

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y Gestión Pública y Privada.

Tesis

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Bach. Peña Núñez, Clara Margarita

Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

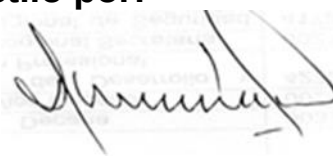
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
Código ORCID: 0000-001-9863-4623



Mg. Gerardo Ortiz Castro
Código ORCID: 0000-0002-9975-128X



Mg. Rosa Yesenia Mimbela Sánchez
Código ORCID: 0000-0002-3474-1478



Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tesis

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Bach. Peña Núñez, Clara Margarita (Autora)



Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar (Asesor)
Código ORCID: 0000-0002-9894-2180



Dr. Vera Namay, Emilio Máximo (Co-Asesor)
Código ORCID: 0000-0001-8887-2441



Tumbes, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN A LA BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN: PEÑA NUÑEZ CLARA MARGARITA.

Habiendo verificado y comprobado que la sustentante cuenta con su grado académico de Bachiller en Administración; se inició la defensa del Proyecto de Tesis a las dieciocho horas del miércoles quince de junio del dos mil veintidós se reunieron de manera virtual a través de aplicativo Zoom, los miembros del jurado calificador Dra. SANTOS ISABEL RAMÍREZ NUÑEZ (**Presidenta**); Mg. GERARDO ORTIZ CASTRO (**Secretario**); Mg. ROSA YESSSENIA MIMBELA SÁNCHEZ (**Vocal**); Mg. GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA (**Asesor**) y Dr. EMILIO MÁXIMO VERA NAMAY (**Co-Asesor**), con el propósito de calificar la sustentación del informe final de Tesis titulado: **“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”**, para optar el título de Licenciado en Administración.

Después de formuladas las preguntas por cada uno de los miembros del jurado y absueltas las mismas por la sustentante; se asignó el calificativo de:

MUY BUENO

Siendo las 19 horas de la noche, del mismo día se dio por concluido el acto de sustentación, dando a conocer el resultado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para mayor veracidad de lo manifestado, firmamos la presente en señal de conformidad.

Dra. SANTOS ISABEL RAMÍREZ NUÑEZ
DNI 00212946
Presidenta

Mg. GERARDO ORTIZ CASTRO
DNI 03580698
Secretario

Mg. ROSA YESSSENIA MIMBELA SÁNCHEZ
DNI 45875611
Vocal

Mg. GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA
DNI 40936824
Asesor

Dr. EMILIO MÁXIMO VERA NAMAY
DNI 18000233
Co-Asesor

DEDICATORIA

Con todo amor y cariño a mis padres, Antonio Peña y Albina Nuñez y a mi hermana querida Diana Peña Nuñez porque siempre me apoyaron en todo momento y me dieron las fuerzas para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a DIOS, pues él es quien guía mis pasos y me llena de fe, esperanza y conocimientos para seguir luchando por el logro de mis objetivos. A mi Asesor, el Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar y a mi Co-Asesor el Dr. Vera Namay, Emilio Máximo, también se lo dedico a mi familia que han sido los pilares para mi formación como persona de bien, aquellos que nunca me dejaron de apoyar y hasta el día de hoy lo siguen haciendo sin mostrar señas de cansancio.

Y por último y no menos importante a mi hija Danna Thalía que es mi motor y motivo; a Silverio Santacruz Guevara y Duber Cruz Yangua que me brindaron su apoyo incondicional en mi formación como profesional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. ESTADO DEL ARTE	19
2.1. Bases Teórico - Científicas	19
2.2. Antecedentes	27
2.3. Definición de Términos Básicos	33
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
3.1. Tipo de Estudio y Diseño de Contrastación de Hipótesis.....	35
3.2. Población y Muestra.....	35
3.3. Método, Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	37
3.4. Procesamiento y Análisis de Datos.....	41
3.5. Formulación de las Hipótesis.	42
3.6. Definición y Operacionalización de Variables.	42
3.7. Aspectos Éticos y de Rigor.	43
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Resultados	44
4.2. Discusión.....	72
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
VIII. ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, según modalidad de contrato.....	35
Tabla 2. Estratificación proporcional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, según modalidad de contrato.....	37
Tabla 3. Dimensiones de la motivación.....	38
Tabla 4. Dimensiones del desempeño laboral.....	39
Tabla 5. Validez del instrumento para la motivación y desempeño laboral según expertos.....	39
Tabla 6. Interpretación de los niveles de confiabilidad – alfa de cronbach.....	40
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento para la motivación – alfa de cronbach.....	40
tabla 8. Confiabilidad del instrumento para el desempeño laboral – alfa de cronbach.....	41
Tabla 9. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.....	44
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	46
Tabla 11. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	47
Tabla 12. Prueba de hipótesis con rho de Spearman.....	47
Tabla 13. Relación entre el sexo y la motivación.....	48
Tabla 14. Relación entre el sexo y el desempeño laboral.....	49
Tabla 15. Relación entre la edad y la motivación.....	50
Tabla 16. Relación entre la edad y el desempeño laboral.....	51
Tabla 17. Relación entre la nominación del cargo y la motivación.....	52
Tabla 18. Relación entre la nominación del cargo y el desempeño laboral.....	53
Tabla 19. Relación entre la modalidad de contrato y la motivación.....	54
Tabla 20. Relación entre la modalidad de contrato y el desempeño laboral.....	55
Tabla 21. Relación entre el tiempo de servicio y la motivación.....	56
Tabla 22. Relación entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral.....	57
Tabla 23. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	58
Tabla 24. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	60
Tabla 25. Prueba de hipótesis con rho de Spearman - motivación extrínseca.....	62
Tabla 26. Prueba de hipótesis con rho de Spearman - motivación intrínseca.....	63
Tabla 27. Relación entre la motivación y el desempeño en la tarea.....	64
Tabla 28. Relación entre a motivación y el desempeño en el contexto.....	66

Tabla 29. Relación entre la motivación y los comportamientos contraproducentes.....	68
Tabla 30. Prueba de hipótesis con Spearman - desempeño en la tarea.....	70
Tabla 31. Prueba de hipótesis con Spearman - desempeño en el contexto.....	71
Tabla 32. Prueba de hipótesis con Spearman - comportamientos contraproducentes	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.....	45
Figura 2. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	59
Figura 3. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	61
Figura 4. Relación entre la motivación y el desempeño en la tarea.....	65
Figura 5. Relación entre la motivación y el desempeño en el contexto.....	67
Figura 6. Relación entre la motivación y los comportamientos contraproducentes.....	69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	89
Anexo 2. Operacionalización de variables.....	90
Anexo 3. Cuestionario de encuesta de la motivación.....	92
Anexo 4. Cuestionario de encuesta del desempeño laboral	94
Anexo 5. Validación de instrumentos por expertos.....	96
Anexo 6. Autorización para ejecución de tesis.....	102
Anexo 7. Datos de la encuesta del cuestionario de la motivación.....	104
Anexo 8. Datos de la encuesta del cuestionario del desempeño laboral.....	107

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. El tipo y diseño de la investigación fue descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 161 trabajadores de los cuales se consideró conveniente realizar un muestreo estratificado según modalidad de contrato, determinando una muestra de 114 trabajadores, los cuales fueron 61 trabajadores nombrados, 39 trabajadores contratados y 14 trabajadores por locación de servicios. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de encuesta que constó de un total de 35 preguntas en escala de Likert. Los resultados de las encuestas se procesaron en Excel, iniciando con la validación, codificación, tabulación y presentación de datos y para el respectivo análisis se empleó el programa SPSSv22. La comprobación de la hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva con un grado moderado entre la motivación y el desempeño laboral, así también, una relación positiva perfecta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, mientras que, en la motivación extrínseca existió una relación negativa con un grado escaso. Asimismo, se evidenció que la relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral fueron positivas y su grado de relación fue un tanto débil.

Palabras clave: Motivación extrínseca, motivación intrínseca, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between the motivation and work performance of the workers of the Regional Directorate of Education of Piura, 2021. The type and design of the research was descriptive correlational with a quantitative approach; the population was made up of 161 workers of whom it was considered convenient to carry out a stratified sampling according to contract modality, determining a sample of 114 workers, which were 61 appointed workers, 39 contracted workers and 14 workers by location of services. The instrument used was the survey questionnaire that consisted of a total of 35 questions on a Likert scale. The results of the surveys were processed in Excel, starting with the validation, coding, tabulation and presentation of data and for the respective analysis the SPSSv22 program was used. The verification of the hypothesis was carried out with Spearman's Rho correlation coefficient. The results showed that there is a positive relationship with a moderate degree between motivation and job performance, as well as a perfect positive relationship between intrinsic motivation and job performance, while in extrinsic motivation there was a negative relationship with a moderate degree. scarce. Likewise, it was evidenced that the relationship between motivation and the dimensions of work performance were positive and their degree of relationship was somewhat weak.

Keywords: Extrinsic motivation, intrinsic motivation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento y estabilidad en el tiempo de una empresa va a depender en gran medida de la conducta y compromiso de los trabajadores, por ende, es muy importante el factor motivación dentro de la misma. Lagos (2015) manifiesta que la motivación viene a ser un mecanismo fundamental para el logro de los objetivos y metas en los diferentes ámbitos laborales; por lo tanto, si un trabajador es bueno en lo que hace y consigue todo lo que se propone es porque posee un alto grado de compromiso y la motivación está inmersa en ello. Asimismo, refiere que para el logro de los objetivos es importante contar con un personal motivado ya que éste es un elemento fundamental en toda organización, pues mediante ello, se canaliza el esfuerzo, la energía y la conducta misma del trabajador. Dicho de otro modo, la motivación laboral es una herramienta muy útil en toda organización porque va a permitir que el trabajador se desempeñe de una manera óptima y eficiente y que además realice sus actividades con mucho gusto y entusiasmo. Oswald (2012) en su artículo, la importancia del capital humano en las organizaciones, describe que el elemento primordial en una empresa es el talento humano, por tal razón, es preciso, valorar, reconocer y brindarles todo el apoyo, condiciones laborales óptimas y los recursos necesarios para que trabajen a gusto dentro de la empresa. Partiendo de lo anterior, se debe tener a los trabajadores satisfechos en cuanto al pago de remuneraciones, prestaciones sociales, así como mantener un ambiente saludable donde puedan trabajar de la mejor manera posible y también puedan desarrollar y transmitir una actitud positiva tanto en el ámbito laboral como en lo personal. Es importante que las organizaciones tengan como objetivo primordial la motivación en sus trabajadores puesto que de ello depende su éxito.

Por otra parte, otros autores como Werther y Davis (2000) resaltan que una persona que se encuentra con un alto grado de motivación tiene como resultado un mejor desempeño laboral, producto de la experiencia, entendiéndose por experiencia al resultado que la persona obtiene a través de la inducción, el entrenamiento, la actitud y la aptitud que ésta posee; mientras que la motivación viene a ser el resultado proveniente del deseo, compromiso y satisfacción del mismo. Si bien es cierto, la motivación laboral viene a ser un factor indispensable en toda organización porque de ello depende el rendimiento de cada persona, pero vemos que no todas las organizaciones aplican esta iniciativa y tampoco le dan la importancia que ello

requiere. Es por esta razón, que la presente investigación tiene como objeto de estudio, comprobar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 ya que, por efecto del COVID-19 las entidades públicas y privadas se han visto muy afectadas desde el mes de marzo del año 2020 que inició una cuarentena, acarreando una serie de dificultades tanto para las empresas como para los trabajadores como son (despidos intempestivamente, trabajo remoto, cierres temporales, quiebras definitivas, etc.).

La presente investigación es importante porque ayudará a concientizar a los propietarios, directores, gerentes, administradores y al mismo trabajador de lo valioso y fundamental que es hacer hincapié en el factor motivación laboral en una organización, ya que va a permitir contar con un personal motivado, activo, con ganas de dar lo mejor de sí mismo enfocado siempre en los objetivos propuestos por la entidad. Asimismo, incrementará el desempeño laboral aumentando en gran medida la producción y la reputación de la empresa, porque un personal motivado es un personal bien cuidado. En la actualidad la motivación y el desempeño laboral es un estudio bastante complejo e importante, pero vemos que muchas organizaciones no le dan la importancia que este tema amerita, siendo esta una problemática que enfrentan los directivos de las empresas ya sean públicas o privadas.

A nivel internacional, las organizaciones enfrentan diversos problemas respecto al desempeño laboral, lo cual genera en gran medida conflictos e intereses internos, tanto en los trabajadores como en los directivos, dentro de ellos, se sabe que, la falta de motivación en una empresa representa una serie de problemas económicos y laborales ocasionando que los trabajadores no se esfuercen por hacer un excelente trabajo, es decir, los inhibe realizar un trabajo que sea de espíritu creativo y de calidad, ya que la motivación viene a ser un pilar que puede servir de ventaja o de desventaja en cuanto en el rendimiento laboral y aún más necesaria en este momento de impacto debido a la emergencia sanitaria COVID-19.

Ramirez, Abreu y Badii (2008) afirman que debido a la globalización las organizaciones viven en un constante cambio social, económico, político y cultural, al cual muchas todavía no se adaptan o inclusive no hacen nada para adaptarse,

por esta razón, es esencial que las organizaciones ya sean públicas o privadas pongan un mayor énfasis en cuanto al factor motivación laboral, pues a través ello se podrá obtener más y mejores resultados positivos tanto para la empresa como para el trabajador mismo. Así también, Ramirez et al. (2008) sostienen que, en el ámbito internacional, las empresas enfrentan situaciones difíciles por el simple hecho de no saber cómo motivar a sus trabajadores y aún mucho peor que algunas de ellas le restan importancia a este elemento tan crucial en una empresa, viéndose esto reflejado en el bajo rendimiento en el desarrollo de sus actividades. Definitivamente hoy en día soy muy pocas las empresas que trabajan en la motivación de su personal y esto acarrea una serie de disconformidades internas en los trabajadores por el mismo motivo de que no se sienten respaldados y valorados como debe ser y en consecuencia no entregan el cien por ciento de su rendimiento.

En el Perú, existe un gran número de empresas que aún no consideran la motivación como un factor importante e indispensable para la realización de las actividades de sus trabajadores, puesto que muchas de ellas solo buscan crecer y lucrarse para beneficio propio sin importar el bienestar del personal que en ella labora. Por otra parte, muchas de las empresas peruanas no brindan oportunidades de crecimiento profesional, no ofrecen una línea de carrera, no se interesan por brindar ayuda psicológica, física, emocional a su personal, sino más bien se enfocan en lograr sus metas y objetivos propuestos a costa de la explotación, presión, maltrato y humillación a sus trabajadores.

En el ámbito local, la Dirección Regional de Educación de Piura, al igual que en muchas otras Instituciones Públicas presenta muchas falencias respecto al factor motivación, por el simple hecho que no es tomado en cuenta por los altos directivos de la entidad, todo ello genera que el personal tenga un bajo rendimiento en sus funciones. Así también, lentitud e ineficacia en la gestión administrativa, acarreando todo ello malestar, incomodidad, y reclamos por parte de los usuarios tanto externos como internos. Asimismo, se observa que los trabajadores no se sienten identificados con la institución, no tienen ese compromiso por cumplir oportunamente las metas y objetivos trazados por la entidad, esto se evidencia en

el accionar de muchos de ellos cuando se encuentran frente a una situación que implique tomar decisiones en beneficio de la misma.

El problema general que se resolvió en este estudio de investigación fue, ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021?, por lo que se definieron los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la edad, sexo, cargo y tiempo de servicio con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021?, (b) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021?, (c) ¿Qué relación existe entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021?

El presente estudio de investigación se justifica porque aporta al conocimiento de la motivación laboral, específicamente entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Piura, con ello se evidenció que la motivación si afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha Entidad, teniendo como propósito profundizar el entendimiento e impartir nuevos conocimientos y actualizar a los directivos de las empresas y futuros investigadores a las nuevas tendencias con respecto a la motivación y su relación con el desempeño laboral, con el fin de que éstos puedan aplicar dichos conocimientos objetivamente y tomen decisiones apropiadas y oportunas.

Es necesaria esta investigación porque sus hallazgos permitirán a los actores relacionados a la administración pública o privada a tomar las mejores decisiones respecto al manejo y la aplicación de los factores motivacionales, con el propósito de poder disminuir los impactos negativos relacionados con la motivación en las organizaciones; y, que éstas a partir de ello, puedan contar con un personal motivado, proactivo y por ende satisfecho en sus puestos de trabajo.

Esta investigación puede contribuir a que se incrementen futuros estudios respecto al tema investigado, ya que se puede emplear como referencia o antecedente de consulta para los futuros investigadores interesados en el tema. Además, esta investigación pretende ser indizada en revistas científicas de alto impacto y de esta

manera mejorar el posicionamiento de la Universidad Nacional de Tumbes como institución generadora de conocimiento científico.

Esta investigación es beneficiosa en el sentido que, si se demuestra que la motivación influye en el desempeño laboral, se espera que las organizaciones pongan mayor énfasis en este tema, ya que ello permitirá incrementar el desempeño laboral de los trabajadores y en base a ello aumentar la productividad, permitiendo que ambas partes se direccionen unificadamente y trabajen conjunta y satisfactoriamente en el logro de sus objetivos propuestos.

El objetivo general del presente estudio de investigación fue, Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Adicional a ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar si existe relación entre las características socio-demográficas y laborales con el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, (b) Determinar si existe relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, (c) Determinar si existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases Teórico - Científicas

Motivación

Según afirma Chiavenato (2002) refiere que la motivación es un proceso que estimula a que el ser humano se impulse a trabajar en el logro de los objetivos, demostrando una serie de habilidades, capacidades y actitudes que el mismo posee y mediante esa acción, él logra satisfacer sus necesidades. Dicho en otras palabras, la motivación es un estado interno de la persona, mediante ella, nos dirigimos hacia las metas o fines que nos hemos propuestos. Asimismo, la motivación viene a ser el impulso que nos incita a realizar ciertas actividades y/o acciones y nos estimula a persistir en ellas hasta lograr nuestros objetivos, pues se dice que es un pilar que nos proporciona energía y nos direcciona a alcanzar las metas establecidas.

