Regular	26	Regular
2	4	3	3	4	11	Bueno	2	3	4	9	Regular	3	3	3	4	10	Bueno	30	Regular
3	3	3	3	4	10	Bueno	1	3	4	8	Regular	4	3	3	2	9	Regular	27	Regular
4	3	2	4	3	10	Bueno	3	4	3	10	Bueno	4	3	3	3	10	Bueno	30	Regular
5	4	3	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	1	5	5	14	Muy bueno	35	Bueno
6	5	2	4	3	12	Bueno	3	3	4	10	Bueno	5	2	4	4	13	Muy bueno	35	Bueno
7	3	3	3	2	8	Regular	3	5	5	13	Muy bueno	5	1	5	3	13	Muy bueno	34	Bueno
8	5	2	4	3	12	Bueno	3	5	5	13	Muy bueno	5	2	4	4	13	Muy bueno	38	Muy bueno
9	4	2	4	2	10	Bueno	2	4	4	10	Bueno	4	3	3	4	11	Bueno	31	Bueno
10	4	2	4	4	12	Bueno	2	3	3	8	Regular	3	3	3	2	8	Regular	28	Regular
11	5	1	5	4	14	Muy bueno	2	5	5	12	Bueno	5	3	3	5	13	Muy bueno	39	Muy bueno
12	4	3	3	3	10	Bueno	3	3	4	10	Bueno	5	3	3	5	13	Muy bueno	33	Bueno

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
13	3	2	4	4	11	Bueno	2	3	4	9	Regular	4	3	3	2	9	Regular	29	Regular
14	4	3	3	4	11	Bueno	4	4	5	13	Muy bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	38	Muy bueno
15	5	3	3	3	11	Bueno	4	5	5	14	Muy bueno	5	2	4	4	13	Muy bueno	38	Muy bueno
16	5	2	4	4	13	Muy bueno	5	4	5	14	Muy bueno	5	1	5	4	14	Muy bueno	41	Muy bueno
17	5	1	5	3	13	Muy bueno	4	3	3	10	Bueno	4	2	4	4	12	Bueno	35	Bueno
18	5	2	4	3	12	Bueno	4	4	3	11	Bueno	5	3	3	3	11	Bueno	34	Bueno
19	5	2	4	3	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	5	12	Bueno	35	Bueno
20	5	3	3	3	11	Bueno	3	5	5	13	Muy bueno	5	1	5	5	15	Muy bueno	39	Muy bueno
21	5	2	4	3	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	37	Bueno
22	5	3	3	3	11	Bueno	5	5	4	14	Muy bueno	5	5	1	5	11	Bueno	36	Bueno
23	3	2	4	2	9	Regular	3	3	3	9	Regular	3	4	2	3	8	Regular	26	Regular
24	5	3	3	4	12	Bueno	3	3	5	11	Bueno	5	3	3	3	11	Bueno	34	Bueno

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
25	5	2	4	2	11	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	2	4	3	11	Bueno	33	Bueno
26	4	1	5	2	11	Bueno	3	4	4	11	Bueno	5	5	1	4	10	Bueno	32	Bueno
27	3	3	3	2	8	Regular	3	4	4	11	Bueno	3	2	4	4	11	Bueno	30	Regular
28	5	1	5	2	12	Bueno	4	5	5	14	Muy bueno	5	5	1	5	11	Bueno	37	Bueno
29	5	2	4	3	12	Bueno	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	9	Regular	30	Regular
30	4	3	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	5	3	3	4	12	Bueno	33	Bueno
31	4	3	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	30	Regular
32	4	3	3	3	10	Bueno	3	3	5	11	Bueno	5	3	3	4	12	Bueno	33	Bueno
33	5	3	3	3	11	Bueno	3	3	3	9	Regular	4	3	3	4	11	Bueno	31	Bueno
34	3	2	4	3	10	Bueno	3	5	4	12	Bueno	5	1	5	3	13	Muy bueno	35	Bueno
35	4	3	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	3	10	Bueno	31	Bueno
36	4	4	2	5	11	Bueno	4	5	5	14	Muy bueno	5	5	1	5	11	Bueno	36	Bueno
37	5	2	4	3	12	Bueno	2	5	5	12	Bueno	5	5	1	5	11	Bueno	35	Bueno
38	5	1	5	5	15	Muy bueno	4	5	5	14	Muy bueno	5	1	5	5	15	Muy bueno	44	Muy bueno
39	5	1	5	4	14	Muy bueno	3	3	4	10	Bueno	5	3	3	5	13	Muy bueno	37	Bueno

