



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención en Gestión de
Recursos Humanos

Autora

Karol Cecilia Lazaro Nuñez

Asesora

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lazaro Nuñez, Karol Cecilia	42600853	25 – 11- 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Becerra Vera, Charito Emperatriz	28105116	0000-0001-8630-044X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Laos Fernández Elena Luisa	15602414	0000-0002-3383-6117
Dra. Agurto Távara, Elvia Mercedes	15594016	0000-0001-7518-2249
M(a). Castillo Alva, Margot Albina	15587333	0000-0002-5245-3701

Karol Cecilia Lazaro Nuñez 2025-078081

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°20854 G...

Quick Submit

Quick Submit

DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

sm:oid::1:3351654523

Fecha de entrega

25 sep 2025, 3:12 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 sep 2025, 3:15 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_KAROL_LAZARO_NU_E2.pdf

Tamaño del archivo

867.6 KB

57 páginas

11.401 palabras

50.927 caracteres



Página 1 de 62 - Portada

Identificador de la entrega: sm:oid::1:3351654523



Página 2 de 62 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: sm:oid::1:3351654523

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

Una marca de alerta es un mecanismo de un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

TÍTULO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°20854 GRAL. JUAN VELASCO ALVARADO,
BARRANCA - 2019**

Lic. KAROL CECILIA LAZARO NUÑEZ

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA: Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Huacho - Perú

2026

DEDICATORIA

A mis padres, por todos los buenos momentos que pasamos juntos, motivándome a emprender nuevos caminos.

También a mis hijos y esposo por tenerlos presentes en cada momento de mi vida.

Karol Cecilia Lazaro Nuñez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme cada día y por darme fortaleza en seguir adelante a pesar de los obstáculos que se encuentre en mi camino.

A mi asesora por los consejos y enseñanzas en la elaboración de la presente investigación.

Karol Cecilia Lazaro Nuñez

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORÍA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la Investigación	16
1.4.1 Justificación teórica	16
1.4.2 Justificación práctica	16
1.4.3 Justificación Metodológica	17
1.5 Delimitaciones del estudio	17
1.5.1 Delimitación espacial	17
1.5.2 Delimitación temporal	17
1.5.3 Delimitación social	17
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPITULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	29
2.4 Definición de términos básicos	29
2.5 Hipótesis de investigación	31

2.5.1 Hipótesis General	31
2.5.2 Hipótesis Específicos	31
2.6 Operacionalización de las variables	31
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	33
3.3 Técnicas de recolección de datos	33
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1 Análisis de resultados	36
4.2 Contrastación de hipótesis	40
CAPITULO V	44
DISCUSIÓN	44
5.1 Discusión de resultados	44
CAPITULO VI	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
6.1 Conclusiones	46
6.2 Recomendaciones	46
CAPITULO VII	48
REFERENCIAS	48
7.1 Fuentes documentales	48
7.2 Fuentes bibliográficas	49
7.3 Fuentes hemerográficas	49
7.4 Fuentes electrónicas	49
ANEXOS	51
Anexo 1. Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	53
Anexo 3. Tratamiento estadístico	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivación y desempeño laboral	36
Tabla 2. Necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral.....	37
Tabla 3. Necesidades de seguridad y desempeño laboral	38
Tabla 4. Necesidades sociales y desempeño laboral	39
Tabla 5. Correlación de la hipótesis general	40
Tabla 6. Correlación de la hipótesis específica 1.....	41
Tabla 7. Correlación de la hipótesis específica 2.....	42
Tabla 8. Correlación de la hipótesis específica 3.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características porcentuales de motivación y desempeño laboral	36
Figura 2. Necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral.....	37
Figura 3. Necesidades de seguridad y desempeño laboral	38
Figura 4. Necesidades sociales y desempeño laboral	39

RESUMEN

Objetivo es Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019. **Método:** Tipo de investigación básica, no experimental, enfoque cuantitativo y el nivel fue correlacional, la población fue de 32 colaboradores. Para la variable motivación se evaluaron las dimensiones de seguridad y sociales, mientras que para el desempeño laboral se analizaron la adaptabilidad y comunicación. **Materiales:** se utilizó un solo instrumento de 20 ítems válido y confiable que fue aplicado en un momento determinado. **Resultados:** el 63% de los colaboradores cuentan con buena motivación, destacando una percepción favorable en los factores de seguridad y relaciones sociales. Asimismo, el 53 % de los colaboradores presentó un buen desempeño laboral, evidenciando capacidad de adaptabilidad y niveles óptimos de comunicación interna. **Conclusiones.** Se encontró correlación directa y representativa ($Rho = 0,36$, $p\text{-value} = 0,04$), a elevada motivación, mayor desempeño laboral y correlación moderada. Por tanto, se llegó a comprobar la hipótesis donde existe relación según la hipótesis planteada. **Palabras claves:** Motivación, desempeño laboral, adaptabilidad.

ABSTRACT

Objective is to establish the relationship between work motivation and job performance among workers at the Educational Institution No. 20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019.

Method: Type of basic research, non-experimental, quantitative approach and the level was correlational, the population was 32 collaborators. For the motivation variable, the security and social dimensions were evaluated, while for job performance, adaptability and communication were analyzed. **Materials:** A single valid and reliable 20-item instrument was used that was applied at a specific time. **Results:** 63% of employees showed good motivation, highlighting a favorable perception of security and social factors. Likewise 53% of the collaborators presented a good job performance, showing adaptability skills and optimal levels of internal communication. **Conclusions.** A direct and representative correlation was found ($Rho = 0.36$, $p\text{-value} = 0.04$), with high motivation, higher job performance and moderate correlation. Therefore, the hypothesis where there is a relationship was verified according to the proposed hypothesis.

Keywords: Motivation, job performance, adaptability.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado motivación y el desempeño laboral, Donde se explica la motivación según atores que fueron soporte dentro de la investigación, se explica la segunda variable. Por lo tanto, es necesario mencionar las definiciones para mayor precisión de las variables. Según el autor Robbins (2004) manifiesta sobre lo que motiva: ' llámese grado o nivel de intencionalidad con tenacidad frente al logro de un objetivo" (p. 155).

Asimismo, se definió el desempeño laboral, como lo indica Chiavenato (2000) donde el desempeño laboral resulta del esfuerzo físico y mental que ejerce el ser humano de acuerdo con el trabajo designado dentro de la entidad donde se desarrolló la investigación.

Se aplicó en las teorías que son importantes en las definiciones, características y tipos que requiere las variables estudiadas, la cual sirvió de sustento para ampliar los conocimientos frente a diferentes realidades según los objetivos planteados. Vale recalcar que los resultados fueron eje importante para proponer propuestas frente a la problemática que se estudió.

La investigación se divide en capítulos que están comprendidos según se indica: Capítulo I. Planteamiento del Problema en este apartado encontraremos datos importantes que plasman el fenómeno real y las formulaciones de la problemática y objetivos Capítulo II: toda la parte teórica, enfoques, tipos y características mucho más específicas Capítulo III: Metodología, apartado clave dentro del presente trabajo. Capítulo IV Resultados, información valiosa sobre toda la recolección de datos, la analítica e interpretaciones. Capítulo V Discusión, se encuentra la contratación de la investigación, Conclusión - Recomendación. Seguidamente se encuentra la bibliografía y nexos respectivos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La motivación es importante cuando se trata del desempeño laboral, puesto que en muchos países del mundo se sabe que la motivación juega un papel fundamental cuando este es detonante para trabajar contentos. Es indispensable conocer que factores influyen en el desempeño de los mismos. Es conocido que existen características marcadas como el aspecto físico y social son determinantes en la conducta de las personas, Entonces que importante es la percepción frente al rendimiento, esfuerzo, la producción y cuan satisfecho puede estar el trabajador bajo su entidad.