Desde otra perspectiva Newstron (2011) afirma que las personas se rigen bajo un lineamiento conductual establecido que consta de fuerzas internas y externas. Es por ello, que, la divide en motivación intrínseca y motivación extrínseca, haciendo referencia en la primera a las personas que disfrutan de la realización de una actividad por el simple hecho de que al hacerlo sienten satisfacción y en la segunda se refiere a las personas que realizan una actividad esperando ser recompensados ya sea de forma social o material.

En términos generales la motivación es aplicada para todos los ámbitos de la existencia humana. Partiendo de lo anterior, según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirman que cada persona debe trabajar en su propia motivación, empero muy aparte de ello, los directivos de las empresas son los responsables de brindarles cursos de motivación tanto personal como laboral a sus empleados. Es decir, la motivación viene a ser un sinfín de estímulos que hace que una persona se dirija y actúe positiva o negativamente en la realización de determinadas acciones.

Según manifiesta Donelly, Gibson y Imvancevich (1998) manifiestan respecto a la motivación resalta que es una teoría con una amplia gama de términos complejos,

pero que en su mayoría estos representan impulsos, fuerzas, deseos y anhelos. Esto nos da a entender que, en cierto sentido el factor motivación es esencial en una organización, ya que depende de ello que los colaboradores realicen sus funciones de la mejor manera esperando satisfacer esos impulsos, deseos, necesidades y anhelos.

Por otra parte, García (2010) se refiere a la motivación como lineamientos que siguen las personas para la consecución de sus metas, haciendo ahínco a la manera de cómo éstas reaccionan y cómo influye la personalidad, la educación, la cultura frente a escenarios desconocidos.

Características de la motivación

Según Donnelly et al. (1998) afirman que, en el deseo que tiene una persona para lograr el éxito va a depender de diferentes factores, como son, el esfuerzo, la seguridad, el optimismo, la perseverancia, entre otros. Esto quiere decir, que la motivación es un pilar fundamental para que la persona desarrolle una o más características de las antes mencionadas para lograr el éxito.

Linares (2020) hace referencia a las características de la motivación como las óptimas condiciones laborales que se le debe proporcionar a un trabajador, así como un buen clima laboral, los recursos necesarios y los objetivos claros de lo que se desee lograr, para que de esa manera tenga iniciativa y trabaje con entusiasmo, interés, compromiso, responsabilidad y orgullo para el logro de los mismos.

Asimismo, sostiene que, aunque existen muchos estudios sobre los diferentes tipos de motivación laboral, ésta aún sigue siendo un tema muy complejo. En base a su teoría define las características siguientes:

- a. La motivación es un proceso continuo y siempre está enfocada al logro de los objetivos organizacionales.
- b. La motivación puede ser positiva o negativa dependiendo el motivo y el campo de acción.
- c. También puede ser monetaria o no monetaria, es decir, incentivada mediante un pago de por medio.
- d. Concluye que es un fenómeno psicológico porque convierte las habilidades que puede tener una persona en rendimiento para la empresa.

En otro orden de ideas Rangel (2007) define las siguientes características:

- a. Acentúa que la conducta está multideterminada porque respondemos al mismo tiempo a diversas causas las cuales pueden ser de naturaleza muy variada como fisiológica, emocional, cultural, entre otros.
- b. También acentúa que la conducta de la persona está cargada por diversos motivos, los cuales preparan al organismo para actuar frente a cualquier obstáculo que interfieran en la consecución de algo.
- c. Hace referencia que la conducta siempre es dirigida hacia una meta u objetivo por algún motivo en particular, el cual puede ser consciente e inconsciente y que estos motivos suelen cambiar el actuar de las personas por un sinnúmero de razones presentadas durante el trayecto.
- d. También recalca que para que se produzca dicho comportamiento en el ser humano, nuestro organismo debe estar siempre activo, es decir, debe estar siempre motivado porque mientras más motivados estemos más activos y satisfechos nos sentiremos.

Asimismo, Rangel (2007) sostiene que, conforme más cosas nuevas vayan existiendo, el ser humano seguirá deseando conocer y/ tener aquello, por ende, se podría decir que el ser humano nunca está satisfecho. Como señala el psicólogo español José Luis Pinillos que el hombre es capaz de necesitarlo todo, inclusive hasta lo que aún no existe.

Motivación y sus dimensiones

Las dimensiones de la motivación varían según diferentes autores.

Según Gagné, Forest, Gilmer y otros (2014) en su instrumento sobre la motivación laboral, analiza la motivación de las personas con respecto a su puesto de trabajo, por ende, consideraron cinco dimensiones que se detallan a continuación:

Las dimensiones planteadas por los autores son:

- a. Desmotivación. Que se refiere a un bajo nivel de motivación o inclusive a la pérdida total de motivación por alguna cosa.
- b. Regulación externa social. Se refiere a que una persona realiza una tarea con la finalidad de recibir recompensas sociales, como admiración, elogios.
- c. Regulación externa material. Se refiere a que una persona realiza una tarea con la finalidad de recibir recompensas materiales.

- d. Regulación introyectada. Hace ahínco sobre la realización de una tarea bajo presión, es decirlo realiza por culpa, ego o vergüenza.
- e. Regulación identificada. Esta se refiere a que la persona realiza sus tareas con entusiasmo y gusto porque al realizarlas se siente bien consigo mismo.
- f. Motivación intrínseca”. Se refiere a que la persona realiza una actividad de porque le nace del interior y es feliz haciéndola.

Por otra parte, Petri y Govern (2004) plantean que la motivación se debe a cuatro dimensiones principales:

- a. En primer lugar, la dimensión nomotética-ideográfica, donde la dimensión nomotética es aquella que se basa en las leyes universales y pretende explicar que las conductas de los seres humanos son todas iguales; mientras que la dimensión ideográfica pretende explicar la motivación mediante el entendimiento de la misma, es decir, entender como tener y/o mantener una conducta motivada.
- b. En segundo lugar, la dimensión innato-adquirida, en cuanto a esta dimensión se refiere a los defensores de las tendencias innatas, más conocidas como instinto que tienen o desarrollan ciertas personas.
- c. En tercer lugar, la dimensión interna-externa, la cual se refiere a que si la motivación proviene por motivos internos o por motivos externos. Petri y Govern (2004) refieren que los motivos internos son las necesidades físicas que tiene el hombre como es el hambre, vestimenta y los motivos externos se centran en las metas y el poder.
- d. Finalmente, la dimensión mecanicista-cognitiva, consiste en que la dimensión mecanicista defiende los factores que activan e impulsan al organismo a realizar ciertas conductas de manera automática, o sea sin ni siquiera tener conciencia de lo que se está haciendo, mientras que la dimensión cognitiva se refiere que la motivación siempre está bajo el control de la persona, es decir, bajo un pensamiento racional y crítico de cada uno.

En la teoría y en la práctica según Petri y Govern (2004) afirman que existen varias teorías sobre el estudio de la motivación y que esta es muy compleja, por ende, se dice que todos estos enfoques tienen una parte de verdad y que los aglomerados de todas ellas nos pueden explicar y aclarar mejor el panorama sobre las diferentes conductas del ser humano.

Instrumentos de la motivación

Escala de Motivación en el Trabajo de R- MAWS. El instrumento que se va a utilizar para medir la motivación en el presente estudio de investigación es la escala de motivación en el trabajo R-Maws, elaborado, anexo 03. Este instrumento que utilizaremos ya ha sido validado tiempo atrás por especialistas expertos en motivación y ha sido traducido en 10 diferentes idiomas, por ello, se asume que es una herramienta que puede utilizarse en forma verídica y confiable para el desarrollo del presente proyecto de investigación. (Gagné et al., 2014).

Cuestionario de Motivación Laboral: Este cuestionario es utilizado para determinar la motivación de los trabajadores e identificar los factores que intervienen en dicha variable. Para Berardi (2015) este instrumento permite identificar el grado de motivación, satisfacción y las expectativas que tiene el empleado de su trabajo, así también, el clima laboral, el nivel de conocimiento intelectual y el grado de comunicación (fluidez) en toda la organización.

Desempeño laboral

Según Palaci (2005) afirma que los distintos escenarios transcurridos en un tiempo determinado son conductas de la persona relacionadas al desempeño laboral, es decir, que el desempeño laboral viene a ser las conductas de un mismo o varios individuos en diferentes momentos los cuales contribuyen a la eficiencia organizacional.

Según lo planteado por Robbins (2004) con mención al desempeño laboral refiere que la fijación de metas es un principio de la psicología del desempeño, porque partiendo de ello, las personas optan por enfocar más sus esfuerzos en las metas más difíciles que en las fáciles, ya que esta psicología les permite activar un comportamiento con un alto nivel de emprendurismo y espíritu innovador para lograr realizar tareas muy desafiantes. Mientras que, Chiavenato (2004) plantea que los objetivos planteados por la organización son llevados a cabo mediante el desempeño laboral de los trabajadores, por tal razón es crucial proporcionar un ambiente laboral en óptimas condiciones físicas para el desarrollo de las actividades y contar con un personal motivado y comprometido con cada una de sus funciones.

Así también Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek (2014) definen el desempeño laboral como como los resultados ya sean positivos o negativos en una empresa, pues estos son comportamientos que cada individuo maneja internamente según su condición de satisfacción laboral. Por su parte, Bitter (2000) sostiene que las actitudes de las personas, sus logros y los deseos de armonía que poseen son influenciadas en gran parte por las expectativas que el empleado tiene sobre el que será su trabajo. Por lo tanto, el desempeño se relaciona con las capacidades, conocimientos y destrezas de cada trabajador, todo ello, con el propósito de lograr los objetivos de la empresa.

Otros autores como Romero (2009) menciona que un buen desempeño laboral depende muchas veces del comportamiento de cada trabajador, el cual va de la mano de sus aptitudes y actitudes personales, y estos se tienen que unificar con los objetivos, metas y políticas de la empresa para lograr las metas propuestas.

Características del desempeño laboral

Según lo señalado por Furnham (2000) afirma que el resultado del desempeño laboral siempre va a depender de la actitud, capacidad, disciplina, iniciativa y los conocimientos que cada persona tenga y los aplique en el desarrollo de su trabajo. Por ello, las características propuestas por Furnham sobre el desempeño laboral son las que se mencionan a continuación:

- a. Enfatiza que las personas deben adaptarse a diferentes ambientes y que deben mantener la misma efectividad laboral en cualquiera de ellos.
- b. Desempeñarse eficazmente es mantener una comunicación efectiva y fluida tanto ascendente como descendente, vertical y horizontal e individual o grupal.
- c. Otra característica del desempeño laboral es la iniciativa que debe tener cada persona la cual influya positivamente en el logro de los objetivos organizacionales.
- d. Para desempeñarse de manera óptima en el área de trabajo se requiere tener conocimientos actualizados en las tareas asignadas.
- e. También el trabajo en equipo es otra característica esencial del desempeño laboral, puesto que permite realizar un trabajo colectivo de manera eficaz y también permite generar un buen clima laboral y armónico.

- f. Asimismo, destaca que es prudente establecer estándares de trabajo para eliminar los tiempos muertos y poder cumplir a cabalidad con los objetivos de la organización.
- g. Enmarca también que se debe enfocar en el desarrollo de talentos para así poder incrementar las capacidades, habilidades, competencias y destrezas de cada uno de ellos ya sea de manera individual o grupal.
- h. Por otra parte, se debe potenciar la forma de trabajo, es decir, diseñar nuevos procesos, procedimientos que aumenten la capacidad de rendimiento y se optimice tiempo, dinero y recursos para que de esta manera sea más eficaz para alcanzar las metas establecidas.
- i. Por último, propone que se debe brindar capacitaciones periódicas para incrementar y actualizar los conocimientos acordes a l avance tecnológico y permitir que los colaboradores puedan hacer línea de carrera en la organización.

Con respecto a lo anterior, Ghiselli (1998) señala que el desempeño laboral está influenciado por cuatro factores en particular, como son:

- a. Contar con un personal motivado y brindarle todas las condiciones laborales requeridas para un buen desenvolvimiento en sus tareas y de esa manera lograr el desempeño que se espera de esa persona.
- b. Contar con un personal que tenga habilidades y capacidades implícitas basados en trabajo y competencias técnicas.
- c. Tener claramente las funciones que cada trabajador debe desarrollar en la empresa.
- d. Brindar oportunidades laborales dentro de la empresa para realizarse en un cargo de mayor jerarquía.

Sin embargo, otros autores como Dessler, Mondy, Noe, Robbins y Judge (2010) afirman que el comportamiento individual o grupal de los empleados influye de manera directa en el desempeño laboral. Esto significa que los valores, el respeto, las críticas y las buenas prácticas se van a ver reflejadas positiva o negativamente en los resultados de la empresa.

Desempeño laboral y sus dimensiones

(Campbell, McHenry y Wise (1990) refieren que las dimensiones del desempeño laboral es lo observable en las personas, es decir, su comportamiento, enfocándose en las habilidades, conocimientos y destrezas que cada trabajador emplea en el desarrollo de las actividades lo cual es indispensable y lo más efectivo para poder lograr los objetivos organizacionales. Por ello, enfatizan que las dimensiones del desempeño laboral son ocho:

- a. El desenvolvimiento individual de cada persona en las tareas específicas inherentes al puesto o cargo dentro de la empresa.
- b. Las habilidades personales para realizar trabajos comunes dentro de la empresa.
- c. Brindar una información clara, precisa y fluida expresando las ideas o incomodidades que tenga cada trabajador, esta puede ser oral o escrita.
- d. Tener en cuenta el esfuerzo e ímpetu que pone cada trabajador en la realización de sus actividades.
- e. Establecer y respetar las políticas, cultura, normas y procedimientos interpuestas por la organización.
- f. Incentivar el trabajo en equipo, fomentando el compañerismo, bienestar y preocupación por los demás.
- g. Efectuar una supervisión continua y manejar un liderazgo que influya de manera positiva en las actividades que se realicen dentro de la empresa.
- h. Administrar de manera eficiente los recursos disponibles de la organización.

Por otra parte, según Koopmans et al. (2014) las definen en tres dimensiones como son:

- a. Desempeño en la tarea. Esta dimensión se refiere a los resultados que se obtienen de las actividades desarrolladas por los trabajadores las cuales contribuyen de manera significativa a los objetivos de la organización.
- b. Desempeño en el contexto. Es el rendimiento de cada persona en el ámbito personal, profesional y organizacional.
- c. Comportamientos contraproducentes. Son conductas incorrectas de alguno de los trabajadores que afectan de una u otra forma los intereses de la organización.

Instrumentos del desempeño laboral

Escala de Medición de Desempeño Laboral Individual: El instrumento a utilizar para medir el desempeño laboral en esta investigación es la escala de desempeño laboral individual creado por Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016), el cual se encuentra validado internacionalmente, por ende, es un instrumento verídico y confiable para el presente estudio, anexo 04. Este instrumento nos va a permitir evaluar el desempeño de los trabajadores en base al desarrollo de sus tareas, al desarrollo en el contexto laboral y respecto a los comportamientos negativos que dañan a la organización. Se refiere a la autopercepción que tienen ellos mismos sobre su desempeño, el cual contribuye para su desarrollo profesional como personal. (Gabini y Salessi, 2016)

Evaluación del Desempeño en el Trabajo (EVADEST): Este es un instrumento que proporciona información relevante sobre el desempeño laboral de cada empleado y el desempeño general de toda la fuerza laboral y que permite identificar las cualidades, habilidades y capacidades de cada uno de ellos. Dicho instrumento está validado internacionalmente y está compuesto por 6 ítems que son conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza y actitud ante la empresa. (Ronquillo Hortens, Aranda Beltran, y Pando Moreno, 2013).

2.2. Antecedentes

Internacionales

Soleas, en Canadá (2021) en su investigación: Factores ambientales que impactan la motivación para innovar, se enfocó en los entornos en los que se produce la innovación; siendo éstos tan variados como las áreas de actividad que podrían perseguir los aspirantes a innovadores. Los resultados de esta revisión revelan que se necesita un estudio adicional de muestras interdisciplinarias para recopilar datos narrativos profundos y basados en casos que consideren las experiencias de los innovadores además de las organizaciones. La evaluación de los artículos ilustra que la conversación sobre la promoción de la motivación está dominada por las empresas, lo que reduce la oportunidad de aprender de otras disciplinas

impulsadas por la innovación o de adoptar enfoques verdaderamente interdisciplinarios.

Macías y Vanga, en Ecuador (2021) en su investigación: Clima organizacional y motivación laboral, donde identificó que en las organizaciones no solo se procrean vínculos laborales sino que también vínculos sociales y afectivos. Tuvo como objetivo el de realizar un diagnóstico situacional mediante una investigación de campo, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario. Donde determinaron que el clima organizacional hace hincapié al ambiente externo del trabajador y que la motivación laboral hace hincapié al ambiente interno del trabajador. En conclusión demostraron que existen imperfecciones relacionadas al clima organizacional, pero que estas no influyen directamente en la motivación del personal.

Mulyani, Sari y Sari, en Indonesia (2020) en su investigación: Modelo de motivación de los empleados y desempeño cooperativo, tuvo como objetivo determinar el efecto del liderazgo y la compensación en la motivación. El método utilizado fue el de verificación descriptiva con una encuesta a 330 empleados. Identificó que, el liderazgo y la compensación presentan un impacto positivo en la motivación y el liderazgo, la compensación y la motivación tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados.

Manjarrez, Boza y Mendoza, en Ecuador (2020) en su investigación: Motivación y su influencia en el desempeño laboral, se centró en determinar la relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los empleados de unos hoteles. Para ello utilizaron el enfoque descriptivo y los métodos teórico, analítico e histórico para poder diagnosticar con certeza la influencia de la motivación en el desempeño laboral. Los resultados respaldan que los factores de motivación más comunes si influyen directamente en el desempeño laboral en dichos hoteles.

Bohórquez y Pérez, en España (2020) en su investigación: La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización, analizó el nivel de satisfacción de los trabajadores en cuanto a las necesidades básicas. Teniendo como principales resultados un 25% de trabajadores insatisfechos en cuanto a necesidades fisiológicas, un 35% de trabajadores insatisfechos con respecto a la necesidad de poder y 35% de

trabajadores insatisfechos respecto a la equidad organizacional. Sostiene además, que las organizaciones en la era actual deben manejar prioritariamente la motivación en el talento humano ya que de ello depende el crecimiento y éxito de la empresa.