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
40	3	2	4	2	9	Regular	3	3	4	10	Bueno	4	2	4	3	11	Bueno	30	Regular
41	3	3	3	2	8	Regular	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	9	Regular	26	Regular
42	5	2	4	4	13	Muy bueno	3	5	4	12	Bueno	5	1	5	3	13	Muy bueno	38	Muy bueno
43	5	3	3	3	11	Bueno	1	4	3	8	Regular	5	2	4	3	12	Bueno	31	Bueno
44	4	3	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	1	5	5	14	Muy bueno	35	Bueno
45	5	3	3	3	11	Bueno	3	3	4	10	Bueno	4	5	1	1	6	Malo	27	Regular
46	4	1	5	3	12	Bueno	3	3	4	10	Bueno	4	4	2	3	9	Regular	31	Bueno
47	5	3	3	4	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	5	12	Bueno	35	Bueno
48	3	3	3	3	9	Regular	4	3	5	12	Bueno	5	3	3	4	12	Bueno	33	Bueno
49	5	2	4	3	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	3	10	Bueno	33	Bueno
50	4	3	3	3	10	Bueno	3	5	4	12	Bueno	5	5	1	5	11	Bueno	33	Bueno
51	5	2	4	2	11	Bueno	3	4	4	11	Bueno	3	2	4	4	11	Bueno	33	Bueno
52	4	1	5	3	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	32	Bueno
53	5	1	5	3	13	Muy bueno	2	4	4	10	Bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	37	Bueno
54	5	3	3	2	10	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	2	4	3	11	Bueno	32	Bueno

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
55	4	3	3	5	12	Bueno	1	3	4	8	Regular	4	5	1	1	6	Malo	26	Regular
56	4	3	3	3	10	Bueno	3	5	5	13	Muy bueno	5	5	1	5	11	Bueno	34	Bueno
57	3	3	3	3	9	Regular	4	3	4	11	Bueno	3	4	2	4	9	Regular	29	Regular
58	5	2	4	2	11	Bueno	3	3	4	10	Bueno	4	2	4	3	11	Bueno	32	Bueno
59	5	3	3	3	11	Bueno	4	4	4	12	Bueno	4	3	3	4	11	Bueno	34	Bueno
60	5	2	4	3	12	Bueno	3	5	5	13	Muy bueno	5	3	3	5	13	Muy bueno	38	Muy bueno
61	5	3	3	4	12	Bueno	3	3	5	11	Bueno	4	3	3	5	12	Bueno	35	Bueno
62	5	1	5	4	14	Muy bueno	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	9	Regular	32	Bueno
63	5	3	3	3	11	Bueno	4	4	4	12	Bueno	5	5	1	4	10	Bueno	33	Bueno
64	5	1	5	4	14	Muy bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	4	11	Bueno	36	Bueno
65	4	3	3	3	10	Bueno	3	3	3	9	Regular	4	4	2	4	10	Bueno	29	Regular
66	4	3	3	3	10	Bueno	2	3	4	9	Regular	5	2	4	4	13	Muy bueno	32	Bueno
67	3	3	3	3	9	Regular	2	4	3	9	Regular	4	3	3	3	10	Bueno	28	Regular
68	4	1	5	2	11	Bueno	1	3	4	8	Regular	3	3	3	4	10	Bueno	29	Regular