La labor que desempeña el trabajador en la entidad no solo es fuerza, actitud, interés, deseo, sino también manifiesta un conjunto valores con que se le formo en la familia y el sistema, para cuando se interrelacione con sus compañeros trasmite sus creencias, miedos, y aspecto cultural y religioso. E ahí la importancia que de un trabajador se encuentre sumamente motivado para el desarrollo de sus actividades asignadas. Pero para que exista este factor llamado motivación, dentro de la institución educativa debe existir normas, políticas, reglamentos que respalden y beneficien por derecho al trabajador y este logre calidad de vida, estabilidad para su desarrollo personal, profesional y familiar, como lo indica Marcano M. (2006): “existen factores motivantes y cambiantes en el llamado tiempo” pero las en su mayoría las grandes industrias descuidan el talento humano y no priorizan estos factores, más aún cuando observan como gasto inoportuno cuando esto debería ser el eje principal para poder lograr alcanzar los propósitos que la institución demanda.

Perú presenta similares problemas a nivel del desempeño laboral son una problemática existente en muchas de las instituciones tanto públicas como privadas y que hasta el momento no se logra control dicha situación.

Se ha podido observar en el objeto de estudio que son los trabajadores, presenten irritación, desmotivación frustración, son indicadores des motivantes frente a las autoridades como la plana docente trayendo como consecuencia el desempeño laboral. Por lo tanto, se investigó ambas variables para conocer la correlación de las mismas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre las necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?

PE2: ¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?

PE3: ¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación que existe entre las necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

OE2: Establecer la relación que existe entre las necesidades de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

OE3: Establecer la relación que existe entre las necesidades sociales y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación teórica

La teoría abordada juega un papel importante, porque sirvió de base para profundizar en las variables analizadas, asimismo sirve de antecedentes a futuras investigaciones para su mayor análisis, sin embargo, permito precisar aspectos relevantes frente al desarrollo de objetivos y plasmar las recomendaciones para tomar acción frente a la problemática establecida.

Los resultados de la investigación permitirán a las autoridades del colegio en cuestión a tomar acciones para alcanzar objetivos con herramientas, estrategias que servirán en un mejor desempeño en el trabajo y contar con una excelente motivación de sus servidores

1.4.2 Justificación práctica

Actualmente son diversos los problemas que se presentan frente a la motivación de los trabajadores, peor aún en entidades públicas, al tocar el desempeño laboral se torna más difícil puesto que generalmente se ve como exceso de trabajo. Entonces se observa baja motivación por parte de las autoridades, el clima laboral es deficiente generando un ambiente deficiente y por consiguiente no lográndose los propósitos de la institución.

Se entiende que el factor motivante debe basarse en contextos de valores, principios sobre todo que cuenten con el mejor manejo del desempeño laboral en la institución donde se labora. Entonces estos indicadores servirán de recursos con la finalidad de mejorar e idéntica los posibles errores con la única finalidad de corregirlas para contar con un bienestar adecuado, mejor desempeño laboral y excelente motivación con la única finalidad de alcanzar objetivos de la entidad y de los mismos colaboradores y educandos.

Es de gran importancia señalar el aspecto de la bibliografía, se nutrió de estudios confiables para el desarrollo de este haciendo hincapié en el recurso humano para así profundizar aspectos relevantes dentro de la presente investigación.

1.4.3 Justificación Metodológica

Los resultados alcanzados servirán de antecedentes a futuras investigaciones, siendo la profundización de estudios con el propósito de ahondar más los aspectos científicos, tecnológicos para generar alternativas frente a la problemática.

Es indispensable precisar que se empleó técnicas e instrumentos válidos y confiables para una mayor precisión dentro de la investigación para mejores resultados en su aplicabilidad. La investigación es un aporte significativo, para el desarrollo de la investigadora, de la institución de la propia sociedad.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se ejecutó en el Colegio N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca, Lima - Perú.

1.5.2 Delimitación temporal

Fue ejecutado en el año 2019, donde se inició la investigación, pero por motivos personales no se culminó según el cronograma propuesto dentro del proyecto.

1.5.3 Delimitación social

Se profundizo bajo el contexto del medio o la sociedad por la naturaleza, la variable abordada que; asimismo las variables abordadas son de gran relevancia porque se logró los propósitos individuales y sobre todo institucionales para mayor soporte y lograr estrategias que sumen al bienestar de la comunidad educativa.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio fue factible debido a que contamos con los medios necesarios tanto en el aspecto económico, humano y de logística, asimismo con la venia de los encargados de la Institución Educativa y los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Sum (2015) desarrollo el tema: *Motivación y desempeño laboral*, llevada a cabo con los trabajadores administrativos de la compañía alimentaria ubicada en la zona 1 de Quetzaltenango. Tuvo como objetivo principal determinar cómo la motivación influye con el cumplimiento de metas, generando beneficios significativos. El rendimiento en empleados se refleja en las tareas ejecutadas en su puesto de trabajo, y este dependiendo de cada colaborador, se sienten motivados dentro de la organización. La motivación es clave para explicar el comportamiento de los trabajadores, quienes requieren distintas formas de incentivo para lograr un buen rendimiento y alcanzar sus metas. La investigación, realizada con 34 empleados administrativos, demostró elevada motivación, lo que impacta positivamente en su desempeño. El resultado obtenido confirmo las hipótesis de investigación.

Enríquez. (2014), llevó a cabo una investigación en México titulada *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de la Visión en México*. Objetivo fue adaptar un instrumento para evaluar tanto el rendimiento laboral como la motivación de colaboradores en dicho instituto. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, explicativo, correlacional. La población estuvo conformada por 164 colaboradores, sin tomar una muestra, ya que se aplicaron los instrumentos. Se utilizó dos herramientas: la primera evaluaba el desempeño y constaba de 48 ítems, con una confiabilidad de .939; la segunda medía la motivación, formada por 19 ítems, confiables y válidos. Se concluyó que los trabajadores perciben con nivel motivante que varía entre muy buena y excelente, mientras que su desempeño laboral se encuentra en niveles de muy bueno y excelente, según la evaluación realizada.

Sánchez. (2011), Realizó una investigación en Venezuela titulada *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral de un hospital*. Objetivo analizar los factores motivacionales como elementos clave para mejorar el desempeño laboral, tipo correlacional, descriptiva y de campo, con una población de 12 trabajadores, lo que permitió trabajar con toda la población, dada

su pequeña y homogénea tamaño. La técnica fue encuesta, cuestionario de 39 ítems. Valido y confiable. En conclusión, se comprobó la hipótesis plasmada dentro del estudio.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Casas. (2017), llevó a cabo una investigación en Piura denominada: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una Escuela de Posgrado de la Universidad*. El objetivo fue determinar la influencia de la motivación y su relación con el desempeño laboral. Se aplicó una encuesta a 80 trabajadores, se utilizó un cuestionario compuesto por 15 preguntas que abarcaban ambas variables, con una escala de cinco categorías. Validado y fiables, demostrando que la motivación es influenciada de forma directa en los trabajadores. Se concluyó: la motivación deja a los empleados desarrollarse y manejarse con la data obtenida en el cumplimiento de labores y tareas diarias en la institución.

Maldonado. (2017), desarrollo la tesis: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de una Municipalidad*. Objetivo fue determinar si la motivación tiene un impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en municipalidad. la encuesta se aplicó a 62 trabajadores, el reactivo fue valido y confiable. Conclusión principal fue la mejora de la actividad laboral debido que cuando la calidad de vida es mayor, también aumenta la productividad en el trabajo. La disponibilidad de los materiales e infraestructura necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima. Además, se destacó que la municipalidad proporciona beneficios a todos los empleados, lo que también contribuye a su motivación y productividad.