Puspitasari y Ádam, en Indonesia (2019) en su investigación: La influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés y la motivación en el desempeño laboral, para ello utilizó tres cuestionarios diferentes con escala Likert. Donde demostró mediante el uso de la prueba t y la prueba F y 5% significativo, que el estrés laboral y la motivación si afectan en el desempeño laboral. Sus resultados también indicaron que el desempeño laboral puede enriquecerse en gran medida siempre y cuando la motivación laboral sea mucho más alta que el estrés laboral.

Cóndor, Bustamante y Del Lapo, en Ecuador (2018) en su investigación: Factores intrínsecos que provocan la desmotivación de los empleados en la empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones, analiza cómo los factores intrínsecos como la promoción, las recompensas y el trabajo influyen en los niveles de motivación. Mediante un censo que realizó a la empresa de telecomunicaciones con un 90% de efectividad logró determinar la relación que existe entre ambas variables. Donde identificó que los factores intrínsecos influyen directamente en la motivación laboral de los trabajadores y que además, el factor intrínseco trabajo es el pilar fundamental de la motivación. Sus resultados en cuanto a los factores promoción y recompensas se evidenció que éstas se hallan en una escala intermedia. Asimismo, sostiene que es necesario incorporar diferentes planes de motivación y que además, las recompensas por hacer un buen trabajo deben mejorar significativamente.

Rivera, Hernandez y Forgiony, en Colombia (2018) en su investigación: El impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales, se enfocó en analizar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Donde propone que estas dos variables son necesarias para proporcionar un buen ambiente laboral. También analizó la motivación laboral respecto al clima social organizacional y satisfacción en las relaciones interpersonales. Sus resultados

fueron que las relaciones interpersonales están relacionadas con el trabajo motivación y clima social organizacional.

Nacionales

Deroncele, Anaya y López, en Lima (2021) en su investigación: La motivación en las empresas de servicios: Aportes desde la intervención psicosocial, se orientó a ofrecer una visión más amplia sobre la motivación en una empresa de servicios. Para ello, partieron del paradigma sociocrítico, con un enfoque mixto y utilizando el método investigación-acción; trabajó con una muestra no probabilística a quienes aplicaron una escala de motivación que consta de tres dimensiones: psicológica, laboral y organizacional. Obteniendo como resultado una relación significativa entre las dimensiones, donde la motivación tiene un comportamiento bajo en las dimensiones psicológica y organizacional y un comportamiento medio en la dimensión laboral.

Davis, en Tumbes (2021) en su investigación: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021. Tuvo como objetivo determinar si existe relación en dichas variables, para ello, utilizó la técnica de la encuesta que consistía de dos cuestionarios de doce preguntas cada uno en escala de Likert, fue de nivel descriptivo y correlacional, teniendo una muestra de 23 personas. Los resultados arrojaron que el 52,2% de los trabajadores se encuentran motivados y el 56,5% presentan un desempeño laboral de nivel alto. En conclusión, todas las variables experimentaron coeficientes Rho de Spearman de medio a alto, indicando que si existió relación de asociatividad directa y significativa en las dos variables de estudio.

Escobedo y Quiñones (2019) en su investigación: Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Hizo ahínco en determinar si existe relación entre ambas variables, el alcance del estudio fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, con una técnica de muestreo no probabilístico, aplicado a 130 trabajadores de cinco diferentes empresas. Sus

resultados indicaron que existió una relación positiva significativa entre todas las dimensiones de cada una de las variables estudiadas.

Soto, en Lima (2019) en su investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., examinó la relación que existe entre estas dos variables, el estudio fue realizado mediante enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Sus resultados mostraron que no hubo una relación positiva entre la dimensión desmotivación y el desempeño laboral; y que sí existe una relación positiva con el resto de dimensiones de la motivación. También identificó que en los trabajadores hombres existe un mayor nivel de motivación.

Silva, en Chiclayo (2018) en su investigación: Clima organizacional y la motivación laboral de las áreas de operaciones y créditos de una Caja Municipal Sede Chiclayo, tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre las dos variables. Para ello, contaron con una población de 39 trabajadores de las dos áreas de estudio, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, los cuales se determinó que, de las treinta y seis correlaciones esperadas, doce de ellas fueron aceptadas evidenciando que la relación que existe entre esas dos variables de estudio es relativamente baja.

Moya, Simón y Zegarra, en Pucallpa (2017) en su investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, fue un estudio de tipo descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron encuestas a 100 trabajadores de la entidad teniendo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Halló como resultado que al menos existe una relación positiva muy baja y no significativa entre las dos variables. Siendo esto importante para tener en cuenta que la mínima motivación a los trabajadores no contribuye en gran manera en el desempeño laboral de los mismos.

Locales

Medina, en Piura (2020) en su tesis titulada: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha Morropón, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. La muestra fue el total de la población y el instrumento aplicado fue el cuestionario. El resultado más

importante obtenido fue el reconocimiento de los elementos utilizados en la gestión del capital humano enfocándose en el desempeño del personal obrero; concluyendo que sí existe relación entre esas dos variables.

Asalde y Sánchez, en Piura (2019) en su investigación: La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau, tiene como iniciativa determinar si es que existe relación alguna entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores de dicho club. Para ello, aplicaron una encuesta a 30 trabajadores; obteniendo como resultado un alto índice de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Concluyendo que, más de la mitad de los trabajadores se encuentran motivados por los pagos que reciben. Así también, se observó que el personal que ahí labora desea que sus ideas, propuestas y sugerencias sean tomadas en cuenta para el bien del club, pero no es el caso, porque al club solo le importa la satisfacción y comodidad del personal en la realización de sus funciones más no se interesan en trabajar en la motivación para que éstos asuman el compromiso necesario.

Zapata, en Piura (2019) en su investigación: Percepción de la motivación laboral en caja Piura, dicho estudio tuvo como objetivo el nivel de percepción del personal de la entidad financiera mediante una metodología de enfoque mixto y diseño no experimental, utilizando el instrumento del cuestionario. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: existe normal motivación laboral con un 39.4% en la dimensión relación, teniendo un alto índice de opinión de las mujeres con un 63.6%. En cuanto a la dimensión existencia sostiene que se encontró un trato correcto por parte de los administrativos. Así mismo, en la dimensión crecimiento existe normal motivación, pero los trabajadores tienen bien claro, que, si se les ofrece un sueldo más alto ellos cambiarían de institución.

Córdova, en Piura (2018) en su investigación: La motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad Ceticos Paita, fue desarrollada con la finalidad de conocer si existe relación alguna entre las variables de estudio, aplicando una muestra a 22 trabajadores de la misma. Para ello, utilizó los instrumentos de la Escala de Motivación Laboral de McClelland. Donde los resultados finales afirman la hipótesis planteada de que, verdaderamente existe una correlación positiva de la motivación sobre el compromiso organizacional, esto

significa que, mientras más motivado este el trabajador mayor será su compromiso con la empresa.

Linares, en Lima (2017) en su investigación: Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra fue realizada a 48 trabajadores de la entidad y los instrumentos empleados fueron validados por tres expertos en la materia. Obtuvieron como resultado final que, si existió una relación entre ambas variables y que ésta es positiva y directamente proporcional, teniendo un Rho de Spearman de 0,806 y una significancia de 0,000.

2.3. Definición de Términos Básicos

Desmotivación: Hace mención a la ausencia de motivación. Es decir, una persona desmotivada no encuentra estímulos ya sean externos o internos que lo lleven a desarrollar una acción o actividad.

Regulación externa social: La motivación externa social hace referencia a la realización de una actividad con la finalidad de obtener a cambio recompensas sociales, como, por ejemplo: el elogio y/o la admiración.

Aprobación: Es la acción de aprobar una idea, opinión o propuesta, es decir, otorgar el consentimiento para realizar dicha acción.

Regulación externa material: Esta dimensión hace referencia a que una persona realiza una actividad esperando recibir una recompensa material de por medio, la cual puede ser pagada en dinero o bienes.

Compensación financiera: Hace hincapié a las recompensas materiales percibidas por la realización de alguna actividad.

Regulación introyectada: Implica asumir hacer algo por fuerzas internas, pero no estar de acuerdo realmente con ello. Son los casos en los que actuamos para evitar la culpa, la vergüenza, la ansiedad, el orgullo.

Importancia del esfuerzo: Se refiere a las ganas y empeño que se emplea en la realización de una tarea.

Regulación identificada: Es cuando en la realización de una actividad la persona tiene una intencionalidad o interés previo y actúa primordialmente por beneficio propio y no por el placer que produce la actividad en sí misma.

Motivación intrínseca: Es aquella que anima e impulsa a alguien a hacer las cosas que le gustan, surge desde el interior del propio individuo cuando realiza alguna acción o actividad por el simple hecho de disfrutarlos y de la pasión que tiene por lo que realiza.

Planeamiento y organización del trabajo: Ayuda a trazar un rumbo para el logro de los objetivos. En el cual se establece rutinas, se brinda instrucciones sobre cómo priorizar las tareas diarias y enfrentar posibles obstáculos.

Orientación a resultados

Se refiere a que la realización de las tareas hechas por un trabajador vaya acorde con los objetivos organizacionales de la empresa.

Iniciativa

Se refiere a ser una persona proactiva que marca la diferencia ya sea por medio de sus acciones, sus emprendimientos, su actitud, su aptitud, su imaginación, entre otros, los cuales pueden ser de forma individual o grupal.

Tareas laborales desafiantes

Hace mención a un tipo de actividad desconocida o poco conocida por el trabajador y éste está dispuesto a hacerla con entusiasmo y sin ningún tipo de miedo.

Actualización de conocimientos y habilidades laborales

Es el proceso que complementa la formación en cada una de las dimensiones personal y profesional e implica la adquisición de competencias deseables y vigentes.

Conductas que dañan a la organización

Agresión, tanto física como verbal; sabotaje; abuso en el manejo del tiempo; deslealtad; infringir las políticas de la organización.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de Estudio y Diseño de Contrastación de Hipótesis.

Enfoque: Cuantitativo.

Tipo de estudio: Descriptivo.

Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional porque se estudió las dimensiones e indicadores de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, con el propósito de poder probar las hipótesis planteadas en dicha investigación.

Donde:

$$\begin{array}{c} R \\ M: O_x \rightarrow O_y \end{array}$$

M: Muestra de estudio.

O_x: Observación de la variable independiente: Motivación.

O_y: Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

R: Grado de relación entre variables.

3.2. Población y Muestra.

Población

En esta investigación, la población está conformada por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, comprendido en el periodo 2021, teniendo como población un total de 161 trabajadores en dicha entidad y en los cuales comprenden: nombrados, contratados y locación de servicios.

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, según modalidad de contrato.

Entidad	Nombrados	Contratados	Loc. de Servicios	Total
Dirección Regional de Educación de Piura	86	55	20	161
Total	86	55	20	161

Nota. Dirección Regional de Educación de Piura.

Muestra

Según el tamaño de la población de estudio que es de 161 trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Piura, comprendido en el periodo 2021, se consideró conveniente realizar un muestreo estratificado con el propósito de obtener resultados a nivel de estratos (modalidad de contrato).

Para ello, se aplicó las siguientes fórmulas, determinando una muestra de 114 trabajadores y un muestreo aleatorio estratificado proporcional según la modalidad de contrato de 61 trabajadores nombrados, 39 trabajadores contratados y 14 trabajadores por locación de servicios.

Fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N(p * q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Donde:

N = Total de la población

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

d = Error muestral

$$n = \frac{3.8416 * 161(0.5 * 0.5)}{0.0025(161 - 1) + 3.8416(0.5 * 0.5)} = 114$$

Fórmula de muestreo aleatorio estratificado proporcional:

$$nh = \frac{Nh}{N} * n$$

Donde:

nh = Tamaño de la muestra del estrato h

Nh = Tamaño de la población en relación con el estrato h

N = Tamaño de toda la población

n = Tamaño de la muestra completa

$$nh = \frac{86}{161} * 114 = 61$$

$$nh = \frac{55}{161} * 114 = 39$$

$$nh = \frac{20}{161} * 114 = 14$$

A continuación, se muestra la distribución proporcional a nivel de estratos, la cual se detalla conforme lo indica la tabla 2.

Tabla 2: Estratificación proporcional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, según modalidad de contrato.

Entidad	Nombrados	Contratados	Loc. de Servicios	Total
Dirección Regional de Educación de Piura	61	39	14	114
Total	61	39	14	114

Nota. Dirección Regional de Educación de Piura.

3.3. Método, Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Método de Investigación

El método utilizado en esta investigación es el método deductivo, porque se trabajó con los resultados del instrumento aplicado a la población objeto de estudio, en este caso los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, mediante el cual nos permitió deducir conclusiones lógicas a partir de las premisas planteadas.

Técnica

En este estudio de investigación se realizó a través de la técnica encuesta. Siendo ésta una herramienta que nos direcciona a conocer los objetivos de la investigación mediante la información obtenida por los trabajadores encuestados de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Instrumentos de Investigación

Para el presente trabajo de investigación, el instrumento que se utilizó es el cuestionario de encuesta, pues este nos permite recolectar información del estado motivacional laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Para la técnica de la encuesta motivación: Se utilizó la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, se precisa que el instrumento a utilizado es estandarizado, pues ya ha sido validado tiempo atrás por especialistas expertos en motivación, por lo cual se asume que es una herramienta que puede utilizarse en forma verídica y confiable. (Gagné et al., 2014). Empero, los ítems han sido adaptados por la autora, conforme a los indicadores respectivos, anexo 3.

Dicho cuestionario consta de 19 preguntas organizadas de la siguiente manera:

Tabla 3: Dimensiones de la motivación.

Dimensión	Indicador	Ítem Cuestionario
Motivación extrínseca	Regulación externa social	1, 2
	Regulación externa material	3, 4, 5
	Desmotivación	6, 7, 8
Motivación intrínseca	Regulación introyectada	9, 10
	Regulación identificada	11, 12, 13, 14, 15, 16
	Satisfacción por el trabajo	17, 18, 19

Nota. Cuestionario elaborado por Gagné et al., 2014 y adaptado por la Autora.

Para la técnica de la encuesta desempeño laboral: Se utilizó la Escala de Medición de Desempeño Laboral Individual, creado por Koopmans et al. (2013) y adaptado por (Gabini y Salessi, 2016) y, utilizada como cuestionario por Escobedo y Quiñones (2020), anexo 4. Esta escala evalúa los diferentes niveles de desempeño en relación a una perspectiva propia de los trabajadores sobre su desempeño en el desarrollo de sus tareas, en el contexto y comportamientos negativos que éstos tengan dentro de la organización.

Este instrumento también se encuentra estandarizado, por ende, es una herramienta confiable y verídica para el desarrollo de esta investigación. Se encuentra organizado de la siguiente manera:

Tabla 4: Dimensiones del desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Ítem Cuestionario
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1, 2, 3
	Orientación a resultados	4
	Iniciativa	5, 6
	Tareas laborales desafiantes	7, 8
Desempeño en el contexto	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	9, 10
	Soluciones creativas	11
	Negatividad	12, 13
Comportamientos contraproducentes	Conductas que dañan a la organización	14, 15, 16

Nota. Cuestionario creado por Koopmans et al., (2013)

Validez del Instrumento

Para definir la validez de los instrumentos utilizados en esta investigación, se consideró necesario emplear la técnica de validación de juicio de expertos, mediante dos profesionales que poseen experiencia, tal como se describe en la siguiente tabla y se detalla en el Anexo 5.

Tabla 5: Validez del instrumento para la motivación y desempeño laboral según expertos.

Nº	Apellidos y Nombres	Profesión	Cargo	Valoración del Instrumento
1	Alex Alfreth	Lic. en	Docente	Aplicable
	Armestar	Administración	Auxiliar	
	Amaya			
2	Wendy Jesus	Lic. En	Docente	Aplicable
	Catherin	Psicología	Auxiliar	
	Cedillo			
	Lozada			

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad del Instrumento

Según Brow (1980) sostiene que la confiabilidad de un instrumento hace referencia al grado de validez que éste tiene para poder medir la fiabilidad de una escala de Likert, para estimar la validez lo haremos mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 6: Interpretación de los niveles de confiabilidad - alfa de cronbach.

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Frias (2021)

Tabla 7: Confiabilidad del instrumento para la motivación - alfa de cronbach.

Instrumento		Número	
	Alfa de Cronbach	de Ítems	
Variable	Motivación	,825	19
Dimensiones	Motivación		
	extrínseca	,888	5
	intrínseca	,847	14

Nota. Para estimar la fiabilidad que mide el cuestionario Escala de motivación en el trabajo R-Maws, el cual consta de 19 preguntas, se realizó una prueba piloto compuesta por 114 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, obteniendo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach para la variable motivación de 0,825; para la dimensión motivación extrínseca de 0,888 y para la dimensión motivación intrínseca de 0,847. Lo cual indica que el instrumento utilizado en esta investigación presenta un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 8: Confiabilidad del instrumento para el desempeño laboral – alfa de cronbach.

	Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de Ítems
Variable	Desempeño laboral	,742	16
Dimensiones	Desempeño en la tarea	,588	4
	Desempeño en el contexto	,659	7
	Comportamientos contraproducentes	,878	5

Nota. Para estimar la fiabilidad que mide el cuestionario de la Escala de medición del desempeño laboral, el cual consta de 16 preguntas, se realizó una prueba piloto compuesta por 114 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, obteniendo como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral de 0,742; para la dimensión desempeño en la tarea de 0,588; para la dimensión desempeño en el contexto de 0,689 y para la dimensión comportamientos contraproducentes de 0,878. Lo cual indica que el instrumento utilizado en esta investigación presenta un nivel de confiabilidad entre moderada y muy alta.

3.4. Procesamiento y Análisis de Datos

Fase analítica descriptiva

Con los puntajes de los indicadores de las variables motivación y desempeño laboral se determinó estadísticos descriptivos de las mismas, junto a tablas de distribución de frecuencias, mediante las cuales se pretende hacer un análisis exhaustivo para así poder cumplir con los objetivos específicos planteados. En esta fase se utilizó el software SPSS para calcular las medidas descriptivas, las tablas de frecuencias y gráficos.

Fase analítica inferencial

En esta también se utilizó el software SPSS para contrastar las hipótesis planteadas, para la cual se elaboró tablas de doble entrada y gráficos estadísticos usando la correlación de Rho de Spearman, con un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Fase analítica comparativa

En esta última fase se procedió a comparar los resultados obtenidos de esta investigación con otras investigaciones existentes de acuerdo a los antecedentes buscados anteriormente.