<Díaz Oblitas, Marileyla>

<Pérez Oblitas, Jeiner Yoel>



N° de trabajadores	¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de	Puntaje invertido	¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	Competencias (puntaje)	Competencias	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de	¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro	Comportamiento (puntaje)	Comportamiento	¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que	¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Puntaje invertido	¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Productividad (puntaje)	Productividad	Desempeño laboral (puntaje)	Desempeño laboral
69	5	2	4	2	11	Bueno	2	3	5	10	Bueno	5	3	3	3	11	Bueno	32	Bueno
70	3	2	4	3	10	Bueno	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	9	Regular	28	Regular
71	4	2	4	3	11	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	3	3	4	11	Bueno	33	Bueno
72	4	3	3	4	11	Bueno	2	3	5	10	Bueno	5	3	3	3	11	Bueno	32	Bueno
73	3	2	4	3	10	Bueno	4	3	4	11	Bueno	4	4	2	3	9	Regular	30	Regular
74	3	2	4	5	12	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	3	3	4	10	Bueno	32	Bueno
75	3	3	3	3	9	Regular	2	4	3	9	Regular	4	3	3	3	10	Bueno	28	Regular
76	4	2	4	3	11	Bueno	4	4	4	12	Bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	37	Bueno
77	5	4	2	3	10	Bueno	3	3	4	10	Bueno	5	2	4	4	13	Muy bueno	33	Bueno
78	4	3	3	4	11	Bueno	3	4	5	12	Bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	37	Bueno
79	4	2	4	4	12	Bueno	3	4	4	11	Bueno	4	1	5	5	14	Muy bueno	37	Bueno
80	4	3	3	4	11	Bueno	3	4	5	12	Bueno	5	2	4	5	14	Muy bueno	37	Bueno
81	4	2	4	3	11	Bueno	3	5	5	13	Muy bueno	5	1	5	3	13	Muy bueno	37	Bueno
82	3	2	4	3	10	Bueno	4	2	3	9	Regular	4	3	3	2	9	Regular	28	Regular



APENDICE

Apéndice 1. Motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Chota

a) Motivación intrínseca

Tabla 18

¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?

¿Se siente motivado en su puesto de trabajo?	N° de trabajadores	%
Casi nunca	5	6.10%
A veces	22	26.83%
Casi siempre	22	26.83%
Siempre	33	40.24%
Total	82	100.00%

Tabla 19

¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?

¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	N° de trabajadores	%
Nunca	1	1.22%
Casi nunca	7	8.54%
A veces	28	34.15%
Casi siempre	24	29.27%
Siempre	22	26.83%
Total	82	100.00%

Tabla 20

¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?

¿El trabajo que realiza le permite lograr sus metas personales?	N° de trabajadores	%
Nunca	1	1.22%
Casi nunca	6	7.32%
A veces	34	41.46%
Casi siempre	22	26.83%
Siempre	19	23.17%
Total	82	100.00%



Tabla 21

¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?

¿Considera que la institución brinda oportunidades para crecer profesionalmente?	N° de trabajadores	%
Nunca	5	6.10%
Casi nunca	15	18.29%
A veces	45	54.88%
Casi siempre	17	20.73%
Total	82	100.00%

Tabla 22

Motivación intrínseca

Motivación intrínseca	N° de trabajadores	%
Muy bueno	17	20.73%
Bueno	39	47.56%
Regular	20	24.39%
Malo	6	7.32%
Total	82	100.00%

b) Motivación extrínseca

Tabla 23

¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?

¿La remuneración percibida es adecuada al desempeño laboral?	N° de trabajadores	%
Nunca	5	6.10%
Casi nunca	23	28.05%
A veces	35	42.68%
Casi siempre	19	23.17%
Total	82	100.00%



Tabla 24

¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., se capacita al personal?

¿Cuándo la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., se capacita al personal?	Nº de trabajadores	%
Nunca	1	1.22%
Casi nunca	5	6.10%
A veces	47	57.32%
Casi siempre	24	29.27%
Siempre	5	6.10%
Total	82	100.00%

Tabla 25

¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?

¿La institución invierte en capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal?	Nº de trabajadores	%
Nunca	2	2.44%
Casi nunca	12	14.63%
A veces	46	56.10%
Casi siempre	20	24.39%
Siempre	2	2.44%
Total	82	100.00%

Tabla 26

¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?

¿La institución cuenta con ambientes adecuados para trabajar?	Nº de trabajadores	%
Nunca	3	3.66%
Casi nunca	22	26.83%
A veces	43	52.44%
Casi siempre	14	17.07%
Total	82	100.00%



Tabla 27

¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?