Paredes. (2017), estudió en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, en el Agustino, si la motivación influye en el rendimiento del personal del Departamento de Patología Clínica. Métodos y materiales: Se trabajó con 91 personas. Para medir la motivación se aplicó una encuesta y para evaluar el desempeño se observó su trabajo. Ambos instrumentos fueron confiables. Resultados: Se encontró que la motivación y el desempeño están muy relacionados ($r=0,809$). Cuando la motivación sube, el rendimiento también mejora. Conclusiones: El personal que se siente más motivado realiza su trabajo con mayor calidad y eficiencia.

Meza. (2016), según su investigación: *Motivación y desempeño de administrativos en una entidad gubernamental*. Objetivo determinar la influencia de la motivación y el desempeño laboral. El estudio fue de tipo aplicada, ya que se utilizaron conocimientos teóricos para abordar

una situación concreta y proponer soluciones prácticas, descriptivo, no experimental. Conclusión, se comprobaron la hipótesis plasmada y el análisis de coeficiente según contingencia mostró que el 62.92% entre las variables atribuyéndose influencia de sus factores motivacionales

Vera & Zapata. (2014), realizaron una investigación en Cusco titulada: *La motivación y el desempeño laboral del personal en un hospital*. Objetivo fue determinar la relación de variables. Métodos y materiales: La investigación fue de tipo aplicada, con nivel descriptivo y correlacional, lo que permitió describir y medir el grado de relación entre motivación y desempeño. Se usaron métodos inductivo-deductivo, análisis-síntesis y el apoyo de herramientas estadísticas. El diseño fue no experimental y transversal, ya que la información se recopiló en un solo momento. Resultados: El análisis estadístico, a través del coeficiente de contingencia, mostró que la motivación influye en el desempeño laboral con una significación del 62,92 %. Conclusiones: la motivación es un factor clave para que el personal administrativo trabaje mejor y con mayor compromiso.

2.2 Bases teóricas

Motivación

(Robbins, 2004) Manifiesta: “llamase a todo conjunto de situaciones que se manifiestan con un grado de intencionalidad, dirección y constancia de la capacidad del hombre para alcanzar su propósito” (p. 155).

(Morris, 2001) Manifiesta que: “situaciones propias que generan fuerza y orientan Al comportamiento frente a propósitos únicos. Dándose el caso que el motivante fisiológico es carente frente al motivante social, donde esta demanda mucho tiempo con la finalidad de lograr la plenitud” (p. 346).

Maslow citado en (Kreitner & Kinicki, 1997), “es indispensable la estructura de la necesidad primordial según las escalas donde prima el mayor hasta llegar a menor” (p. 54).

En función según que manifiesta el autor Maslow definitivamente se coincide puesto que es lo que se observa como factores dentro de la Institución Educativa puesto que es vital las necesidades básicas como las necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad y sociales. En consecuencia, son importante estas dimensiones para la investigación la cual se pretende

estudiar para conocer a profundidad la relación que existe frente a la segunda variable en cuestión.

Teoría del doble factor de Herzberg

(Herzberg, 1959), “preciso el aspecto motivación y busco la relación ente persona y entidades, para señalar los aspectos importantes de la teoría, según se detalla”:

Señala que él logra es clave en un entorno exitoso de desempeño de las actividades, enfatizando en el reconocer el logro de los trabajadores siendo este un facto desafiante e importante donde genera un crecimiento con un grado de responsabilidad para el logro de objetivos.

El autor Herzberg, indica que, realizar una actividad carga aspectos motivantes, donde el propio colaborador lo genera, por otro lado, los aspectos higiénicos no son causantes de motivantes la cual es factor de insatisfacción.

Es importante resaltar esta teoría porque concuerda con la segunda variable que es desempeño laboral y va ligado con la motivación la cual se pretende estudiar para poder conocer la relación de la misma y se coincide con los factores como el reconocimiento, el trabajo indica empuje y compromiso que se ve reflejado en el actuar del día a día de los trabajadores de la Institución Educativa.

Teoría del Establecimiento de Metas

Hace hincapié en que se fundamenta en el pensar y actuar como fuente de fortaleza para alcanzar metas, pero (Locke, Citado por (Guillén G, 2000), determina: que para un mejor logro de objetivos es vital la relación que existe entre ambas: tener claro el objetivo es indispensable. Se tiene q tener la responsabilidad para ambas situaciones. La presencia es clave si esta es generada por el mismo individuo (p. 202).

Entonces cada persona que tiene la capacidad de generar un propósito, este hace que su proceso sea positivo no solo para su propio desarrollo, sino también para la institución que genera un correcto clima para una mejor practica de trabajo.

Teorías motivacionales bajo un enfoque organizacional

El facto motivante bajo la institución donde se labora es suele ser necesario porque existen razones para sacar la vitalidad la luz, entonces este trabajador reflexiona y genera una perspectiva diferente a su situación con el único objetivo de alcanzar metas en común. Que buscan satisfacer factores importantes (Robbins, 2004),

Bajo esta teoría podemos entender el camino a elegir cuando el trabajador se encuentre dentro de la institución, para que a conciencia busque la dirección y la motivación, pero para lograr ello tienen que existir factores intrínsecos y extrínsecos.

En los años noventa se estudió esta teoría, pero solo algunas tuvieron la relevancia, pero a pesar de las diversas conceptualizaciones se rescata la que guarde correlación con la persona que labora y ese efecto que tiene frente a la labor que este desempeña, según Vroom, existe la igualdad entre sus semejantes.

Es sumamente interesante las teoría de la motivación desde la perspectiva organizacional la cual se estudió donde existe todo una organización encargada de jerarquías la cual comúnmente se viene ejecutando, por cuestiones del sistema, sin embargo vale resaltar que perspectiva organizacional es un referente frente a la motivación ya que los trabajadores necesitan estar inmerso no solo en una organización o en un centro laboral, sin embargo persiguen una necesidad la cual el factor motivación tiene que ser la correcta o sobre todo la adecuada para poder desempeñar con calidad su trabajo.

Teoría de la Expectativa de Vroom:

Según mirada de Víctor Vroom según (Lawler III, 1971), que fue analizada y donde se confirma que “la fortaleza de llevar a cabo algo esto va a ser influenciada por el grado de perceptiva, porque va a depender si esto me motiva o no” (Robbins, 2004) (p. 173). Cada colaborador se siente con motivos para incrementar su trabajo donde la satisfacción es personal y tiende a tener premiaciones que incrementan su desarrollo personal (Robbins, 2004)

Según su arquetipo de Vroom donde aclara 3 definiciones puntales. Según (Guillén G, 2000), donde realiza un acróstico para mayor definición.

Valencia

Grado de positividad y negatividad que es designado en funciones de su actuar de cada individuo.

Instrumentalidad

En función a la productividad y consecuencia donde debe existir equidad, para que ambos estén equilibrio para alcanzar los propósitos.

Expectativa

El inconveniente que se da fortaleza es frente a lo que el trabajador se hace como panorama. Entonces todo este entorno a la actitud y la práctica. (p.201).

Los trabajadores necesitan de un factor motivante para poder actuar frente a determinada actividad, donde la separación es independiente para alcanzar las metas que estén sincronizados con la entidad.

La población objeto de estudio, muestran algunos de estos puntos la cual menciona el autor puesto que los trabajadores se motivan en función a lo que la institución ofrece, ya sea en este caso un sueldo justo, un trato adecuado y sobre todo que se respete su trabajo.

Dimensiones de la Motivación

Dentro de estas dimensiones se encontrará aspectos indispensables para alcanzar la plenitud, sin embargo, solo se consideró tres de las primeras necesidades la cual se pretende investigar dentro de la motivación, puesto que se observado dichas necesidades dentro de la Institución Educativa, las cuales se desarrollaron como parte de las dimensiones.