3.5. Formulación de las Hipótesis.

Hipótesis general: (Hi):

H_a: La motivación si afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_o: La motivación no afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Hipótesis específicas:

Para la hipótesis específica 1: Hi1:

H_{a1}: Las dimensiones de la motivación si afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{o1}: Las dimensiones de la motivación no afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Para la hipótesis específica 2: Hi2:

H_{a2}: La motivación si afecta las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{o2}: La motivación no afecta las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Educación de Piura.

3.6. Definición y Operacionalización de Variables.

Descripción de variables

Variable independiente: X= Motivación

Variable dependiente: Y = Desempeño Laboral

Variable interviniente: Z = Características Socio-Demográficas y Laboral

Definición conceptual de variables

Motivación

Deci y Ryan (2000) afirman que: “La motivación es el grado en el que las personas realizan sus acciones, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria”.

Desempeño laboral

Koopmans et al. (2014) “El desempeño laboral son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y que se encuentran bajo el control del individuo, los cuales atribuyen resultados positivos y/o negativos a la organización”.

Características Socio-demográficas y Laboral

Rabinez (2017) afirma que: “Es un tipo de información relevante en un cuestionario de encuesta, porque describe las características demográficas y laborales de la población de estudio y mediante estos datos obtenemos la identidad de cada uno de ellos para el análisis pertinente”.

Operacionalización de Variables

La operacionalización de las variables se detalla en el anexo 2.

3.7. Aspectos Éticos y de Rigor.

Esta investigación está fundamentada en criterios éticos y de rigor teniendo como propósito principal asegurar la calidad, confiabilidad y objetividad del trabajo de investigación, considerándose como ética el consentimiento informado al entrevistado, la confidencialidad y la privacidad de las respuestas proporcionadas por los mismos.

En cuanto a las consideraciones de rigor, los criterios que nos permitirá obtener el análisis de la información son: transferibilidad y la neutralidad. Los principios éticos empleados para la ética de la investigación que implica a los seres humanos, es el respecto a las personas y su autonomía, la beneficencia y la justicia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

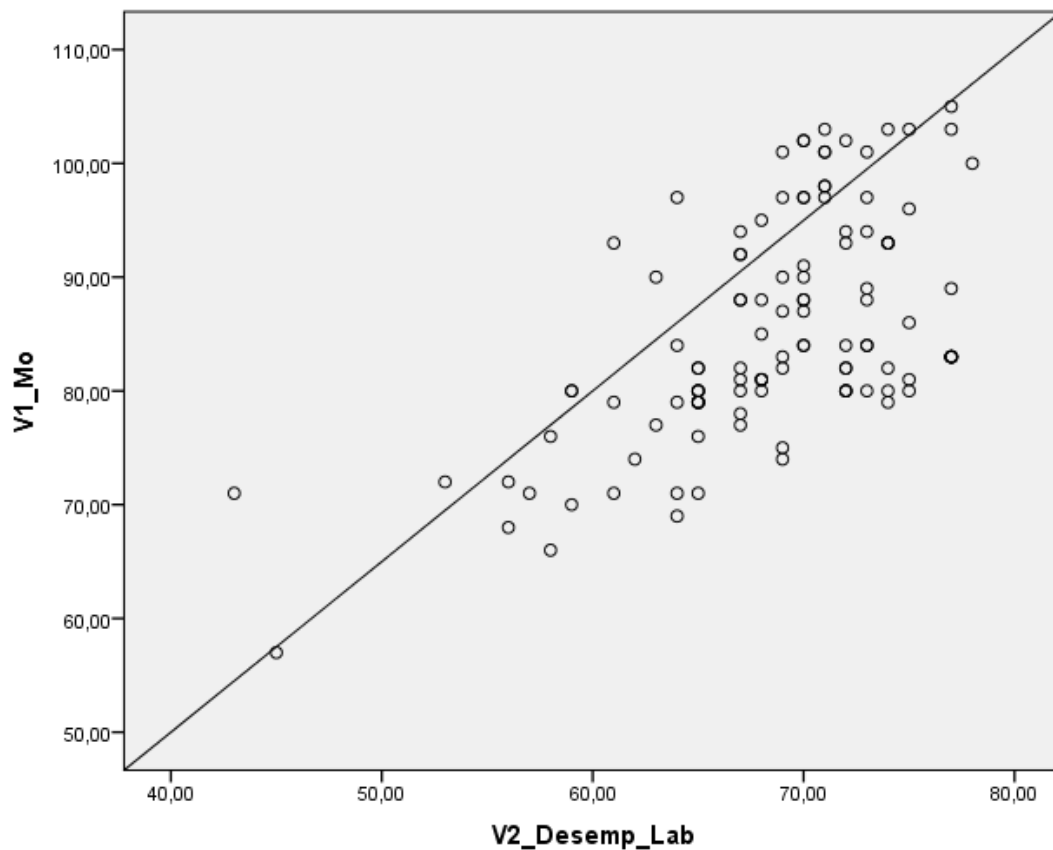
Para el objetivo general: Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 9: Relación entre la motivación y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Motivación	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%
	Medio	Recuento	7	84	91
		% del total	6,1%	73,7%	79,8%
	Alto	Recuento	0	22	22
		% del total	0,0%	19,3%	19,3%
		8	106	114	
Total		% del total	7,0%	93,0%	100,0%

Nota. Se evidencia según la tabla que, la relación que existe entre la variable motivación la cual incluye las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca, el 0,9% representa un nivel bajo, el 79,8% un nivel medio y el 19,3% un nivel alto en relación a la variable desempeño laboral que incluye las dimensiones desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes de la cual se obtuvo como resultado que, en el nivel bajo no se encontró ningún porcentaje, el 7,0% con un nivel medio y el 93,0% con un nivel alto, con respecto a las respuestas que brindaron los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 1: Relación entre la motivación y el desempeño laboral.



Nota. La tendencia de estos datos muestra que, a medida que el grado de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura es más alto, también incrementa su desempeño laboral, demostrando que, si existe una relación entre las dos variables de estudio y que esta relación es positiva.

Prueba de Normalidad

Para hacer la prueba de hipótesis primero se verificó si los datos presentados en las dos variables son normales.

H_0 : Datos se aproximan a la distribución normal. ($p \geq 0.05$)

H_1 : Datos no se aproximan a la distribución normal. ($p < 0.05$)

Si Sig. (p-valor) > 0.05 aceptamos H_0 (hipótesis nula) distribución normal.

Si Sig. (p-valor) < 0.05 rechazamos H_0 (hipótesis nula) distribución no normal.

A continuación, se procede a realizar la prueba de normalidad.

Tabla 10: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Mo	,126	114	,000	,970	114	,011
D1_Mo_Extrins	,106	114	,003	,949	114	,000
D2_Mo_Intrins	,121	114	,000	,915	114	,000
V2_Desemp_Lab	,121	114	,000	,915	114	,000
D1_Desemp_Tar	,239	114	,000	,819	114	,000
D2_Desemp_Conte	,243	114	,000	,756	114	,000
x						
D3_Comp_Contrap	,184	114	,000	,815	114	,000

Nota. Para esta prueba de hipótesis se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50, tal como se observa en la tabla 10, esta prueba indica que el estudio no se ajusta a una distribución normal ya que todas las dimensiones de las dos variables (p-valor) son menores a 0.05, por lo tanto, se concluye que no se debe utilizar la prueba de correlación de Pearson porque las variables de estudio no presentan normalidad. Es por ello, que se procederá a realizar la prueba de hipótesis con el coeficiente de rho de Spearman.

Según Restrepo y Gonzales (2007) manifiestan que existen ciertos supuestos para la aplicación adecuada de la correlación del coeficiente de Pearson, donde una de ellas es; que la distribución de las dos variables de estudio deben estar normalmente distribuidas. En este caso vemos que las variables de estudio no presentan normalidad, por ende, se procederá a utilizar el coeficiente de correlación de rho de Spearman ya que es un coeficiente no paramétrico alternativo al coeficiente de correlación de Pearson cuando este no cumple los supuestos.

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H_a: La motivación si afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_o: La motivación no afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Criterio de decisión:

Si p - valor < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si p - valor ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Tabla 11: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de Rho de Spearman	Interpretación
- 1	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.99	Correlación negativa fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa moderada
- 0.26 a - 0.50	Correlación negativa débil
- 0 a - 0.25	Correlación negativa escasa
0	Correlación positiva nula
0 a 0.25	Correlación positiva escasa
0.26 a 0.50	Correlación positiva débil
0.51 a 0.75	Correlación positiva moderada
0.76 a 0.99	Correlación positiva fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota. Siegel y Castellan (1995).

Tabla 12: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Coeficiente de correlación		,560**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		114
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,560**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

El p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y el coeficiente de rho de Spearman es de 0.560, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado es moderada.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Para el objetivo específico 1: determinar si existe relación entre las características socio-demográficas y laborales con el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 13: Relación entre el sexo y la motivación.

			Motivación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Hombre	Recuento	0	47	9	56
		% dentro de Sexo	0,0%	83,9%	16,1%	100,0%
	Mujer	Recuento	1	44	13	58
		% dentro de Sexo	1,7%	75,9%	22,4%	100,0%
Total		Recuento	1	91	22	114
		% dentro de Sexo	0,9%	79,8%	19,3%	100,0%

Nota. El 83,9% del sexo masculino presentan un nivel medio de motivación y el 16,1% un nivel alto y en cuanto a las de sexo femenino el 1,7% presentan un nivel bajo, el 75,9% un nivel medio y el 22,4% un nivel alto de motivación según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 14: Relación entre el sexo y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		
			Medio	Alto	Total
Sexo	Hombre	Recuento	6	50	56
		% dentro de Sexo	10,7%	89,3%	100,0%
	Mujer	Recuento	2	56	58
		% dentro de Sexo	3,4%	96,6%	100,0%
Total		Recuento	8	106	114
		% dentro de Sexo	7,0%	93,0%	100,0%

Nota. El 10,7% del sexo masculino presentan un nivel medio de desempeño laboral y el 89,3% un nivel alto y en cuanto a las de sexo femenino el 3,4% presentan un nivel medio y el 96,6% un nivel alto de desempeño laboral, según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 15: Relación entre la edad y la motivación.

Rango		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Edad	20 - 30	Recuento	0	19	7	26
		% dentro de Edad	0,0%	73,1%	26,9%	100,0%
	31 - 40	Recuento	0	15	4	19
		% dentro de Edad	0,0%	78,9%	21,1%	100,0%
	41 - 50	Recuento	0	17	2	19
		% dentro de Edad	0,0%	89,5%	10,5%	100,0%
	51 - 60	Recuento	0	30	4	34
		% dentro de Edad	0,0%	88,2%	11,8%	100,0%
	61 - 70	Recuento	1	10	5	16
		% dentro de Edad	6,3%	62,5%	31,3%	100,0%
		Recuento	1	91	22	114
	Total	% dentro de Edad	0,9%	79,8%	19,3%	100,0%

Nota. Los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura que oscilan entre los 20 a 30 años de edad presentan una motivación media de 73,1% y una motivación alta de 26,9%; los que oscilan entre los 31 a 40 años de edad presentan una motivación media de 78,9% y una motivación alta de 21,1%; los que oscilan entre las edades de 41 a 50 presentan una motivación media de 89,5% y una motivación alta de 10,5%; los que oscilan entre las edades de 51 a 60 presentan una motivación media de 82,2% y una motivación alta de 11,8% y los que oscilan entre las edades de 61 a 70 presentan una motivación baja de 6,3%, una motivación media de 62,5% y una motivación alta de 31,3%.

Tabla 16: Relación entre la edad y el desempeño laboral.

		Desempeño Laboral			
Rango		Medio	Alto	Total	
Edad	20 - 30	Recuento	0	26	26
		% dentro de Edad	0,0%	100,0%	100,0%
	31 - 40	Recuento	0	19	19
		% dentro de Edad	0,0%	100,0%	100,0%
	41 - 50	Recuento	3	16	19
		% dentro de Edad	15,8%	84,2%	100,0%
	51 - 60	Recuento	3	31	34
		% dentro de Edad	8,8%	91,2%	100,0%
	61 - 70	Recuento	2	14	16
		% dentro de Edad	12,5%	87,5%	100,0%
	Recuento		8	106	114
	Total	% dentro de Edad	7,0%	93,0%	100,0%

Nota. Los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura que oscilan entre los 20 a 30 años de edad presentan un desempeño laboral alto representando el 100%; los que oscilan entre los 31 a 40 años de edad también presentan un desempeño laboral alto de 100%; los que oscilan entre las edades de 41 a 50 presentan un desempeño laboral medio de 15,8% y alto de 84,2%; los que oscilan entre las edades de 51 a 60 presentan un desempeño laboral medio de 8,8% y alto de 91,2% y los que oscilan entre las edades de 61 a 70 presentan un desempeño laboral medio de 12,5% y alto de 87,5%.

Tabla 17: Relación entre la nominación del cargo y la motivación.

			Motivación			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nominación del Cargo	Profesional de Salud	Recuento	0	1	2	3
		% dentro de Nominación del cargo	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Docente	Recuento	1	20	3	24
		% dentro de Nominación del cargo	4,2%	83,3%	12,5%	100,0%
	Administrativo	Recuento	0	70	17	87
		% dentro de Nominación del cargo	0,0%	80,5%	19,5%	100,0%
	Total	Recuento	1	91	22	114
		% dentro de Nominación del cargo	0,9%	79,8%	19,3%	100,0%

Nota. De los profesionales de salud, el 33,3% tienen un nivel medio de motivación y el 66,7% un nivel alto; del personal docente el 4,2% tiene un nivel bajo, el 83,3% un nivel medio y el 12,5% un nivel alto y del personal administrativo el 80,5% tiene un nivel medio y el 19,5% un nivel alto de motivación, según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 18: Relación entre la nominación del cargo y el desempeño laboral.

		Desempeño Laboral		Total
		Medio	Alto	
Nominación del Cargo	Profesional de Salud	Recuento	0	3
		% dentro de		
		Nominación del cargo	0,0%	100,0%
	Docente	Recuento	7	24
		% dentro de		
		Nominación del cargo	29,2%	70,8%
Total	Administrativo	Recuento	1	87
		% dentro de		
		Nominación del cargo	1,1%	98,9%
		Recuento	8	106
		% dentro de		
		Nominación del cargo	7,0%	93,0%

Nota. De los profesionales de salud, el 100% tienen un alto desempeño laboral; del personal docente el 29,2% tiene un nivel medio y el 70,8% un nivel alto y del personal administrativo el 1,1% tiene un nivel medio y el 98,9% un nivel alto de desempeño laboral, según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 19: Relación entre la modalidad de contrato y la motivación.

			Motivación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Modalidad de Contrato	Nombrado	Recuento	1	51	9	61
		% dentro de Modalidad de contrato	1,6%	83,6%	14,8%	100,0%
	Contratado	Recuento	0	29	10	39
		% dentro de Modalidad de contrato	0,0%	74,4%	25,6%	100,0%
	Locación de Servicios	Recuento	0	11	3	14
		% dentro de Modalidad de contrato	0,0%	78,6%	21,4%	100,0%
		Recuento	1	91	22	114
	Total	% dentro de Modalidad de contrato	0,9%	79,8%	19,3%	100,0%

Nota. De los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura los nombrados presentan una motivación de nivel bajo el 1,6%, un nivel medio el 83,6% y un nivel alto el 14,8%; en cuanto al personal contratado no presentan motivación baja, de nivel medio el 74,4% y de nivel alto el 25,6% y el personal que trabaja bajo la modalidad de locación de servicios tampoco presentan motivación de nivel bajo, nivel medio 78.6% y motivación alta el 21,4%.

Tabla 20: Relación entre la modalidad de contrato y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		
			Medio	Alto	Total
Modalidad de Contrato	Nombrado	Recuento	8	53	61
		% dentro de Modalidad de contrato	13,1%	86,9%	100,0%
	Contratado	Recuento	0	39	39
		% dentro de Modalidad de contrato	0,0%	100,0%	100,0%
	Locación de Servicios	Recuento	0	14	14
		% dentro de Modalidad de contrato	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento		8	106	114
	% dentro de Modalidad de contrato		7,0%	93,0%	100,0%

Nota. De los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura los nombrados presentan un nivel medio de desempeño laboral que corresponde el 31,1% y un nivel alto de 86,9%; en cuanto al personal contratado el 100% posee un alto nivel de desempeño laboral al igual que el personal que trabaja bajo la modalidad de locación de servicios tienen un alto nivel de desempeño laboral 100%.

Tabla 21: Relación entre el tiempo de servicio y la motivación.

			Motivación			Total
Rango			Bajo	Medio	Alto	
Tiempo de Servicio	1 - 15	Recuento	0	48	13	61
		% dentro de Tiempo de servicio	0,0%	78,7%	21,3%	100,0%
	16 - 25	Recuento	0	20	3	23
		% dentro de Tiempo de servicio	0,0%	87,0%	13,0%	100,0%
	26 - 35	Recuento	1	23	6	30
		% dentro de Tiempo de servicio	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%
		Recuento	1	91	22	114
	Total	% dentro de Tiempo de servicio	0,9%	79,8%	19,3%	100,0%

Nota: Los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura que tienen laborando entre 1 a 15 años en la entidad no presentan una motivación baja, una motivación media de 78,7% y alta de 21,3%; los que llevan laborando entre 16 a 25 años tampoco presentan una motivación baja, una motivación media de 87,0% y alta de 13,0% y los llevan laborando entre 26 a 35 años tienen una motivación baja de 3,3%, media de 76,7% y alta de 20,0%.

Tabla 22: Relación entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		Total
Rango			Medio	Alto	
Tiempo de Servicio	1 - 15	Recuento	2	59	61
		% dentro de Tiempo de servicio	3,3%	96,7%	100,0%
	16 - 25	Recuento	1	22	23
		% dentro de Tiempo de servicio	4,3%	95,7%	100,0%
	26 - 35	Recuento	5	25	30
		% dentro de Tiempo de servicio	16,7%	83,3%	100,0%
Total		Recuento	8	106	114
		% dentro de Tiempo de servicio	7,0%	93,0%	100,0%

Nota. Los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura que tienen laborando entre 1 a 15 años en la entidad presentan un desempeño laboral medio 3,3% y alto de 96,7%; los que llevan laborando entre 16 a 25 años presentan un desempeño laboral medio de 4,3% y alto de 95,7% y los llevan laborando entre 26 a 35 años tienen un desempeño laboral medio de 16,7% y alto de 83,3%.