¿Recibe usted reconocimientos por su desenvolvimiento laboral?	N° de trabajadores	%
Nunca	14	17.07%
Casi nunca	24	29.27%
A veces	44	53.66%
Total	82	100.00%

Tabla 28

Motivación extrínseca

Motivación extrínseca	N° de trabajadores	%
Bueno	12	14.63%
Regular	58	70.73%
Malo	11	13.41%
Muy malo	1	1.22%
Total	82	100.00%

c) Motivación

Tabla 29

Motivación

Motivación	N° de trabajadores	%
Buena	20	24.39%
Regular	56	68.29%
Mala	5	6.10%
Muy mala	1	1.22%
Total	82	100.00%



Apéndice 2. Rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Chota

a) Competencias

Tabla 30

¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?

¿El trabajador aprende rápido las nuevas tareas encomendadas?	N° de trabajadores	%
A veces	17	20.73%
Casi siempre	29	35.37%
Siempre	36	43.90%
Total	82	100.00%

Tabla 31

¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?

¿El trabajador tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	N° de trabajadores	%
Nunca	12	14.63%
Casi nunca	31	37.80%
A veces	37	45.12%
Casi siempre	2	2.44%
Total	82	100.00%

Tabla 32

¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?

¿El trabajo que desempeña el trabajador está de acuerdo con sus capacidades?	N° de trabajadores	%
Casi nunca	15	18.29%
A veces	45	54.88%
Casi siempre	18	21.95%
Siempre	4	4.88%
Total	82	100.00%



Tabla 33

Competencias

Competencias	N° de trabajadores	%
Muy bueno	9	10.98%
Bueno	64	78.05%
Regular	9	10.98%
Total	82	100.00%

b) Comportamiento

Tabla 34

¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?

¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas y el trabajador?	N° de trabajadores	%
Nunca	4	4.88%
Casi nunca	13	15.85%
A veces	49	59.76%
Casi siempre	14	17.07%
Siempre	2	2.44%
Total	82	100.00%

Tabla 35

¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo?

¿El trabajador realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo?	N° de trabajadores	%
Casi nunca	1	1.22%
A veces	33	40.24%
Casi siempre	32	39.02%
Siempre	16	19.51%
Total	82	100.00%



Tabla 36

¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro de la entidad?

¿El trabajador participa en los trabajos de equipo con los demás trabajadores dentro de la entidad?		
	N° de trabajadores	%
A veces	16	19.51%
Casi siempre	44	53.66%
Siempre	22	26.83%
Total	82	100.00%

Tabla 37

Comportamiento

Comportamiento	N° de trabajadores	%
Muy bueno	13	15.85%
Bueno	50	60.98%
Regular	19	23.17%
Total	82	100.00%

c) Productividad

Tabla 38

¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que realiza?

¿El trabajador se esfuerza lo suficiente para mejorar la calidad del trabajo que realiza?		
	N° de trabajadores	%
A veces	15	18.29%
Casi siempre	29	35.37%
Siempre	38	46.34%
Total	82	100.00%



Tabla 39

¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?

¿El trabajador sufre de estrés debido a la exigencia del trabajo?	Nº de trabajadores	%
Nunca	10	12.20%
Casi nunca	19	23.17%
A veces	38	46.34%
Casi siempre	5	6.10%
Siempre	10	12.20%
Total	82	100.00%

Tabla 40

¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?

¿El trabajador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	Nº de trabajadores	%
Nunca	2	2.44%
Casi nunca	5	6.10%
A veces	27	32.93%
Casi siempre	24	29.27%
Siempre	24	29.27%
Total	82	100.00%

Tabla 41

Productividad

Productividad	Nº de trabajadores	%
Muy bueno	25	30.49%
Bueno	40	48.78%
Regular	15	18.29%
Malo	2	2.44%
Total	82	100.00%



d) Desempeño laboral

Tabla 42

Desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo a sus jefes directos

Desempeño laboral	N° de trabajadores	%
Muy bueno	9	10.98%
Bueno	51	62.20%
Regular	22	26.83%
Total	82	100.00%