Básicas o fisiológicas

La persona que cuente con actividad laboral, este no sufrirá las consecuencias de no tenerla, porque en función a ello percibirá un ingreso que cubra sus gastos, económicos, salud, de vestimenta y sobre todo cubrirá sus gastos primarios, dando importancia a temas de salud como:

Prioridad según jerarquía, donde la supervivencia es necesaria y esto lleva a la satisfacción.

(Maslow, 1943) precisa: que el ser humano no solo estará para alimentarse, existen otros aspectos como la emoción, el conocimiento para que orienten sus pasos.

La investigación definitivamente se consideró dicha dimensión como parte del estudio puesto que, en la entidad, se puede ver como el trabajador no solo es prioritario cubrir sus necesidades básicas o fisiológicas, sino también otros puntos como indica el autor. Sin embargo, es prioridad percibir un ingreso económico por que en su mayoría los trabajadores tienen carga familiar y por ende no solo buscan satisfacer sus propias necesidades si no de sus familiares que son su mayor responsabilidad.

Seguridad

Según (Maslow, 1943) indica que:

Entender que todo radica en el ser, en ver la parte interna, es de donde nace la fuerza la seguridad que está envuelta en principios.

Entender que todo parte de nuestro interior es fundamental, de lo contrario no se podrá encontrar si se busca bajo la perceptiva.

En definitiva, se coincide con el autor porque es necesario que el individuo tenga seguridad propia y no depender de otro factor para sentirse seguro, sin embargo, se ejecutó el estudio se evidenció que los trabajadores si bien es cierto muestra dicha seguridad de su trabajo, pero existe mucha incertidumbre por parte de ellos porque se muestran desmotivados por este punto de la necesidad de seguridad frente a que no todos cuentan con una estabilidad laboral.

Sociales (de afiliación o pertenencia)

(Maslow, 1943) Afirma que:

Hace referencia que el factor inspirador es su propia necesidad de ser aceptado frente al contexto social. Como es el caso de una amistad si es reciproco entonces donde la demostración de afecto es fundamental y por ende esta persona demuestra su vulnerabilidad

por medio de la confianza, el amor, el respeto solo por la busca de encajar bajo el contexto social.

Los trabajadores se muestran con una conducta no del todo correcta por así decirlo debido a que dentro de la misma su clima laboral es inadecuado puesto que las relaciones sociales no son del todo buenas, sin embargo, comparten, colaboran frente a cualquier situación, es más tienen comunicación con su compañera sin embargo no todo es bonito, también existe otras situaciones la cual se pretende estudiar, porque también existen trabajadores que no se relacionan y viven su propio mundo.

Desempeño laboral

Bohórquez, (2007) dice: actividad ejecutada con planificación alcanzando propósitos institucionales.

(Chiavenato, 2000) Expone: la carga laboral depende del manejo del colaborador, donde este trabaje con confianza, seguridad y a conciencia para alcanzar la plenitud en diferentes aspectos.

Entonces se puede decir que el desempeño laboral es todo trabajo que desarrolla el trabajador en función a las actividades asignadas para el beneficio propio y de la institución donde desempeña su trabajo.

Factores de satisfacción en el desempeño laboral

Turner y Lawrence, citado por (Pérez & Salom de Bustamante, 1992), indican: “la importancia de características, factores como la libertad, estrategia e inteligencia emocional para la interacción con sus colegas es importante tener saberes previos y sobre todo siendo responsables para un adecuado clima laboral”. (p. 242).

Para un eficiente desempeño es primordial tener claro la teoría y la práctica, para dar la relevancia sobre aspectos que puedan afectar el desarrollo del mismo.

Las existencias de factores laborales son afectadas en lo laboral. Encontramos a, Hackman y Lawler, quien refiere a (Pérez & Salom de Bustamante, 1992), señala “la

importancia de la gratificación frente a la producción, peor esta tiene que tener un valor motivante”. (p. 242)

Entender que la persona que se encuentra motivada podrá rendir eficazmente en las tareas asignadas

En definitiva, se concuerda con los factores y corrientes puesto que un trabajador bien motivado asumirá con mucho compromiso desarrollar las actividades encomendadas, es por ello por lo que el factor externo con la institución tiene relevancia para poder mantener al sujeto motivado y por ende desarrolle bien su trabajo y consigo traiga buenos resultados para el bien de la institución.

Hackman y Oldman mencionado según (Pérez & Salom de Bustamante, 1992), señalan 5 factores que son claves para la ejecución de actividades laborales:

- a) Diversidad de herramientas
- b) Compromiso de inicio a fin
- c) importancia de actividades
- d) Libertad laboral
- e) Feed- back conjunto de trabajos. (p.243)

En este apartado se reitera la clave de que el colaborador debe estar capacitado no solo académicamente sino manejar situaciones y gestionar sus emociones, para que no se sienta sometido y pueda hacerlo desde la libertad sin dejarse envolver por el libertinaje.

Los trabajadores para ingresar a laborar primero pasan por una serie de requisitos uno de ellos es que cumplan el perfil para ejecutar dicha actividad, sin embargo, se puede observar que no ejecutan bien su trabajo porque el factor motivante es lo que detiene este desempeño que debería ser de eficaz y eficiente.

Loher, Noe, Hoekler y Fitzgerald señala a (Pérez & Salom de Bustamante, 1992), le dan relevancia “el contexto cobra vida porque según la percepción y asignación de actividades el colaborador asumirá como reto, motivación y satisfacción (p.244).

(Locke, referido por (Pérez & Salom de Bustamante, 1992), hace un análisis en la definición como:

Trabajador emocionalmente positivo frente a su trabajo tiene otro enfoque. Pero Salancik y Pfeffer, recalca que la gratificación en el trabajo es producto de su autonomía, su valor y su profundidad de reflexión como factor motivante (p. 245)

La importancia que tiene conocer a profundidad la parte teórica es clave para hacer análisis, conjeturas y reflexiones de forma constructiva para las mejoras de la calidad de vida y el éxito institucional.

El estudio la cual se pretende investigar sobre los factores motivantes y la fuerza laboral donde se entienda que la motivación es un gatillante para contar con lograr metas y alcanzar la plenitud laboral y gratificación respectiva. Sin embargo, en la población analizada se da otra situación porque se pretende investigar la relación que existe entre ambas variables, definitivamente cada trabajador cree que está haciendo bien su trabajo, como también cada jefe o autoridad puede opinar lo contrario frente a lo que dice sin embargo cada uno es consciente y se puede evidenciar a través de los hechos y la calidad de trabajo que muestra el trabajador.

Desempeño Laboral

El autor Flores, R (2008) las partes del logro laboral es fruto de los saberes previos y científicos como el aspecto emocional para conocer nuestra forma de responder en cada jornada laboral.

Asimismo, cabe resaltar que solo se trabajó con tres características del desempeño laboral, puesto que se pretende investigar por qué se ha observado con mayor incidencia dichas características las cuales son: adaptabilidad, comunicación e iniciativa. Sin dejar de mencionar las otras características que el autor señala: conocimiento, trabajo en equipo y desarrollo de talentos.

Adaptabilidad

(Flores, 2008) precisa sobre “adaptabilidad: mecanismo de manejo frente a cualquier situación más aún si es bajo un contexto social”.

Se puede decir que las personas investigadas según el sistema de trabajo generalmente van rotando de acuerdo a las áreas según su perfil, sin embargo, no consiguen la adaptabilidad ya sea por cuestiones internas, laborales o personales, pero es deficiente la labor que desempeñan.

Comunicación

El autor (Flores, 2008) reitera que:

Mecanismo de explayar su pensar en forma individual o grupal.

Donde cada quien es capaz de fluir en función a su lengua haciendo uso de los códigos del lenguaje con el buen uso de la gramática y el esquema en la interrelación.