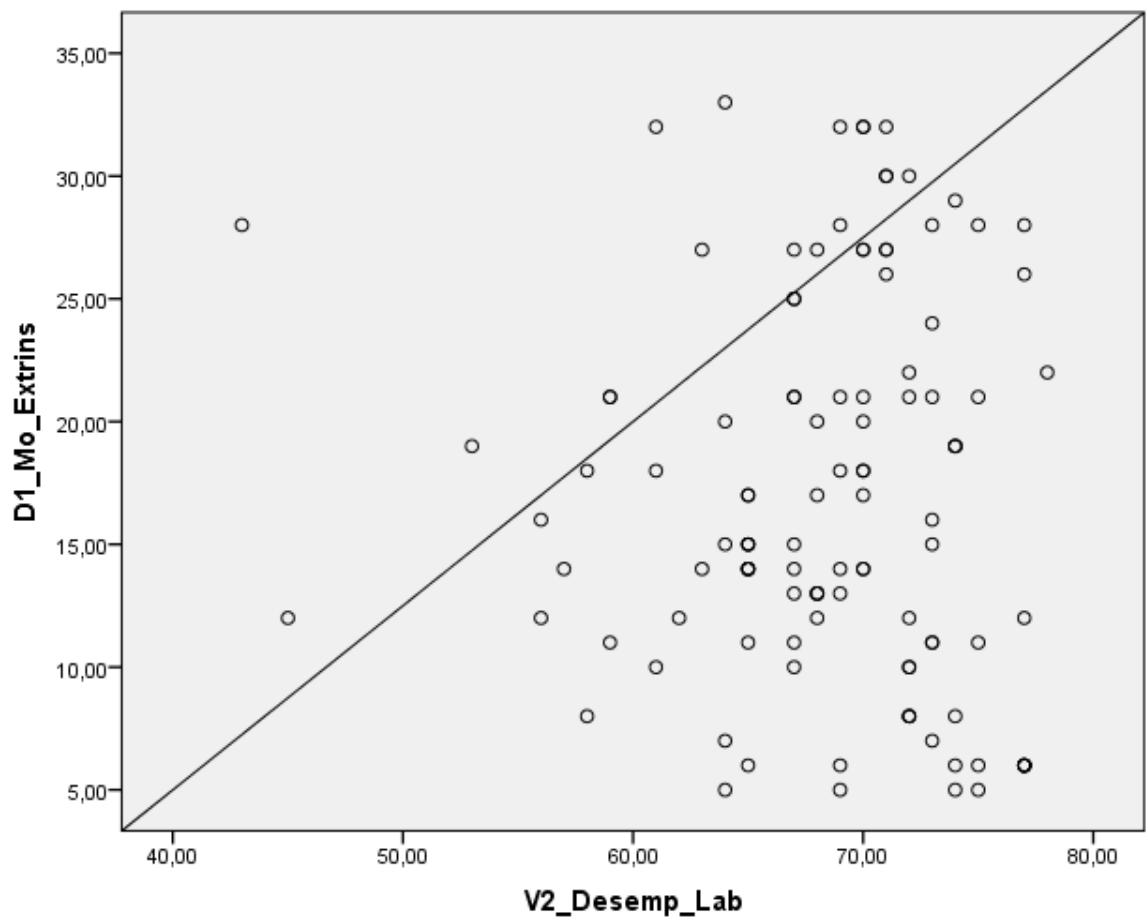
Para el objetivo específico 2: Determinar si existe relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 23: Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Motivación Extrínseca	Bajo	Recuento	4	54	58
		% dentro de Motivación Extrínseca	6,9%	93,1%	100,0%
	Medio	Recuento	3	29	32
		% dentro de Motivación Extrínseca	9,4%	90,6%	100,0%
	Alto	Recuento	1	23	24
		% dentro de Motivación Extrínseca	4,2%	95,8%	100,0%
	Recuento		8	106	114
	% dentro de Motivación Extrínseca		7,0%	93,0%	100,0%
	Total				

Nota. La relación que existe entre la dimensión motivación extrínseca que incluye la regulación externa social y la regulación externa material se observa que no existe relación alguna entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el nivel bajo. En cuanto a la motivación extrínseca en el nivel bajo, en relación con el desempeño laboral en el nivel medio es de 6,9% y en el nivel alto de 93,1%; en el nivel medio de la motivación extrínseca con relación al nivel medio del desempeño laboral es de 9,4% y en el nivel alto de 90,6%; en el nivel alto de la motivación extrínseca con relación al nivel medio del desempeño laboral es de 4,2% y en el nivel alto de 95,8% de las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 2: Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.



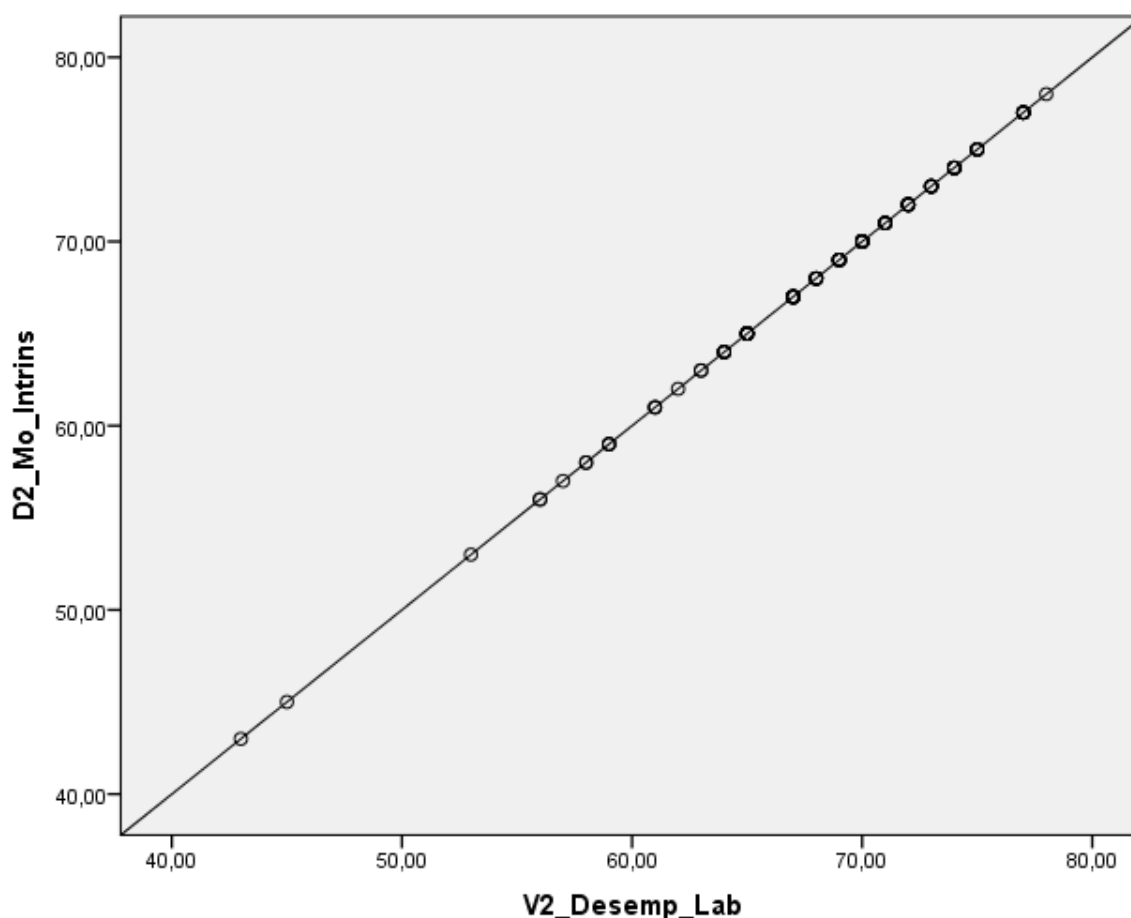
Nota. La tendencia de estos datos muestra que, el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura es escasa, por lo cual no influye demasiado en el desempeño laboral, esto indica que, la relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral es negativa y su grado es muy débil.

Tabla 24: Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Motivación Intrínseca	Medio	Recuento	8	61	69
		% dentro de Motivación Intrínseca	11,6%	88,4%	100,0%
	Alto	Recuento	0	45	45
		% dentro de Motivación Intrínseca	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	8	106	114
		% dentro de Motivación Intrínseca	7,0%	93,0%	100,0%

Nota. La relación que existe entre la dimensión motivación intrínseca que incluye la desmotivación, regulación introyectada, regulación identificada y satisfacción por el trabajo, se observa que no existe relación en ninguno de los niveles bajos de la motivación intrínseca y el desempeño laboral. En cuanto a la motivación intrínseca en el nivel medio en relación con el desempeño laboral en el nivel medio representa el 11,6% y en el nivel alto el 88,4%; en el nivel alto de la motivación intrínseca con relación al nivel medio del desempeño laboral no existe relación representando el 100% en el nivel alto según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 3: Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.



Nota. La tendencia de estos datos muestra que, a medida que el grado de motivación intrínseca de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura es más alto, también su desempeño laboral incrementa, demostrando que, la relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral es positiva perfecta y su grado es fuerte.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

2a) Motivación extrínseca y desempeño laboral

H_{a2}: La motivación extrínseca si afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H₀₂: La motivación extrínseca no afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H₀₂.

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H₀₂ y se rechaza la H_{a2}.

Tabla 25: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,082 ,387 114
	Extrínseca		
	Desempeño	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,082 ,387 114
	Laboral		

Nota. El p valor calculado es de 0.387, que es mayor al 0.05, por lo que se acepta la H_{02} y se rechaza la H_{a2} y el coeficiente de rho de Spearman es de -0.082, lo que indica que la relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral es negativa y su grado es escasa.

En conclusión: Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación negativa escasa entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

2b) Motivación intrínseca y desempeño laboral

H_{a3} : La motivación intrínseca si afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{03} : La motivación intrínseca no afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Criterio de decisión:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_{03} .

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_{03} y se rechaza la H_{a3} .

Tabla 26: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	114
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	114

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

El p valor calculado es menor al 0.05, por lo que se rechaza la H_{03} y se acepta la H_{a3} y el coeficiente de rho de Spearman es de 1.000, lo que indica que la relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral es positiva perfecta y su grado es fuerte.

En conclusión: Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

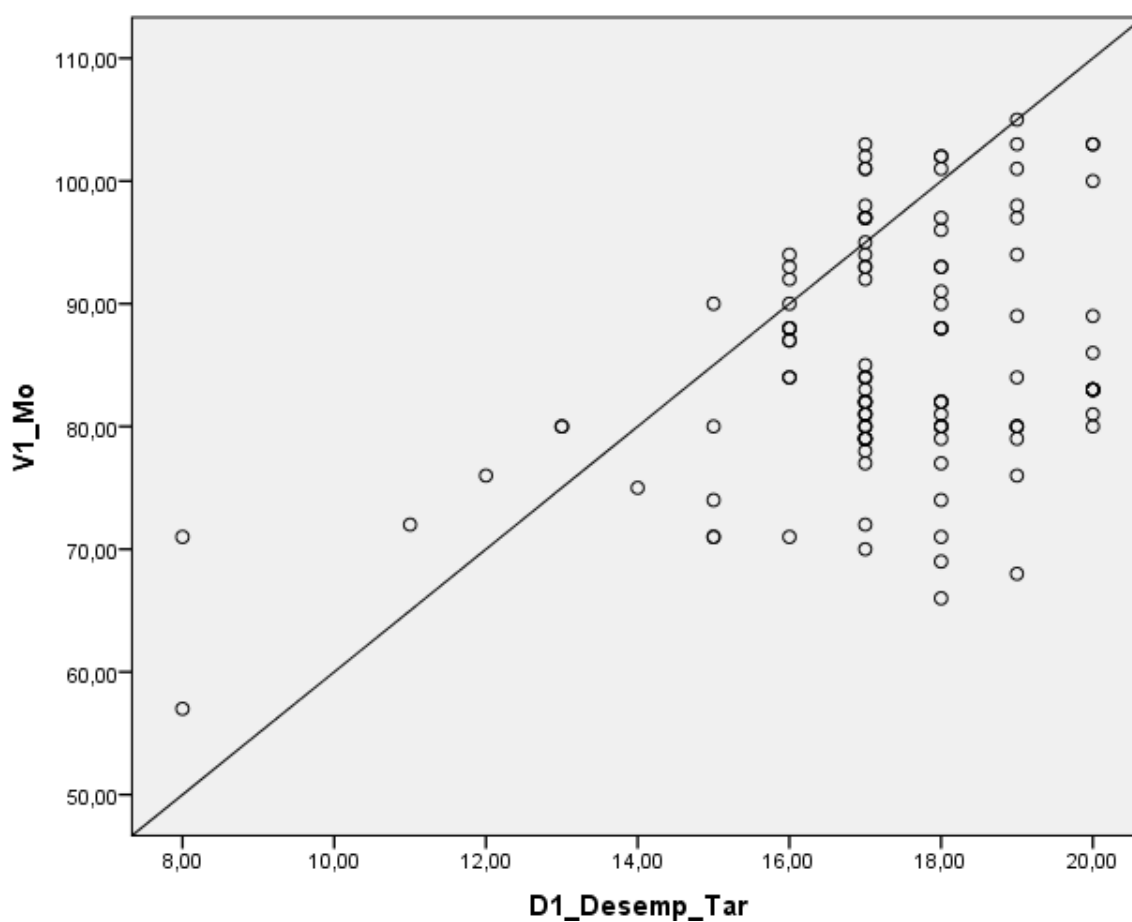
Para el objetivo específico 3: Determinar si existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Tabla 27: Relación entre la motivación y el desempeño en la tarea.

			Desempeño en la Tarea			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Motivación	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	1	5	85	91
		% dentro de Motivación	1,1%	5,5%	93,4%	100,0%
	Alto	Recuento	0	0	22	22
		% dentro de Motivación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	5	107	114
		% dentro de Motivación	1,8%	4,4%	93,9%	100,0%

Nota. La relación que existe entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea que incluye planeamiento y organización del trabajo y orientación a resultados se obtuvo que, el 100% de relación se encuentra en el nivel bajo de la motivación y el desempeño en la tarea, en cuanto a la motivación en el nivel medio en relación con el desempeño en la tarea en el nivel bajo se obtuvo el 1,1%, en el nivel medio 5,5% y el nivel alto el 93,4%, así también, el 100% se obtuvo en los niveles altos, tanto de la motivación como en el desempeño en la tarea de las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 4: Relación entre la motivación y el desempeño en la tarea.



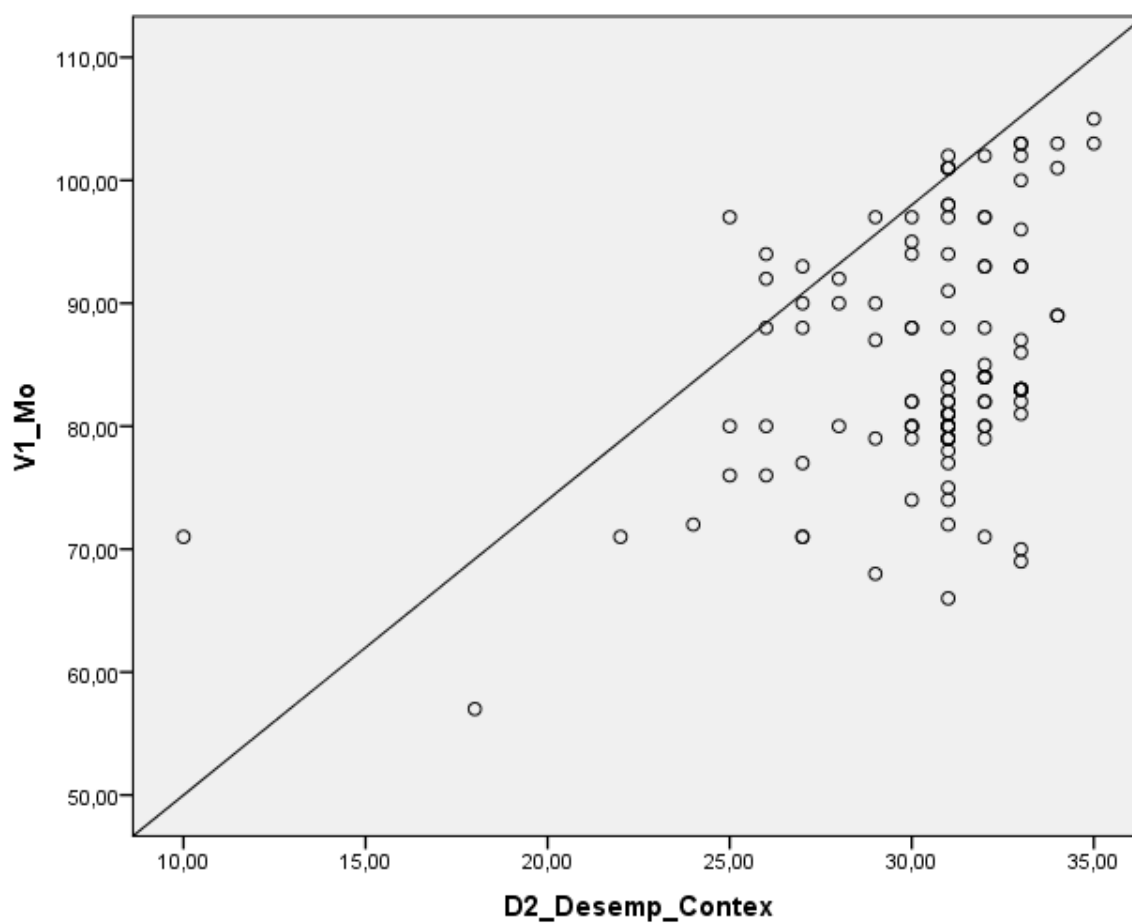
Nota. La tendencia de estos datos muestra que, el nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura no influye mucho en el desempeño en la tarea, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea es positiva y su grado es escasa.

Tabla 28: Relación entre a motivación y el desempeño en el contexto.

			Desempeño en el Contexto			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Motivación	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	1	4	86	91
		% dentro de Motivación	1,1%	4,4%	94,5%	100,0%
	Alto	Recuento	0	1	21	22
		% dentro de Motivación	0,0%	4,5%	95,5%	100,0%
Total		Recuento	1	6	107	114
		% dentro de Motivación	0,9%	5,3%	93,9%	100,0%

Nota. La relación que existe entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto que incluye iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales y soluciones creativas, se observa que, el 100% de relación se encuentra en el nivel bajo de la motivación y el nivel medio del desempeño en el contexto, en cuanto a la motivación en el nivel medio en relación con el desempeño en el contexto en el nivel bajo se obtuvo el 1,1%, en el nivel medio el 4,4% y el nivel alto el 94,5% y respecto a la motivación en el nivel alto con relación al desempeño en el contexto en el nivel bajo no se establece relación, en el nivel medio es de 4,5% y en el nivel alto de 95,5% de las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 5: Relación entre la motivación y el desempeño en el contexto.



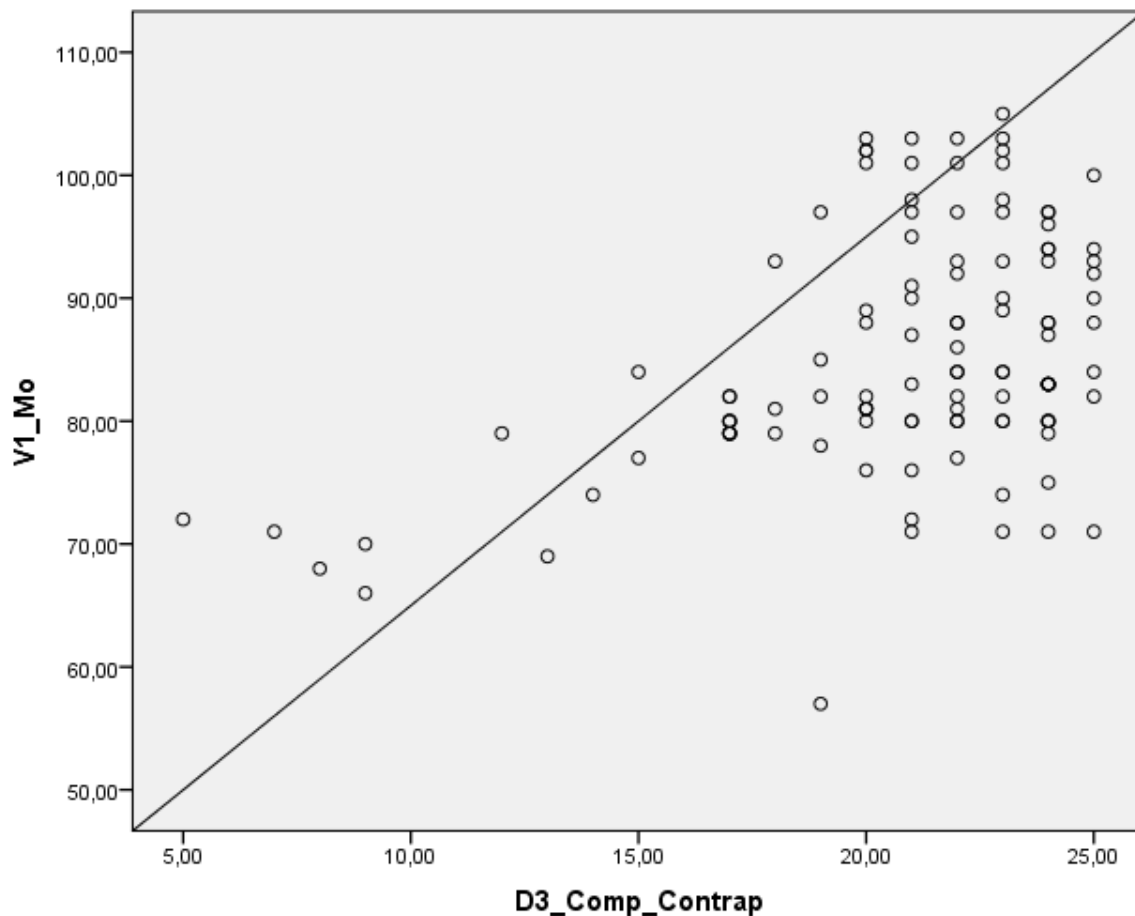
Nota. La tendencia de estos datos muestra que, la motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura no influye en gran manera en el desempeño en el contexto, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto es positiva y su grado es débil.

Tabla 29: Relación entre la motivación y los comportamientos contraproducentes.

			Comportamientos Contraproducentes			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Motivación	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Motivación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Medio	Recuento	5	17	69	91
		% dentro de Motivación	5,5%	18,7%	75,8%	100,0%
	Alto	Recuento	0	0	22	22
		% dentro de Motivación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total		5	17	92	114
		% dentro de Motivación	4,4%	14,9%	80,7%	100,0%

Nota. La relación que existe entre la motivación y la dimensión comportamientos contraproducentes que incluye negatividad y conductas que dañan a la organización se observa que, el 100% de relación se encuentra en el nivel bajo de la motivación y el nivel alto de los comportamientos contraproducentes, en cuanto a la motivación en el nivel medio en relación con los comportamientos contraproducentes en el nivel bajo se obtuvo el 5,5%, en el nivel medio el 18,7% y en el nivel alto el 75,8% y respecto a la motivación en el nivel alto con relación a los comportamientos contraproducentes se obtuvieron el 100% en el nivel alto, según las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Figura 6: Relación entre la motivación y los comportamientos contraproducentes.



Nota. La tendencia de estos datos muestra que, la motivación no influye en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión comportamientos contraproducentes es positiva y su grado es débil.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

3a) Motivación y desempeño en la tarea

H_{a4}: La motivación si afecta el desempeño en la tarea de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{o4}: La motivación no afecta el desempeño en la tarea de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Criterio de decisión:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_{o4}.

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_{04} y se rechaza la H_{a4} .

Tabla 30: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación	Desemp. en la Tarea
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,215*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	114
	Desemp. en la Tarea	Coeficiente de correlación	,215*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	114

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

El p valor calculado es de 0.022, que es menor al 0.05, por lo que se rechaza la H_{04} y se acepta la H_{a4} y el coeficiente de rho de Spearman es de 0.215, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea es positiva y su grado es escasa.

En conclusión: Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación positiva escasa entre la motivación y la dimensión desempeño en la tarea de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

3b) Motivación y desempeño en el contexto

H_{a5} : La motivación si afecta el desempeño en el contexto de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{05} : La motivación no afecta el desempeño en el contexto de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Criterio de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_{05} .

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_{05} y se rechaza la H_{a5} .

Tabla 31: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivació n	Desemp. en el Contexto
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,320**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	114
	Desemp. en el Contexto	Coeficiente de correlación	,320**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	114

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

El p valor calculado es de 0.001, que es menor al 0.05, por lo que se rechaza la H_{05} y se acepta la H_{a5} y el coeficiente de rho de Spearman es de 0.320, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto es positiva y su grado es débil.

En conclusión: Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva débil entre la motivación y la dimensión desempeño en el contexto de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

3c) Motivación y comportamientos contraproducentes

H_{a6} : La motivación si afecta los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

H_{06} : La motivación no afecta los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Criterio de decisión:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_{06} .

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_{06} y se rechaza la H_{a6} .

Tabla 32: Prueba de hipótesis con rho de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman		Motivació n	Comp. Contrap.
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,348**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	Comp. Contrap.	Coeficiente de correlación	,348**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

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

El p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05, por lo que se rechaza la $H_{0.5}$ y se acepta la $H_{a.5}$ y el coeficiente de rho de Spearman es de 0.348, lo que indica que la relación entre la motivación y la dimensión comportamientos contraproducentes es positiva y su grado es débil.

En conclusión: Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva débil entre la motivación y la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

4.2. Discusión

Para el objetivo general: Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Se evidencia de la contrastación de la hipótesis general, el índice de significancia bilateral de 0.000, determinando que, si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de 0.560, el cual indica que la relación es positiva y su grado moderado. Estos hallazgos encontrados permiten hacer una comparación con los estudios realizados

por Davis (2021) en su investigación: Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021. Donde concluye que, si existió una relación de asociatividad directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, teniendo como coeficiente de correlación de 0.734, indicando una relación positiva alta.

Así también, Moya et al. (2017) en su investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali se observa que la relación encontrada para ambas variables de estudio fue positiva muy baja, con una correlación de 0.013 y un valor de significancia es 0.900. Deduciendo finalmente, que sí existió relación positiva muy baja entre la motivación y el desempeño laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2017.

Existen similitudes entre los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de los tesisistas Davis, (2021) y Moya et al. (2017) en Perú.

Estos hallazgos permiten reafirmar la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow donde, según Chiavenato (2007) afirma que un pilar primordial en una organización es la motivación humana, ya que el ser humano tiene necesidades que satisfacer que van desde las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización, afirmando que la persona se encuentra en un estado de equilibrio hasta que surge una necesidad y hace que éste actúe en la satisfacción de la misma. Por ello, la motivación viene a ser un impulso hacia la consecución de objetivos y funciona como predictor para un buen desempeño laboral, por tal razón, es importante que los gerentes de las empresas se enfoquen en mantener motivados a sus trabajadores e incluyan en su administración programas de motivación, políticas de recompensas, capacitaciones de desarrollo profesional que permitan a futuro un excelente desempeño laboral.

Para el objetivo específico 2: Determinar si existe relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. La dimensión motivación extrínseca que incluye la

regulación externa social y la regulación externa material se evidencia que el índice de significancia bilateral de 0.387 indicando que es mayor al nivel de significancia de 0,05 previsto para este análisis, determinando que, la relación no es significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de -0.082, el cual indica que la relación es negativa y su grado es escaso. Esto quiere decir, que las recompensas materiales ya sea mediante compensación financiera, seguridad y/o permanencia laboral, así como las recompensas sociales como aprobación, respeto, elogios, admiración, entre otros, no influye en gran medida en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP. Resultados distintos obtuvo Linares (2017) en su investigación: Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Concluyendo en este caso que, si existió una relación de asociatividad entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud la Huayrona 2017, teniendo como coeficiente de correlación de 0.743, indicando una relación positiva alta.

Por otra parte, Soto (2019) en su investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., demostró que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, con una correlación Rho de Spearman de 0.590 y un nivel de significancia de 0.000. Concluyendo que, si existe una relación positiva moderada entre la motivación externa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A.

Por lo tanto, se concluye que no existen similitudes entre los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de las tesis Linares, (2017) y Soto (2019) en Perú.

Una posible causa que pueden explicar estos hallazgos es que, en el caso de la Tesis Linares los instrumentos aplicados en su investigación para la recolección de datos son diferentes al instrumento empleado para esta investigación. Por otra parte, los instrumentos aplicados por la Tesis Soto si coinciden con los instrumentos utilizados en este estudio, empero, en cuanto a los cuestionarios de

esta investigación, los ítems han sido adaptados por la autora conforme a los indicadores respectivos, Anexo 3 y validados por profesionales experimentados mediante la técnica juicio de expertos. Por ello, se deduce que los resultados obtenidos difieren en cuanto similitudes con las investigaciones antes mencionadas.

Herzberz (1923) en su teoría de los dos factores afirma que, los factores higiénicos o extrínsecos solo evitan la insatisfacción pero no producen satisfacción, refiriéndose que la insatisfacción en el puesto de trabajo depende de los factores higiénicos, tales como el ambiente laboral, las remuneraciones, los beneficios sociales, el tipo de supervisión por los directivos, las políticas de la empresa, las relaciones con los empleados, entre otros. Partiendo de la teoría de Herzberz, y analizando los resultados obtenidos en esta investigación, se afirma que dichos factores extrínsecos no generan motivación, simplemente no generan desmotivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

La dimensión motivación intrínseca que incluye la desmotivación, regulación introyectada, regulación identificada y satisfacción por el trabajo se evidencia que, la significancia bilateral de 0.000 indicando que es menor al nivel de significancia de 0,05 previsto para este análisis, determinando que, la relación es significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de 1.000, el cual indica que la relación es positiva perfecta y su grado es fuerte, indicando que poseen un alto grado de motivación y compromiso laboral, profesional y personal de los trabajadores hacia la entidad. Estos hallazgos encontrados permiten hacer una comparación con los estudios realizados por Linares (2017) en su investigación: Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Donde concluye que, si existió una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud la Huayrona 2017. teniendo como coeficiente de correlación de 0.783, indicando una relación positiva alta.

Asimismo, Soto (2019) en su investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., demostró que si existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño

laboral, con una correlación Rho de Spearman de 0.610 y un nivel de significancia de 0.000. Concluyendo que, si existe una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A.

Se concluye que, existen coincidencias entre los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de las tesis Linars, (2017) y Soto (2019) en Perú.

Herzberg (1923) en su teoría de los dos factores afirma que, los factores motivacionales o intrínsecos están relacionados con el contenido del puesto, se refiere a las tareas que la persona desempeña dentro de la empresa, estos factores involucran sentimientos de crecimiento individual, valores personales, compromiso e identificación con la organización, el pleno uso de las habilidades personales, anhelo de hacer línea de carrera en el corto o largo plazo, el trato percibido por los directivos, la autonomía de decidir cómo realizar su trabajo, todo ello conlleva a lograr la satisfacción en el puesto donde se desenvuelve. En este caso se evidencia una excelente relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, demostrando que existe una plena satisfacción respecto a las tareas que realizan día a día.

Para el objetivo específico 3: Determinar si existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. La dimensión desempeño en la tarea, que incluye planeamiento y organización del trabajo y orientación a resultados, se demuestra que la significancia bilateral de 0.022, determinando que, la relación es significativa entre la motivación y el desempeño en la tarea de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de 0.215, indicando que la relación es positiva y su grado es débil, dando a entender que, el desempeño en la tarea de los trabajadores de la DREP es indiferente al grado de motivación que éstos poseen. Estos hallazgos encontrados permiten hacer una comparación con los estudios realizados por Soto (2019) en su investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., demostrando como resultado de su investigación que el 75% de los trabajadores de dicha empresa efectúan en

promedio un buen desempeño en la tarea, el cual se encuentra ubicado entre bueno y muy bueno.

De manera semejante, Escobedo y Quiñones (2019) en su investigación: Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Obtuvo como resultado que el 56,92 % de los colaboradores de las Mypes tienen un buen desempeño en la tarea, el cual se encuentra ubicado entre bueno y muy bueno, lo cual quiere decir, que la mayoría trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados siempre teniendo en mente los objetivos a lograr.

Existen coincidencias entre los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de las tesis Soto (2019) y Escobedo y Quiñones (2019) en Perú.

Varela y Salgado (2010) afirma que la dimensión desempeño en la tarea se refiere a los hechos de conducta y de organización y planeación en el puesto de trabajo. Reafirmando los resultados obtenidos de esta investigación donde arroja que, en la Dirección Regional de Educación de Piura, existe un alto desempeño en la tarea por parte de los trabajadores, pero esta no infiere en el nivel de motivación de los mismos.

La dimensión desempeño en el contexto, que incluye iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales y soluciones creativas, se demuestra que la significancia bilateral de 0.001, determinando que, la relación es significativa entre la motivación y el desempeño en el contexto de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de 0.320, indicando que la relación es positiva y su grado es débil, dando a entender que, el desempeño en el contexto de los trabajadores de la DREP no se asocia directa y significativamente con el grado de motivación que poseen. Estos hallazgos encontrados permiten hacer una comparación con los estudios realizados por Soto (2019) en su investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., donde demuestra que el 76.4% de los colaboradores contribuyen directamente con

el resultado de los objetivos establecidos por la empresa, los cuales desempeñan conductas pertinentes asociadas a su entorno de trabajo.

De manera semejante, Escobedo y Quiñones (2019) en su investigación: Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Obtuvo como resultado que el 60,0% de los colaboradores presentan un buen desempeño en el contexto, porque planifican sus tareas, son proactivos y mantienen sus conocimientos actualizados para efectuar un mejor desempeño laboral.

Existen coincidencias entre los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de las tesis de Soto (2019) y Escobedo y Quiñones (2019) en Perú.

Organ (1988) el desempeño en el contexto enmarca las conductas relacionadas no específicamente con el puesto de trabajo. Estas conductas vienen a ser comportamientos que benefician a la organización como son contar con trabajadores que tengan iniciativa, que sean creativos, que tengan expectativas de crecimiento, estén dispuestos a nuevos retos, nuevos desafíos y que paulatinamente actualicen sus conocimientos para estar acorde a las nuevas tendencias laborales. Se muestran en los resultados de esta investigación que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura poseen un alto desempeño en el contexto pero que no se relaciona significativamente con la motivación.

La dimensión comportamientos contraproducentes, que incluye negatividad y conductas que dañan a la organización, se muestra que la significancia bilateral de 0.000, lo cual determina que, la relación es significativa entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021, teniendo como coeficiente de correlación de 0.348, indicando que la relación es positiva y su grado es débil, dando a entender que, es muy escasa la relación entre la motivación y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la DREP. Estos hallazgos encontrados permiten hacer una comparación con los estudios realizados por Soto (2019) en su

investigación: La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., donde demuestra que el 79,2% de los empleados no manifiestan acciones malintencionadas que afecten a la empresa, muy por el contrario, trabajan para el bienestar de la empresa.

Por otra parte, Escobedo y Quiñones (2019) en su investigación: Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Demostrando que el 78,46% de los colaboradores no presentan conductas que dañen a la organización y de los pocos que si lo tienen se ve reflejado en la negatividad respecto a su trabajo, a sus compañeros o a los supervisores cometiendo errores intencionalmente.

Los resultados encontrados en esta investigación a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 y las conclusiones de las tesis Soto (2019) y Escobedo y Quiñones (2019) en Perú, coincidieron en los resultados encontrados.

Bennett y Robinson (2000) precisan que los comportamientos contraproducentes son un perjuicio que dañan de una u otra forma a la organización y a los que en ella trabajan. Partiendo de ello, en los resultados obtenidos de esta investigación se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura presentan un nivel muy bajo respecto a estas conductas, lo cual quiere decir, que casi nunca manifiestan comportamientos negativos y/o hacen actos que perjudiquen a la entidad, pero pese a ello, existe minoría que si muestran comportamientos y acciones negativas, pero estas conductas no se relacionan de manera significativa con la motivación de los trabajadores de la DREP.