Dentro del estudio, existe niveles de jerarquía tales como la máxima autoridad que viene hacer el director, el sub director y así sucesivamente, asimismo se respetan dichos niveles sin embargo los canales de comunicación no están del todo bien articulados, sin embargo, los trabajadores de dicha institución tratan de sobre llevar la situación tratando de tener buena comunicación tratando de expresar sus ideas con función a sus problemáticas.

Iniciativa

(Flores, 2008) afirma “que la intencionalidad juega un papel importante en el logro de objetivos”

Según el autor Flores (2000) cabe señalar que la iniciativa es un recurso propio nato de cada individuo que impulsa para desarrollar cualquier actividad, desempeño e incluso emociones ya sean negativas o positivas.

Por ello vale resaltar que se desarrolló el estudio con el objetivo de lograr que los trabajadores se involucren día a día por el desempeño laboral no solo como medio para obtener un pago a cambio de este, si no que la iniciativa que tengan sea propias por querer lo mejor no solo para la Institución si no para su desarrollo personal de cada uno de ellos.

Asimismo, no solo sea una característica más del desempeño laboral si no un factor indispensable en el quehacer tanto laboral, profesional, personal y espiritual para el bien común de todos y de esta manera alcanzar los objetivos que buscamos.

2.3 Bases filosóficas

Las dos variables estudiadas son de gran magnitud porque son temas esenciales en la administración de recursos humanos y en la psicología organizacional. Sin embargo, para comprender en profundidad estos fenómenos es necesario explorar sus raíces filosóficas, que nos permiten entender la naturaleza humana, la búsqueda del sentido y la autorrealización. Este análisis aborda cómo diversas corrientes filosóficas han influido en la concepción de la motivación y, en consecuencia, en la forma en que se interpreta y potencia el desempeño en el entorno laboral.

La perspectiva humanista ha sido crucial para comprender la motivación como un proceso intrínseco de búsqueda de autorrealización. (Maslow, 1943) propuso que los individuos poseen necesidades jerarquizadas que culminan en la autorrealización, es decir, en la realización de su máximo potencial. Esta visión resuena con los postulados humanistas que enfatizan la dignidad y el crecimiento personal del ser humano.

La base filosófica del factor motivante y la fuerza laboral revela que la excelencia en el entorno profesional no depende únicamente de factores económicos o de incentivos externos, sino que se fundamenta en el reconocimiento integral del ser humano. Las perspectivas humanistas, existencialistas y aristotélicas enriquecen la comprensión de la motivación, promoviendo un modelo de gestión que valore la autorrealización y el sentido de propósito. Aplicar estos principios en las organizaciones puede traducirse en entornos laborales más humanos, donde el desarrollo personal y el rendimiento se potencian mutuamente.

2.4 Definición de términos básicos

Motivación:

“llamase al orden según niveles de prioridad para encontrar la fuerza intrínseca y afrontar cualquier realidad” Maslow (citado por (Kreitner & Kinicki, 1997)

Básicas o fisiologías:

El ser humano tiene muchas capacidades y por ende puede buscar recursos para revertir cualquier situación (Maslow, 1943)

Seguridad:

Radica en el ser de cada persona, esto fue formado como parte de su proceso con la familia y contexto que vivió como es la implantación de principios y valores, con el propósito de brindar servicio con la fuerza interior (Maslow, 1943)

Sociales:

Claver contar con la aprobación del contexto, la importancia de que sea visto y de esta forma nace las relaciones con un buen clima social. (Maslow, 1943)

Desempeño Laboral:

Bohórquez, sostiene que es necesario contar con un cronograma donde se respete las fechas para alcanzar las metas. (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Adaptabilidad:

Capacidad del ser humano, un ser vivo o un sistema para ajustarse a cambios en su entorno de manera efectiva. Implica flexibilidad, resiliencia y la habilidad de aprender nuevas estrategias para enfrentar desafíos o aprovechar oportunidades (Flores, 2008)

Comunicación:

Proceso donde se transmiten ideas de forma contundente sea individual o grupal, esto según su nivel cultural (Flores, 2008)

Iniciativa:

Capacidad de un ser humano para actuar de manera proactiva, anticipándose a los problemas o desafíos sin necesidad de que alguien más le dé instrucciones. Implica creatividad, autonomía y disposición para asumir responsabilidades. (Flores, 2008)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis General

La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

2.5.2 Hipótesis Específicos

HE1: Las necesidades básicas o fisiológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

HE2: Las necesidades de seguridad se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

HE3: Las necesidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019

2.6 Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de variables

V.	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRU	ESCALA	ITEMS
MOTIVACIÓN Variable 1	“La base de la institución es el orden según los niveles que este corresponda” Maslow (citado por Kreitner y Kinick., (1997), (p. 54).	Básicas o fisiología	Necesidades biológicas	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	1,2,3,4
			Satisfacen con mayor facilidad			
		Seguridad	Dependerá de su actitud interior			5,6,7
			Necesidad de aceptación social			8,9,10
		Sociales	Las personas buscan lo bueno			
			Sentirse valioso			
DESEMPEÑO LABORAL Variable 2	Cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas. donde la adaptabilidad, comunicación e iniciativa. (citado en Araujo y Guerra, 2007)	Adaptabilidad	Mantención de la efectividad	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	11,12,13
			Responsabilidades			
		Comunicación	Expresar sus ideas			14,15,16
			La capacidad de acuerdo el lenguaje			
		Iniciativa	Alcanzar objetivos			17,18,19 y 20
			Habilidad de provocar situaciones			

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo donde se aplicó el instrumento, se procesó la información y se trabajó estadísticamente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

3.1.2 Tipo de investigación

Básica, porque busco generar nuevos conocimientos, se amplió la teoría y conceptos de las variables estudiadas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

3.1.3 Nivel de investigación

Relacional debido a que se correlaciono las variables estudiadas en el presente informe.

3.1.4 Diseño de investigación

No experimental, se observó la variable mas no fue manipulada solo se recabo y analizo la información obtenida.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

Él estudio fue a 32 servidores que forman parte de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado ubicado en Barranca.

3.2.2 Muestra

Fue censal, porque se estudió al 100% de los trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Luego de aplicar las encuestas se procesó el instrumento, la cual coincide con (Avila, 2010) “Se recepciona información crucial con datos que ayudan a dar con el objetivo” (p.41). Se encuestó a los que fueron parte de la investigación.

Ficha técnica del cuestionario de las variables motivación y desempeño laboral.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Datos: Autor: Año: Cantidad: Rango de minutos: Centro: Sistema: Población: Dimensión:	Cuestionario sobre motivación y desempeño laboral. Lázaro Núñez Karol Cecilia 2019 Cuestionario está enmarcado por 6 dimensiones y 20 ítems 10 minutos aproximadamente Institución Educativa N° 20854 Pública Trabajadores de dicha institución Variable motivación Dimensión 1: básicas o fisiológicas (4 Ítems) Dimensión 2: seguridad (3 Ítems) Dimensión 3: Sociales (3 Ítems) Variable desempeño laboral D. 1: adaptabilidad (3 preguntas) D. 2: comunicación (3 preguntas) D. 3: Iniciativa (4 preguntas)
Escala:	Nunca =1, Casi Nunca =2, A veces =3, Casi Siempre =4= y Siempre =5.
Descripción:	Más 20 puntos Menos 1 puntos
Valoración:	Estructurados: Bajo, Medio y Alto
Validez:	Juicio de Expertos (3)
Confiabilidad:	Alfa= 0,96

Baremo general de interpretación motivación y desempeño laboral.

FRECUENCIA	MOTIVACIÓN				DESEMPEÑO LABORAL			
	MOTIVACIÓN	BÁSICAS O FISIOLÓGICAS	SEGURIDAD	SOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL	ADAPTABILIDAD	COMUNICACIÓN	INICIATIVA
BUENA	38-50	16-20	12-15	12-15	38-50	12-15	12-15	16-20
REGULAR	24-37	10-15	8-11	8-11	24-37	8-11	8-11	10-15
MALA	10-23	4-9	3-7	3-7	10-23	3-7	3-7	4-9

Nota: Elaborado por Lazaro Nuñez Karol Cecilia

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento conto con 20 ítems y 10 son de la variable 1 y los otros 10 de la variable 2, las cuales fueron diseñadas por la investigadora y fue evaluado por tres jueces expertos en el tema.