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, evidenciando que la motivación es un factor de impulso y esto se ve correlacionado con los indicadores y dimensiones del desempeño laboral, en la mayoría de los trabajadores.
2. En la Dirección Regional de Educación de Piura las mujeres tienen mayor motivación y un mejor desempeño laboral que los hombres, las personas que tienen entre 41 y 50 años se sienten más motivadas y los que tienen entre 20 y 40 años tienen un mejor desempeño laboral; respecto al grupo laboral, la mayoría del personal administrativo se encuentra más motivado y tienen un alto desempeño laboral; y, según la régimen laboral, el personal nombrado presenta mayor motivación y mayor desempeño laboral, sobre todo las que llevan laborando entre 16 y 25 años.
3. La motivación extrínseca no se correlaciona con el desempeño laboral, lo que indica que las recompensas materiales y sociales como son compensación financiera, seguridad y/o permanencia laboral, aprobación, respeto, elogios no influye en el desempeño laboral. Empero, la motivación intrínseca si se correlaciona muy positivamente con el desempeño laboral, en su mayoría, los trabajadores poseen un alto grado de compromiso laboral, se sienten identificados y un sentido de pertinencia con la entidad.
4. La motivación si tiene relación con las dimensiones del desempeño laboral, es decir, los trabajadores planean y organizan su trabajo, se enfocan en los objetivos de la institución, son proactivos, realizan tareas laborales desafiantes, mantienen actualizados sus conocimientos acordes al puesto y rara vez presentan conductas mal intencionadas que dañen a la entidad y/o a algún compañero de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Dirección Regional de Educación de Piura debe desarrollar programas que induzcan a mejorar la motivación en su personal, mediante la implantación de políticas estratégicas, teniendo como objetivo principal garantizar un buen ambiente de trabajo con las condiciones físicas adecuadas para incrementar el desempeño laboral de sus trabajadores.
2. La Dirección Regional de Educación de Piura debe premiar o condecorar a los trabajadores que cumplan con los objetivos y metas propuestas en el tiempo oportuno para así promover una sana competencia y consecuente a ello, tener la oportunidad de hacer línea de carrera en la institución. De igual manera, debe proporcionar cursos y/o talleres de capacitación periódicamente a sus trabajadores, con el propósito de incrementar sus conocimientos y habilidades los cuales se verán reflejados en un óptimo desempeño laboral.
3. La Dirección Regional de Educación de Piura debe implementar un espacio específicamente para planear, organizar, controlar y realizar trabajos que requieran de un equipo técnico especializado para así poder brindar una atención inmediata y oportuna al usuario, reduciendo los tediosos trámites en físico que perjudican la eficiencia y la eficacia de los procesos administrativos.
4. La Dirección Regional de Educación de Piura debe realizar una evaluación periódicamente a todos sus trabajadores, sobre su estado motivacional y algunos indicadores como la eficiencia, como constructo del desempeño laboral, para identificar debilidad y poder aplicar los correctivos oportunamente a los problemas futuros que se puedan presentar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9885(February), 611–622. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>.
- Asalde, M., & Sanchez, C. (2019). La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del club Grau (tesis de pregrado). Universidad Antenor Orrego, Piura, Perú.
- Bennett, R., & Robinson, S. (2000). Desarrollo de una medida de la desviación en el lugar de trabajo. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>. *Psicología Aplicada*, 349-360.
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement. Argentina: Debate.
- Bitter, L. (2000). Administración de personal. Mexico: Pearson.
- Boada, J., & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral. Una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología: Universidad Tarraconensis*, 15,2,151-166. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://dialnet.unirioja.es>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization . *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Brow, F. (1980). Principios de la medición en Psicología y Educación. Mexico: El manual moderno.
- Buron, G. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados. Cuadernos de economías, 27(74), 109-146. Recuperado el 02 de julio de 2004 de https://www.researchgate.net/publication/28165315_Satisfaccion_laboral_de_los_asalariados_en_Espana_Especial_referencia_a_las_diferencias_por_genero.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). Personnel selection in organizations. *A theory of Performance.*, 35-70.
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43,313-333.

- Campbell, S. (1993). Expandiendo el dominio del criterio para incluir elementos de desempeño contextual. 71-98 (Generation_Y_and_Their_Job_Performanc).
- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Del Lapo, M. C., & Campos, R. M. (2018). Intrinsic factors that cause lack of motivation of employees in the ecuadorian family company of telecommunications . *Informacion Tecnologica*, 29(4), 205–217. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000400205>
- Córdova, K. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Ceticos (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Paita, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos 9° Ed.* Mexico: McGraw-Hill.
- Dávila, N. (2012). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo. *Laurus*, 12,180-205.
- Davis, R. (2021). Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial (tesis de maestría). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *Revista American Psychologist*. Vol 55., pp. 68 – 78. .
- Dessler, G., Mondy, W., Noe, R., Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.
- Donelly, J., Gibson, J., & Imvancevich. (1998). *Dirección y Administración de Empresas*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelier, R., & Santana

- González, Y. (2021). Motivation in service companies: Contributions from psychosocial intervention . *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568–584. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2019). Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Freitas, M., Universidade, F., Minas, F., & Horizonte, B. (2012). Corporate Finance. *Corporate Finance*, (2000), 677–685. <https://doi.org/10.1002/9781119208372>.
- Frias, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. Disponible en: . Recomendaciones para elaborar y redactar el informe de investigación., 1-22.
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Londres: Oxford University.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral individual en trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 10-26.
- Gagné, M., Forest, J., Gilmer, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2014). The Motivation at Work Scale. Validation evidence in two languages. Canadá: Recuperado de http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForeste tal_EPM.pdf.
- Garcia, R. (2002). Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares. Catambria: Balnera.
- García, V. (2010). Todo acerca de la motivación laboral. . Obtenido de <https://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>
- Ghiselli. (1998). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutierrez.
- Grande, I., & Abascal, E. (2013). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* 11° Ed. España: Esic Editorial.

- Heredia, A. (2004). *Aministración de recursos humanos para alto desempeño*. Mexico: Trillas.
- Hernandez, R., Fernandez, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. Mexico: Mc Graw Hill.
- Herzberz, F. (1923). *Teoría de los dos factores de Herzberz. Motivación en el trabajo*. Mexico: Pearson.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perpesctiva global y empresarial*. Mexico: McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van de Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 331-337.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Chile.
- Linares. (27 de Febrero de 2020). PsicoPortal. Obtenido de <https://psicoportal.com/psicologia/motivacion/>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona (tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans . *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton, Ecuador . *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365.

- Medina, C. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A, Morropón (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Moya, F., Simón, A., & Zegarra, C. (2017). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance . *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra1), 232–242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Newstron, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (13ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Organ, D. (1988). Serie Temas de organización y gestión. Comportamiento ciudadano organizacional: el síndrome del buen soldado. Inglaterra: Lexington books/D. C. Heath y Com.
- Oswal. (2012). La importancia del Capital humano en las organizaciones. *Ciencias Administrativas y Sociales* en su artículo, 1-16.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la organización. Mexico: Pearson.
- Pérez, R., Caso, C., Río, M., & López, A. (2012). Introducción a la Estadística Económica. España: Creative Commous.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia . *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Petri, H., & Govern, T. (2004). Motivation. Theory, Research, and Applilcations. Belmont: Wadsworth Publishing Company. Recuperado de <https://www.amazon.com/-/es/Herbert-L-Petri/dp/1111841098>.
- Puspitasari, F. D. A., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance . *Opcion*, 35(Special Issue 21), 102–112.
- Rabinez, A. (2017). Tesis "Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados". Perú.

- Ramirez, R., Abreu, L., & Badii, H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos. Mexico: Daena.
- Rangel, A. (27 de Mayo de 2007). Scrib. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/226611096/Caracteristicas-de-La-Motivacion>.
- Restrepo, L., & Gonzales, J. (2007). Correlación de Pearson a Spearman. Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias., 1-11.
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials . Espacios, 39(16).
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson.
- Ronquillo Hortens, L., Aranda Beltran, C., & Pando Moreno, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología,, Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905178>.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. España : Alianza.
- Soleas, E. (2021). Environmental factors impacting the motivation to innovate: a systematic review. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00153-9>
- Siegel, S., & Castellan, J. (1995). Estadística no paramétrica. Mexico: Trillas.
- Silva, A. (2018). Clima organizacional y motivación laboral de las áreas de operaciones y créditos de una caja Municipal (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2523>
- Soto, G. (2019). La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A (tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima, Perú.

- Varela, O., & Salgado, E. (2010). El desempeño de los individuos en las organizaciones. 1era. ed. Venezuela: IESA.
- Werther, B., & Davis, K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. Mexico: McGraw Hill.
- Zapata, M. (2019). Percepción de la motivación laboral en Caja Piura oficina especial Libertad (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	INSTRUM. RECOLECC. DATOS	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021?	Objetivo General: Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Objetivos Específicos.: a) Determinar si existe relación entre las características socio-demográficas y laborales con el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. b) Determinar si existe relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. c) Determinar si existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.	Hipótesis General: Hi: “La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”. Hipótesis Específicas: Hi1. “Las dimensiones de la motivación se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”. Hi2. “La motivación se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”.	Var. X: MOTIVACIÓN Dimensión: Motiv. extrínseca Indicadores: - Regulación externa social - Regulación externa material Dimensión: Motiv. intrínseca Indicadores: - Desmotivación - Regulación introyectada - Regulación identificada - Satisfacción por el trabajo Var. Y: DESEMPEÑO LABORAL Dimensión: Desemp. en tarea Indicadores: - Plan. y organización del trabajo - Orientación a resultados. Dimensión: Desemp en contexto Indicadores: - Iniciativa - Tareas laborales desafiantes - Actualización de conocimientos y habilidades laborales - Soluciones creativas. Dimensión: Comp. contraproducentes Indicadores: - Negatividad - Conducta que dañan a la organización. Var. Z: Var. Intervinientes Dim: socio-demográfica Indicadores: - Sexo - Edad - Cargo - Tipo de contrato - Tiempo de servicio	Cuestionario de la Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS Cuestionario de la Escala de Medición de Desempeño Laboral Cuestionario de características Socio-demográficas y laborales	Tipo y diseño de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Descriptiva-Correlacional. Diseño de investigación: No Experimental Contraste de hipótesis: - Rho de Spearman Esquema R M: Ox → Oy Población Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Muestra N=114 Nombrados.....61 Contratados.....39 Locación de servicios.....14

Anexo 2: Operacionalización de variables.

Variable X: Motivación laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍAS / RANGO DE VALORES	ITEMS DEL CUESTIONARIO
Motivación Extrínseca	• Regulación externa social	Ordinal	Alto (11 - 14) Medio (7 - 10) Bajo (2 - 6)	1, 2
	• Regulación externa material	Ordinal	Alto (16 - 21) Medio (10 - 15) Bajo (3 - 9)	3, 4, 5
	Dim. Motivación extrínseca	Ordinal	Alto (26 - 35) Medio (16 - 25) Bajo (5 - 15)	1, 2, 3, 4, 5
Motivación Intrínseca	• Desmotivación	Ordinal	Bajo (16 - 21) Medio (10 - 15) Alto (3 - 9)	6, 7, 8
	• Regulación introyectada	Ordinal	Alto (11 - 14) Medio (7 - 10) Bajo (2 - 6)	9, 10
	• Regulación identificada	Ordinal	Alto (31 - 42) Medio (19 - 30) Bajo (6 - 18)	11, 12, 13, 14, 15, 16
	• Satisfacción por el trabajo	Ordinal	Alto (16 - 21) Medio (10 - 15) Bajo (3 - 9)	17, 18, 19
	Dim. Motivación intrínseca	Ordinal	Alto (71 - 98) Medio (43 - 70) Bajo (14 - 42)	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
	Var. Motivación	Ordinal	Alto (96 - 133) Medio (58 - 95) Bajo (19 - 57)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

Fuente: Adaptado por la Autora, tomando los indicadores de la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, (Gagné et al., 2014)

Variable Y: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍAS / RANGO DE VALORES	ITEMS DEL CUESTIONARIO
Desempeño en la Tarea	• Planeamiento y organización del trabajo	Ordinal	Alto (12 - 15) Medio (8 - 11) Bajo (3 - 7)	1, 2, 3
	• Orientación a resultados	Ordinal	Alto (4 - 5) Medio (3 - 3) Bajo (1 - 2)	4
	Dim. Desempeño de la tarea	Ordinal	Alto (15 - 20) Medio (10 - 14) Bajo (4 - 9)	1, 2, 3, 4
Desempeño en el Contexto	• Iniciativa	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	5, 6
	• Tareas laborales desafiantes	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	7, 8
	• Actualización de conocimientos y habilidades laborales	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	9, 10
	• Soluciones creativas	Ordinal	Alto (4 - 5) Medio (3 - 3) Bajo (1 - 2)	11
	Dim. Desempeño en el contexto	Ordinal	Alto (26 - 35) Medio (17 - 25) Bajo (7 - 16)	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Comportamientos Contraproducentes	• Negatividad	Ordinal	Bajo (8 - 10) Medio (5 - 7) Alto (2 - 4)	12, 13
	• Conductas que dañan a la organización	Ordinal	Bajo (12 - 15) Medio (8 - 11) Alto (3 - 7)	14, 15, 16
	Dim. Comportamientos contraproducentes	Ordinal	Alto (19 - 25) Medio (12 - 18) Bajo (5 - 11)	12, 13, 14, 15, 16
	Var. Desempeño Laboral	Ordinal	Alto (59 - 80) Medio (38 - 58) Bajo (16 - 37)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

Fuente: Elaborado tomando los indicadores de la Escala de Desempeño Laboral Individual. (Koopmans et al., 2014)

Anexo 3: Cuestionario de encuesta

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO R-MAWS

Objetivo: Recolectar información sobre el estado motivacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.
Instrucciones: Coloque un aspa (x) sobre la alternativa de su elección indicando en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

N° encuestado:

I. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y LABORAL

- 1.1. Nombres y apellidos:.....
- 1.2. Sexo: Masculino () Femenino ()
- 1.3. Edad: (años)
- 1.4. Nominación del cargo: Prof. de Salud () Docente () Administrativo ()
- 1.5. Modalidad de contrato: Nombrado () Contratado () Loc. de Serv. ()
- 1.6. Tiempo de servicio:..... (años)

II. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

El cuestionario consta de un total de 19 preguntas, tanto positivas como negativas dentro de las preguntas negativas tenemos los ítems 6, 7 y 8.

Alternativas	Abrev.
<i>Totalmente de acuerdo</i>	TDA
<i>De acuerdo</i>	DA
<i>Levemente de acuerdo</i>	LDA
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	NDA/NED
<i>Levemente en desacuerdo</i>	LED
<i>En desacuerdo</i>	ED
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	TED

¿POR QUÉ PONES MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

Ítem	CUESTIONARIO	TDA	DA	LDA	NDA/NED	LED	ED	TED
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
Regulación externa social								
1	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
2	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
Regulación externa material								

3	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
5	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
Desmotivación								
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
7	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
8	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
Regulación introyectada								
9	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
10	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
Regulación identificada								
11	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
12	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
13	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
15	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
16	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
Satisfacción laboral								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Anexo 4: Cuestionario de encuesta

ESCALA DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Recolectar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021.

Instrucciones: Por favor conteste cada uno de los ítems de este cuestionario, la información que aquí consigne es de carácter confidencial y será custodiada por el investigador.

El cuestionario consta de un total de 16 preguntas, tanto positivas como negativas dentro de las preguntas negativas tenemos los ítems 12, 13, 14, 15 y 16.

Alternativas	Abrev.
<i>Siempre</i>	S
<i>Casi siempre</i>	CS
<i>Algunas veces</i>	AV
<i>Casi nunca</i>	CN
<i>Nunca</i>	N

Nº encuestado:

Nº	ENUNCIADOS	S	CS	AV	CN	N
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
Planeamiento y organización del trabajo						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y en forma.					
3	Mi planificación laboral fue óptima.					
Orientación a resultados						
4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
Iniciativa						
5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
6	Participé activamente de las reuniones laborales.					
Tareas laborales desafiantes						
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
8	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
Actualización de conocimientos y habilidades laborales						
9	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
10	Trabajé para mantener mis actividades laborales actualizadas.					
Soluciones creativas						
11	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
Negatividad						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					

13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
Conductas que dañan a la organización						
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en las cosas positivas.					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Anexo 5: Validación de instrumento por Experto 1.

Cuestionario de la motivación

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	¿POR QUÉ PONES MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL? ENUNCIADOS	Presentación		Claridad		Pertinencia		Relevancia		Factibilidad	
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Motivación extrínseca	Regulación externa social	1	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
		2	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
	Regulación externa material	3	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		x		x	
		4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	x		x		x		x		x	
		5	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		x		x	
Motivación intrínseca	Desmotivación	6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	x		x		x		x		x	
		7	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		x		x	
		8	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		x		x	
	Regulación introyectada	9	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	x		x		x		x		x	
		10	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
	Regulación identificada	11	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	x		x		x		x		x	
		12	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	x		x		x		x		x	
		13	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	x		x		x		x		x	
		14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	x		x		x		x		x	
		15	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	x		x		x		x		x	
		16	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	x		x		x		x		x	
	Satisfacción por el trabajo	17	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	x		x		x		x		x	
		18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	x		x		x		x		x	
		19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	x		x		x		x		x	

Cuestionario del desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ENUNCIADOS	Presentación		Claridad		Pertinencia		Relevancia		Factibilidad	
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño en la tarea	Planeamiento y del organización trabajo	1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		X		X	
		2	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y en forma.	X		X		X		X		X	
		3	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		X		X	
	Orientación a resultados	4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		X		X	
Desempeño en el contexto	Iniciativa	5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		X		X		X		X	
		6	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		X		X	
	Tareas laborales desafiantes	7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		X		X	
		8	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		X		X	
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	9	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		X		X		X		X	
		10	Trabajé para mantener mis actividades laborales actualizadas.	X		X		X		X		X	
Comportamientos contraproducentes	Soluciones creativas	11	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		X		X		X		X	
		12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		X		X	
	Negatividad	13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	x		X		X		X		X	
		14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		X		X	
		15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en las cosas positivas.	x		X		X		X		X	
	Conductas que dañan a la organización	16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		x		x		x		x	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE RESUMEN DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA
Proyecto de Tesis: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA,
2021.