3.3.3 Confiabilidad del instrumento

Fue sometido a la confiabilidad de Alfa de Cronbach, arrojando un nivel de confianza de 0,96, lo que indica que cuenta con alta confiabilidad la cual se aplicó a la población investigada.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se utilizó la técnica de la encuesta y se tabulo posteriormente la información obtenida donde se realizó el vaciado, y codificación de las respuestas de forma estadística, (Avila, 2010).

Se logró las plasmar la información bajo análisis, según el Excel y el SPSS versión prueba se interpretaron lo que arrojó la parte estadística.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

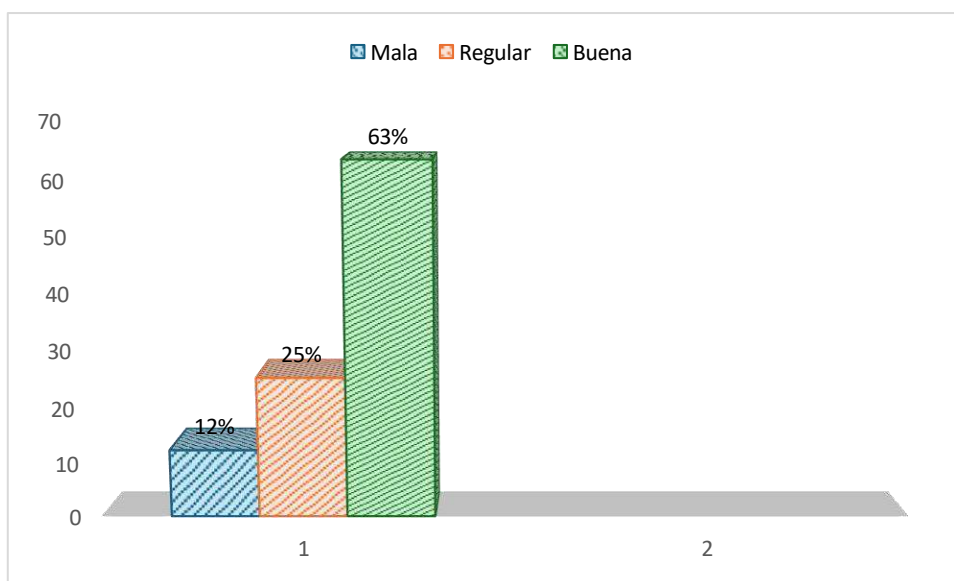
Tabla 1 *Motivación y desempeño laboral.*

Motivación	Desempeño Laboral						Total	
	Mala		Regular		Buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Mala	0	0	3	9	1	3	4	12
Regular	1	3	5	16	2	6	8	25
Buena	2	6	4	13	14	44	20	63
Total	3	9	12	38	17	53	32	100

Nota: Elaboración propia

Según la tabla muestra un 44% de encuestados arroja buena motivación por lo que su desempeño laboral también fue buena.

Figura 1. *Características porcentuales de motivación y desempeño laboral*



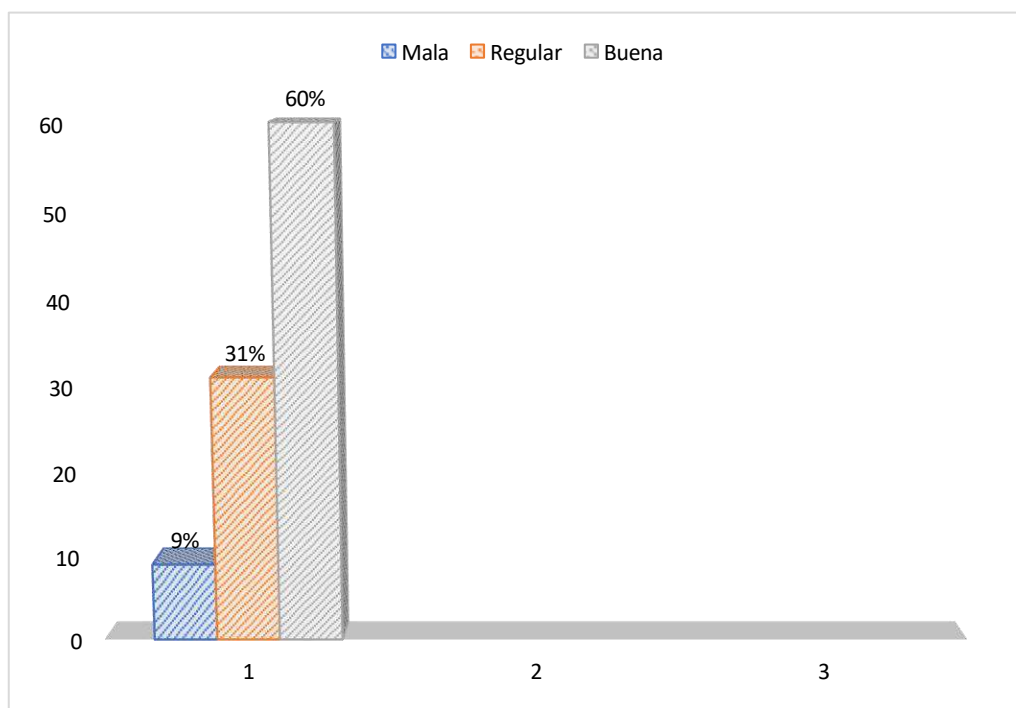
Nota 1: Elaboración propia

Tabla 2. *Necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral.*

Necesidades básicas o fisiológicas	Desempeño Laboral						Total	
	Mala		Regular		Buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Mala	0	0	2	6	1	3	3	9
Regular	2	6	6	19	2	6	10	31
Buena	1	3	4	13	14	44	19	60
Total	3	9	12	38	17	53	32	100

Nota: Elaboración propia

Según la tabla muestra un 44% trabajadores tienen necesidades básicas o fisiológicas, lo que se ha observado en el buen desempeño laboral de los encuestados.