Autora: Bach. Clara Margarita Peña Nuñez

Criterios	Apreciación			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento.				X
Claridad en el enunciado de los ítems.				X
Pertinencia de las variables con las dimensiones e indicadores.				X
Relevancia del contenido.				X
Factibilidad de aplicación.				X

Apreciación: Califica al instrumento como: EXCELENTE

Observaciones:

Validado por: ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA

Profesión: LIC EN ADMINISTRACIÓN

Grado Académico: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
EMPRESARIAL

Categoría Docente: ORDINARIO - AUXILIAR

Fecha: 04 de marzo del 2022


Lic. Adm. Alex Armestar Amaya
Reg. Unic de Coleg. N° 8729
CLAD - TUMBES

DNI: 41737972

Validación de instrumento por Experto 2.

Cuestionario de la motivación

DIMENSIONES	INDICADORES	¿POR QUÉ PONES MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?		Presentación		Claridad		Pertinencia		Relevancia		Factibilidad	
		Nº	ENUNCIADOS	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Motivación extrínseca	Regulación externa social	1	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
		2	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
	Regulación externa material	3	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		x		x	
		4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	x		x		x		x		x	
		5	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		x		x	
Motivación intrínseca	Desmotivación	6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	x		x		x		x		x	
		7	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		x		x	
		8	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		x		x	
	Regulación introyectada	9	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	x		x		x		x		x	
		10	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	x		x		x		x		x	
	Regulación identificada	11	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	x		x		x		x		x	
		12	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	x		x		x		x		x	
		13	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	x		x		x		x		x	
		14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	x		x		x		x		x	
		15	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	x		x		x		x		x	
		16	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	x		x		x		x		x	
	Satisfacción por el trabajo	17	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	x		x		x		x		x	
		18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	x		x		x		x		x	
		19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	x		x		x		x		x	

Cuestionario del desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ENUNCIADOS	Presentación		Claridad		Pertinencia		Relevancia		Factibilidad	
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño en la tarea	Planeamiento y del organización trabajo	1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		X		X	
		2	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y en forma.	X		X		X		X		X	
		3	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		X		X	
	Orientación a resultados	4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		X		X	
Desempeño en el contexto	Iniciativa	5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		X		X		X		X	
		6	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		X		X	
	Tareas laborales desafiantes	7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		X		X	
		8	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		X		X	
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	9	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		X		X		X		X	
		10	Trabajé para mantener mis actividades laborales actualizadas.	X		X		X		X		X	
	Soluciones creativas	11	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		X		X		X		X	
Comportamientos contraproducentes	Negatividad	12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		X		X	
		13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	x		X		X		X		X	
	Conductas que dañan a la organización	14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		X		X	
		15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en las cosas positivas.	x		X		X		X		X	
		16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		x		x		x		x	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE RESUMEN DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Proyecto de Tesis: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA, 2021.

Autora: Bach. Clara Margarita Peña Nuñez

Criterios	Apreciación			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Presentación del instrumento.				X
Claridad en el enunciado de los ítems.			X	
Pertinencia de las variables con las dimensiones e indicadores.				X
Relevancia del contenido.				X
Factibilidad de aplicación.			X	

Apreciación: Califica al instrumento como: APLICABLE

Observaciones:

Validado por: DRA. WENDY JESUS CATHERIN CEDILLO LOZADA

Profesión: LIC EN PSICOLOGÍA

Grado Académico: DOCTORA EN PSICOLOGÍA

Categoría Docente: DOCENTE AUXILIAR

Fecha: 08 de marzo del 2022


Dra. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada

Anexo 6: Autorización para ejecución de tesis.

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN DE
USO DE NOMBRE DE ENTIDAD
PARA TESIS

ELVIS BONIFAZ LÓPEZ

Director Regional de Educación de Piura

Yo, **CLARA MARGARITA PEÑA NUÑEZ**, identificada con documento de identidad DNI N°46895996, Bachiller en la Carrera de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes y domiciliada en AA. HH San Francisco Solano en el distrito de Veintiséis de Octubre departamento de Piura. Ante Ud. me presento y expongo: Que, por lo ya expuesto anteriormente y en mi condición de Bachiller en la carrera de Administración, es de suma prioridad contribuir a la sociedad con un trabajo de investigación (TESIS) la cual será Titulada “LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA, PERIODO 2021 – 2022”. Es por ello, que solicito a usted, la autorización de hacer uso del nombre de la entidad que representa, así como también la autorización para aplicar técnicas de recolección de datos (encuestas) dicha información será utilizada de manera confidencial y pertinente.

POR LO EXPUESTO:

Pido a Usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Piura, 28 de julio de 2021



CLARA M. PEÑA NUÑEZ
DNI: N° 46895996



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Fecha, 12 AGO 2021

OFICIO N° 3354-2021-GOB.REG.PIURA-DREP-OADM.

SEÑORA:
CLARA MARGARITA PEÑA NÚÑEZ
Correo: clara.marnu@hotmail.com
Telf.: 946286836

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA USO DE NOMBRE DE LA ENTIDAD
PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS

REFERENCIA : HRC N°16312-2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos, y a la vez comunicarle que en atención a su solicitud, ingresada mediante HRC N°16312, este despacho AUTORIZA el uso del nombre de la entidad para realizar el Trabajo de Investigación para Tesis "La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Piura, período 2021-2022".



EFL/DREP
JESC/OADM
EGTC/JAA

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
DIRECCIÓN
Lic. Elvís Bonifaz López
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA

Anexo 7: Datos de la encuesta del cuestionario de la motivación.

V1. MOTIVACIÓN																			
No ENC.	D1 Motivación Extrínseca					D2 Motivación Intrínseca													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
ENC. 1	6	5	6	5	6	2	2	3	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6
ENC. 2	1	3	4	3	3	7	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 3	1	3	4	3	3	7	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 4	1	3	4	3	3	7	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 5	1	1	1	1	1	7	7	7	6	1	7	7	7	7	6	4	6	7	6
ENC. 6	5	5	7	5	5	3	1	1	5	5	6	6	7	7	7	5	3	7	5
ENC. 7	6	5	7	7	7	3	3	3	3	7	5	7	3	5	7	5	3	6	6
ENC. 8	2	2	3	3	2	6	5	6	1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2
ENC. 9	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	5	7	7	7
ENC. 10	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	5	7	7	7
ENC. 11	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	5	7	7	7
ENC. 12	2	4	5	4	2	6	6	6	5	4	6	6	6	6	4	2	5	6	4
ENC. 13	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	1	7	7	7
ENC. 14	2	5	6	4	4	5	5	5	6	5	7	7	7	6	6	7	7	6	5
ENC. 15	2	2	2	3	2	6	6	6	5	2	6	6	6	5	6	4	5	5	5
ENC. 16	5	7	6	7	7	2	1	1	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7
ENC. 17	6	6	5	5	5	7	7	7	5	5	6	6	6	4	5	4	6	5	5
ENC. 18	2	3	2	3	2	6	5	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
ENC. 19	4	6	5	5	2	4	5	5	6	5	6	6	7	7	7	7	6	7	6
ENC. 20	3	5	4	6	3	5	5	4	6	4	7	6	7	7	6	6	6	7	7
ENC. 21	4	6	6	6	4	5	2	5	6	5	7	6	7	7	3	5	5	7	7
ENC. 22	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	6	7	7	6	6	6	4	5	5
ENC. 23	3	5	5	5	3	5	5	5	6	5	6	7	7	6	6	5	7	6	5
ENC. 24	2	2	2	3	2	6	6	6	6	3	2	7	7	7	7	7	6	6	6
ENC. 25	1	2	2	1	2	7	7	1	6	2	1	7	7	7	7	7	6	5	5
ENC. 26	2	3	2	1	2	6	7	6	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
ENC. 27	6	6	6	6	6	2	1	1	6	5	5	6	5	6	7	6	5	7	6
ENC. 28	1	3	2	2	3	7	7	7	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1
ENC. 29	6	2	7	7	6	1	1	1	7	2	7	7	7	2	6	6	7	6	7
ENC. 30	7	6	7	6	2	1	4	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7
ENC. 31	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	4	7	7	7
ENC. 32	7	7	3	6	2	6	2	6	5	2	7	7	5	7	6	6	5	7	7
ENC. 33	6	2	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7
ENC. 34	6	6	3	4	6	4	5	6	4	6	7	7	6	7	2	4	7	6	7
ENC. 35	1	3	2	3	3	7	5	4	1	2	1	1	1	3	3	4	1	3	3
ENC. 36	6	5	6	5	5	2	3	2	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6
ENC. 37	7	6	6	7	3	7	6	6	7	2	7	7	7	7	6	7	7	7	7
ENC. 38	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	6	7	7	7
ENC. 39	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	6	7	7	7
ENC. 40	2	1	1	2	1	6	6	2	5	2	2	6	6	6	5	6	5	5	4
ENC. 41	6	6	2	2	6	7	7	6	7	2	7	7	7	7	7	2	7	7	7

ENC. 42	1	1	1	2	2	6	7	6	6	1	6	6	6	6	7	6	6	6	7
ENC. 43	4	3	2	5	4	5	7	7	5	5	6	7	6	7	6	6	1	4	4
ENC. 44	6	6	6	6	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	6	7	7	6
ENC. 45	5	5	6	2	6	2	4	3	5	5	5	6	4	5	4	5	4	6	4
ENC. 46	6	7	6	7	7	2	1	2	5	6	4	4	4	7	7	7	5	6	6
ENC. 47	4	5	4	4	1	3	3	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6
ENC. 48	2	5	6	4	4	6	6	4	7	4	7	7	7	7	6	7	6	6	6
ENC. 49	4	3	3	4	3	3	5	5	7	3	7	7	7	7	7	4	6	7	5
ENC. 50	2	6	5	5	3	3	4	4	6	5	7	6	7	7	7	7	6	7	6
ENC. 51	2	5	5	5	2	5	6	5	6	5	7	7	7	6	6	6	6	6	5
ENC. 52	2	5	5	4	3	6	5	5	6	4	6	7	7	7	5	6	5	6	5
ENC. 53	1	1	1	2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	5	7	7	7
ENC. 54	1	6	2	2	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	6	6	6
ENC. 55	2	5	2	2	1	7	7	7	6	2	7	5	5	6	6	1	7	7	6
ENC. 56	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	5	6	5	7	6	6
ENC. 57	1	1	1	7	1	7	7	7	6	1	7	7	7	7	1	1	6	7	7
ENC. 58	2	2	2	1	1	7	7	7	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
ENC. 59	4	2	2	3	3	6	6	6	4	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3
ENC. 60	5	3	3	6	4	6	4	5	7	7	7	3	7	6	4	4	7	6	6
ENC. 61	1	5	2	5	5	7	2	5	1	7	7	1	1	7	5	3	1	5	5
ENC. 62	2	4	4	4	2	7	1	4	7	6	7	7	7	7	4	1	7	7	7
ENC. 63	1	1	1	1	1	7	7	7	6	2	7	7	7	7	5	6	6	7	7
ENC. 64	3	7	4	4	3	6	1	3	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	5
ENC. 65	1	6	2	2	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	6	6	6
ENC. 66	2	6	2	2	2	6	7	7	7	2	7	7	7	7	7	6	6	6	6
ENC. 67	2	1	3	3	2	5	6	1	7	1	2	7	6	5	7	7	6	5	6
ENC. 68	1	6	2	2	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	6	6	6
ENC. 69	1	6	2	2	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	6	6	6
ENC. 70	1	7	2	2	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	6	6	6	7	6
ENC. 71	2	1	2	2	3	6	5	2	6	2	1	6	7	7	3	6	6	5	6
ENC. 72	2	2	5	1	2	7	7	1	6	5	1	7	7	6	6	5	3	6	6
ENC. 73	1	2	2	1	2	7	7	6	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
ENC. 74	2	3	3	3	4	6	5	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3
ENC. 75	1	3	4	3	3	7	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 76	2	2	2	2	2	7	7	6	6	2	6	6	6	6	7	6	6	6	7
ENC. 77	1	1	1	1	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	1	1
ENC. 78	5	5	5	4	1	6	7	7	7	5	7	6	7	7	7	6	6	6	6
ENC. 79	3	2	2	2	1	6	6	2	6	3	2	6	4	6	6	6	5	5	5
ENC. 80	4	7	4	6	6	6	6	6	6	2	7	7	7	7	7	6	6	7	6
ENC. 81	2	5	4	6	2	3	7	7	6	6	6	7	7	7	6	7	6	7	6
ENC. 82	4	4	5	6	2	6	6	6	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7
ENC. 83	3	5	5	5	2	4	3	5	6	4	6	7	7	7	3	5	6	7	6
ENC. 84	3	4	5	4	2	5	6	6	6	4	6	6	7	6	6	6	7	6	5
ENC. 85	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	6	7	7	6	4	6	5	6	5
ENC. 86	2	2	3	3	2	5	5	6	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
ENC. 87	1	2	1	1	1	7	1	5	7	2	4	6	5	7	6	6	6	6	5

ENC. 88	2	2	2	3	2	7	6	6	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
ENC. 89	4	2	3	2	3	4	6	5	5	1	2	3	3	2	3	3	2	4	4
ENC. 90	6	1	2	5	4	2	7	4	3	1	4	3	3	2	4	4	3	5	5
ENC. 91	7	3	2	2	6	1	2	2	3	2	5	4	4	5	5	6	5	5	6
ENC. 92	1	4	1	1	7	1	1	1	5	1	6	5	5	5	5	7	6	6	5
ENC. 93	7	7	6	6	6	5	5	5	6	6	7	7	6	5	6	6	6	5	6
ENC. 94	1	1	1	2	1	7	6	7	7	1	7	7	7	7	2	3	7	7	7
ENC. 95	1	1	1	1	1	7	7	7	6	1	7	7	7	7	5	4	6	7	6
ENC. 96	6	5	6	6	7	3	2	1	5	6	5	6	5	5	7	7	5	6	6
ENC. 97	5	5	6	6	5	2	2	3	6	5	6	6	5	5	7	5	5	6	6
ENC. 98	7	5	5	5	5	1	2	2	5	4	5	5	5	5	7	5	6	5	4
ENC. 99	5	6	5	6	5	3	2	3	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5
ENC. 100	1	3	4	3	3	7	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 101	2	3	4	3	3	6	5	6	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3
ENC. 102	2	4	4	3	3	6	6	6	4	4	7	5	5	3	3	3	4	4	3
ENC. 103	1	3	3	2	4	6	6	4	4	3	3	7	7	6	7	6	6	5	5
ENC. 104	2	3	4	3	3	6	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 105	1	3	5	3	3	7	6	6	5	3	5	4	5	3	2	3	5	4	4
ENC. 106	2	3	5	4	3	6	6	6	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4
ENC. 107	2	3	4	3	3	6	6	6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
ENC. 108	1	4	4	5	3	7	5	5	4	4	7	4	4	3	3	3	4	3	5
ENC. 109	6	5	6	6	5	3	3	2	6	5	5	6	5	6	6	7	5	5	5
ENC. 110	1	3	4	5	2	7	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4	5	5
ENC. 111	7	7	6	6	6	4	2	1	5	6	7	7	5	7	6	6	5	5	5
ENC. 112	5	7	6	5	7	3	3	2	5	6	6	7	7	6	5	5	5	5	6
ENC. 113	2	1	2	1	2	7	3	4	4	3	2	7	6	5	7	6	6	5	6
ENC. 114	2	1	2	2	1	7	5	5	7	2	1	6	6	6	7	6	6	7	7

Anexo 8: Datos de la encuesta del cuestionario del desempeño laboral.

V2. DESEMPEÑO LABORAL																
	D1 Desempeño en la Tarea				D2 Desempeño en el Contexto							D3 Comportamientos Contraproducentes				
No ENC.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
ENC. 1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
ENC. 2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	2
ENC. 3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5
ENC. 6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
ENC. 7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
ENC. 8	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
ENC. 9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 12	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
ENC. 13	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5
ENC. 14	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
ENC. 15	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4
ENC. 16	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	3	3
ENC. 17	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
ENC. 18	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2
ENC. 19	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
ENC. 20	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4
ENC. 21	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 23	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
ENC. 24	4	5	5	5	1	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4
ENC. 25	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
ENC. 26	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
ENC. 27	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
ENC. 28	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
ENC. 29	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5
ENC. 30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
ENC. 31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 32	4	4	3	5	5	3	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5
ENC. 33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
ENC. 34	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	2	4	5	5	3	5
ENC. 35	1	2	4	1	1	3	1	2	1	5	5	5	5	4	4	1
ENC. 36	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5
ENC. 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5
ENC. 38	1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
ENC. 39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 40	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
ENC. 41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5

ENC. 42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5
ENC. 43	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
ENC. 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
ENC. 45	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
ENC. 46	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4
ENC. 47	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4
ENC. 48	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5
ENC. 49	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
ENC. 50	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
ENC. 51	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
ENC. 52	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
ENC. 54	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
ENC. 55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
ENC. 56	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5
ENC. 57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5
ENC. 58	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	1	1	1
ENC. 59	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
ENC. 60	3	4	4	5	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
ENC. 61	1	4	4	3	5	4	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4
ENC. 62	1	2	3	5	5	4	2	5	1	2	5	5	4	4	4	4
ENC. 63	5	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
ENC. 64	2	4	4	3	5	4	3	5	3	4	2	5	4	4	3	4
ENC. 65	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
ENC. 66	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4
ENC. 67	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 68	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
ENC. 69	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4
ENC. 70	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5
ENC. 71	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
ENC. 72	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5
ENC. 73	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
ENC. 74	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 75	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 76	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5
ENC. 77	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3
ENC. 78	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5
ENC. 79	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5
ENC. 80	4	4	3	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
ENC. 81	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1	1	1	1
ENC. 82	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
ENC. 83	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4
ENC. 84	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5
ENC. 85	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
ENC. 86	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2
ENC. 87	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5

ENC. 88	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2
ENC. 89	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	2	1	1	2
ENC. 90	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	2	3
ENC. 91	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
ENC. 92	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4
ENC. 93	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
ENC. 94	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
ENC. 95	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5
ENC. 96	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
ENC. 97	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
ENC. 98	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4
ENC. 99	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5
ENC. 100	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 101	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
ENC. 102	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
ENC. 103	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
ENC. 104	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4
ENC. 105	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	5	5	5
ENC. 106	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 107	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 108	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3
ENC. 109	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
ENC. 110	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC. 111	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5
ENC. 112	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
ENC. 113	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
ENC. 114	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4