Figura 2. *Necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral.*

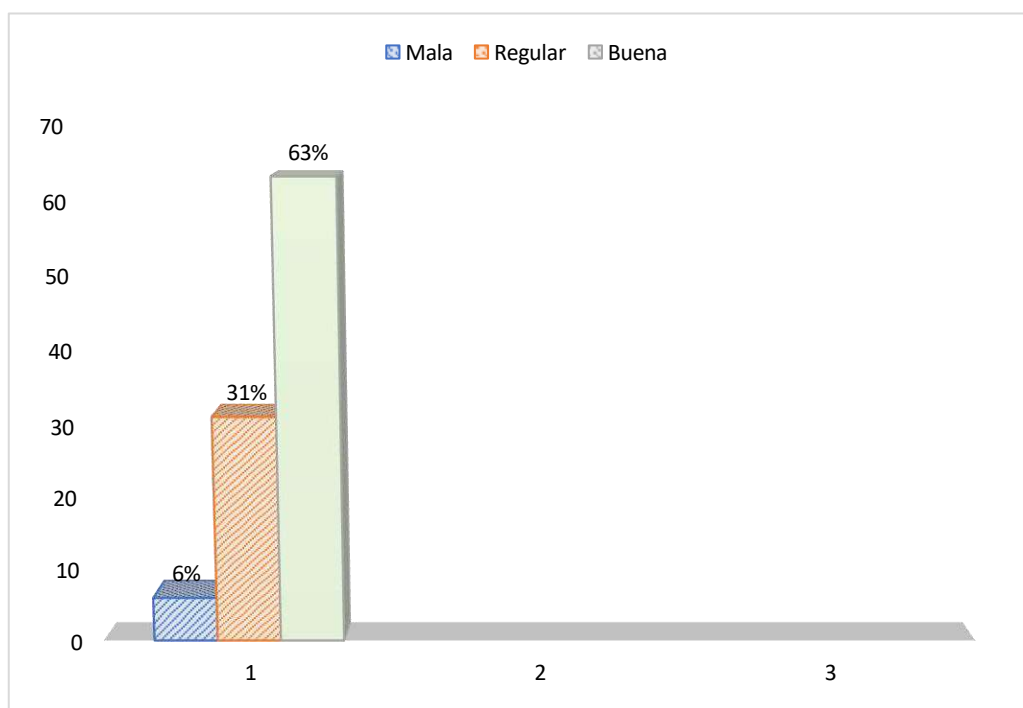
Nota: Elaboración propia

Tabla 3. *Necesidades de seguridad y desempeño laboral.*

Necesidades de seguridad	Desempeño Laboral						Total	
	Mala		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	0	0	1	3	1	3	2	6
Regular	2	6	7	22	1	3	11	31
Buena	1	3	4	13	15	47	18	63
Total	3	9	12	38	17	53	32	100

Nota: Elaboración propia

Según la tabla el 47% de los investigados refieren buenas necesidades de seguridad, lo que ha logrado un buen desempeño laboral de los encuestados.

Figura 3. *Necesidades de seguridad y desempeño laboral.*

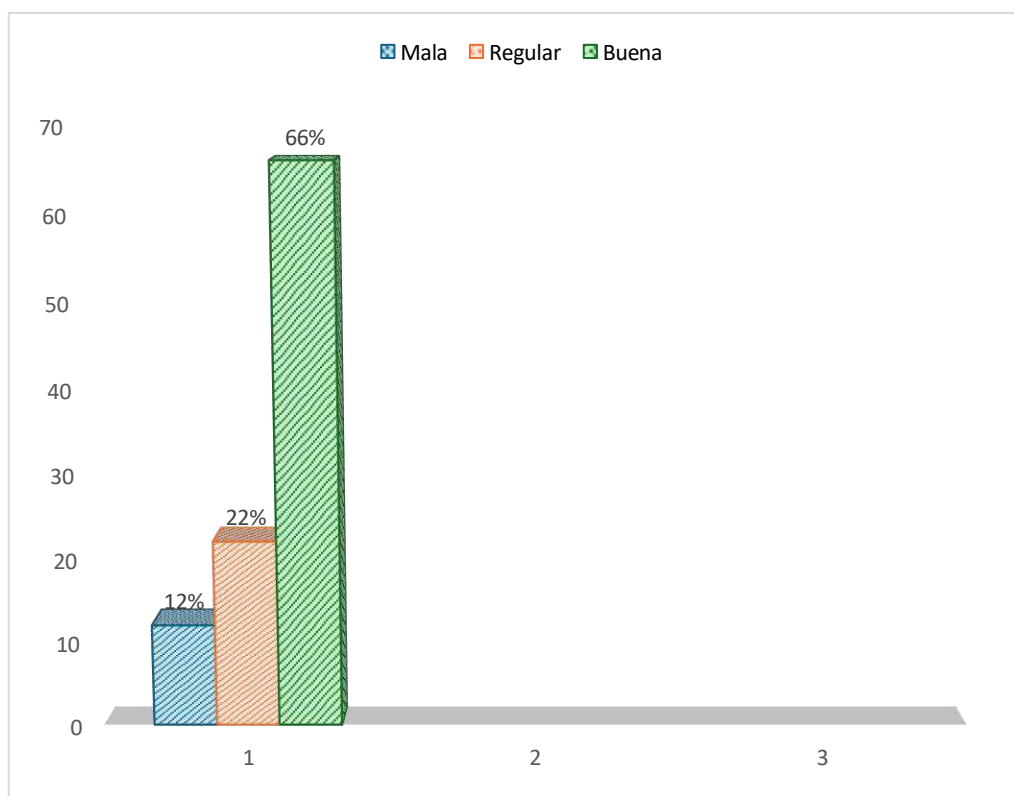
Nota: Elaboración propia

Tabla 4. *Necesidades sociales y desempeño laboral.*

Necesidades sociales	Desempeño Laboral						Total	
	Mala		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	2	6	1	3	1	3	4	12
Regular	1	3	5	16	1	3	7	22
Buena	0	0	6	19	15	47	21	66
Total	3	9	12	38	17	53	32	100

Nota: Elaboración propia

Según la tabla el 47% de los trabajadores tienen buenas necesidades sociales y se observa en el buen rendimiento de los encuestados.

Figura 4. *Necesidades sociales y desempeño laboral.*

Nota: Elaboración propia

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Variable1 motivación laboral se correlacionan frente a variable 2.

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,36
Significancia bilateral	p – valor	0,04
Significancia estadística	alfa	0,05
Nivel de confianza	1 - alfa	0,95
Número de encuestados	N	32

Nota: Elaboración propia

Se observa correlación entre hipótesis general. $Rho = 0.36$ se evidencia relación positiva pero endeble. $P\text{-valor} = 0.04$ Como $p < 0.05$, la correlación es estadísticamente significativa. Nivel de confianza = 95% Respaldando la fiabilidad del análisis. Número de encuestados = 32 → Tamaño muestral moderado para este tipo de análisis. Existe una relación positiva y débil entre las variables de la hipótesis general. Aunque la correlación no es fuerte, el resultado es estadísticamente significativo, lo que sugiere que hay una asociación real entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 01

H₁: Las necesidades básicas o fisiológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,45
Significancia bilateral	p – valor	0,01
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	32

Nota: Elaboración propia

Se observa que el Rho de Spearman = 0.45 Indica relación autentica moderada frente variables. p-valor = 0.01 Como $p < 0.05$, la correlación es estadísticamente significativa. Nivel de confianza = 95% Respaldando la fiabilidad del análisis. Número de encuestados = 32 Tamaño muestral adecuado para el análisis La significancia estadística sugiere que la asociación observada no es producto del azar, lo que da soporte a la hipótesis planteada

Hipótesis específica 02

H₁: Las necesidades de seguridad se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,51
Significancia bilateral	p – valor	0,03
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	32

Nota: Elaboración propia

Se observa los resultados que el Rho de Spearman = 0.51 Indica relación moderada y autentica. P-valor = 0.03 Como $p < 0.05$, la correlación es estadísticamente significativa. Nivel de confianza = 95% Respaldando la fiabilidad del análisis. Número de encuestados = 32 Tamaño muestral adecuado para este análisis. En conclusión, se comprueba la hipótesis de relación entre la variable planteada.

Hipótesis específica 03

H₁: Las necesidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral

Tabla 8. *Correlación de la hipótesis específica 3*

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,56
Significancia bilateral	p – valor	0,00
Significancia estadística	alfa	0,05
Nivel de confianza	1 - alfa	0,95
Número de encuestados	N	32

Nota: Elaboración propia

Se observa que el Rho de Spearman = 0.56 relación moderada-alta y positiva entre las variables. p-valor = 0.00 Como $p < 0.05$, estadísticamente considerablemente. N. de confianza = 95% respalda la fiabilidad de los resultados. Número de encuestados = 32 Muestra adecuada para el análisis. Existe una relación positiva moderadamente alta entre las variables de la hipótesis específica 3. Además, la significancia estadística indica que no es fortuito, donde se respalda la hipótesis planteada.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El valor obtenido de Rho de Spearman (0,36) señala correlación contundente moderada entre la motivación y el desempeño laborales. Este valor sugiere, a medida que incrementa, el desempeño también tiene esa tendencia, aunque la relación no es extremadamente fuerte. La significancia obtenida (0,04) es pequeño frente al umbral común de 0,05, lo que indica que la relación frente a las variables estudiadas es estadísticamente significativa. Entonces, el análisis demuestra que el factor motivacional mantiene un impacto autentico y contundente ante el desempeño laboral.

El estudio realizado, observó el 12% de los investigados manifestaron una pésima motivación, considerada mala, el 25% regular y el 63% buena. En cuanto al desempeño laboral, el 9% de los trabajadores lo percibieron como malo, el 38% regular y el 53% bueno. Donde la mayoría de los trabajadores experimentan una motivación relativamente alta, lo que podría estar relacionado con un desempeño laboral igualmente positivo mayormente. En esta investigación la información recaba son consistentes con los hallazgos de Sum (2015), quien también investigó la relación entre motivación y desempeño laboral en colaboradores de una entidad privada. Sum concluyó que el impacto es fuerte frente a la actividad que ejerce cada colaborador, la conducta de los estudiados se encuentra centrada en los objetivos y metas que se han trazado, Esta coincidencia refuerza la idea de que la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, tiene poder en el mejor abordaje de su trabajo, ya sea en empresas o en instituciones educativas, como en este caso.

En la investigación, objetivo 1 fue establecer la correlación, al contrastar la hipótesis específica, Este resultado señala la existencia de una relación contundente entre la urgencia básicas o fisiológicas y el rendimiento de los estudiados de la institución. El valor de 0,45 sugiere relación moderada autentica, quiere decir que a mientras las necesidades básicas de los trabajadores se satisfacen adecuadamente, su desempeño laboral tiende a mejorar. En cuanto a la evaluación de las necesidades

vitales, el 9% trabajadores las calificaron como malas, el 31% como regulares y el 60% como buenas, lo que refleja una mayor satisfacción en este aspecto, siendo similares a los presentados por Enríquez (2014) investigación sobre motivación y rendimiento de los empleados. En su estudio, Enríquez concluyó que mientras que el peldaño es elevado de las necesidades básicas contribuye a una correcta motivación y una adecuada actividad, lo que coincide con hallazgos descubiertos en el estudio de la Institución Educativa N°20854.

Objetivo 2, arrojo que existe relación contundente frente a lo que se ha planteada con una correlación moderada a resistente, a medida que se satisfacen las necesidades de seguridad de los trabajadores, su desempeño laboral tiende a mejorar. En cuanto a necesidades de seguridad, el 6% calificaron como malas, el 31% como regulares y el 63% como buenas, lo que indica una satisfacción bastante alta en relación con este factor. Este hallazgo es consistente con la investigación realizada por Casas (2017) sobre la motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal, Casas llegó concluir la existencia de una relación recta frente a necesidades de seguridad y desarrollo de actividades, ya que cuando los empleados se sienten seguros, pueden desarrollarse mejor y sentirse satisfechos con los resultados obtenidos, lo que a su vez mejora su desempeño en el cumplimiento de los deberes en la institución.

Objetivo 3, buscó establecer la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral. Este resultado revela una correlación moderada a fuerte, lo que indica la existencia de correlación contundente entre las necesidades sociales y la productividad de sus empleados, sugiriendo bienestar social en empleados tiene un impacto directo en su rendimiento laboral. En cuanto a las necesidades sociales, el 12% de los trabajadores las calificaron como malas, el 22% como regulares y el 66% como buenas, lo que indica una satisfacción relativamente alta en este aspecto. Estos resultados se alinean con la investigación de Paredes (2017), demostró la existencia de correlación representativa y efectiva entre variables consignadas. Al igual que el caso, las necesidades sociales, Paredes concluyó que, a mayor satisfacción en las necesidades sociales de los empleados, mayor será su motivación y, en consecuencia, su desempeño laboral. Esto refuerza la idea de que la satisfacción de las necesidades sociales es un factor clave en el desempeño efectivo en trabajadores.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Motivación y desempeño laboral: Se encontró correlación directa y representativa ($Rho = 0,36$, $p\text{-value} = 0,04$), a elevada motivación, mayor desempeño laboral y correlación moderada.

Necesidades básicas o fisiológicas y desempeño laboral: La relación fue directa y significativa ($Rho = 0,45$, $p\text{-value} = 0,01$), lo que sugiere que dar prioridad a situaciones primordiales mejora desempeño laboral, con una relación mesurada.

Necesidades de seguridad y desempeño laboral: También se encontró una correlación directa y representativa ($Rho = 0,51$, $p\text{-value} = 0,03$), donde implica la satisfacción de necesidades de seguridad donde predomina efectivamente en el desempeño laboral, una relación moderada a fuerte.

Necesidades sociales y desempeño laboral: La relación entre estas variables fue la más fuerte ($Rho = 0,56$, $p\text{-value} = 0,00$), siendo fuerte relación efectiva, es decir, a medida que se satisfacen las necesidades sociales, el desarrollo de actividades de los servidores mejora de forma significativa.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de necesidades básicas, seguridad, sociales y del factor motivante como factores clave en función a dar alternativas para el mejor funcionamiento de los empleados de su institución, pudiendo surgir aspectos positivos con la productividad y satisfacción de trabajo.

6.2 Recomendaciones

Implementar programas de reconocimiento que valoren el esfuerzo y logros de los trabajadores, como premios o incentivos, para reforzar la motivación intrínseca y extrínseca. Desarrollo profesional: generar mejores facilidades en cuanto a la parte académica con el propósito de sacar la mejor versión para el bien de la entidad y su propio de desarrollo, lo

que aumentará su motivación al ver que la institución invierte en su crecimiento personal y profesional. Clima organizacional favorable: propiciar un clima de trabajo que genere armonía y buena comunicación, promoviendo la comunicación abierta y el trabajo en equipo.

Promover Salarios justos y beneficios: Asegurarse de que sus sueldos estén de acorde con los aspectos competitivos y suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, además de ofrecer beneficios adicionales como seguros de salud, transporte o vales de alimentos. Mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a higiene, ergonomía y seguridad en los espacios de actividades para garantizar los servidores perciban confort y puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Garantizar un entorno seguro tanto física como emocionalmente. Esto incluye asegurar la seguridad en el lugar de trabajo, tener protocolos de emergencia claros, y promover un ambiente libre de acoso o intimidación. Proporcionar información clara sobre la política de la institución y las perspectivas a largo plazo de los empleados para generar confianza y seguridad en el futuro.

Fortalecer el sentido de pertenencia: Fomentar actividades de integración social, como reuniones periódicas, celebraciones, eventos sociales o deportivas, que permitan a los empleados interactuar fuera del ámbito laboral y fortalecer sus lazos.

Promover la colaboración entre los empleados, alentando un ambiente en el que todos se apoyen mutuamente y donde el trabajo en equipo sea un valor fundamental. Esto también incluye brindar espacios para que los trabajadores expresen sus necesidades y preocupaciones.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura*. Maestría, Universidad Nacional de Piura, Piura. Recuperado el 04 de Enero de 2019, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9516>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Maestría, Universidad de Morelos, Mexico. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9516/maldonadosanchez_aly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isabel, P. C. (2017). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U.* Maestría, Universidad Particular Cesar Vallejo, El Agustino. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8856/Paredes_CEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, A. (2017). *Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. El objetivo fue determinar si la motivación influye en el desempeño laboral del personal ad.* Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Meza Ccanto, L. (2016). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sub gerencia de planeamiento territorio del gobierno regional de Huancavelica -2015"*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1135>
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara". Puerto Cabello, Estado Carabobo*. Puerto Cabello. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

7.2 Fuentes bibliográficas

Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: RA.

Aptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc. Graw-Hill.

Flores, R. (2008). *Comportamiento humano en las organizaciones*.

Guillén G, C. (2000). *Psicología del Trabajo en Relaciones Industriales*. España: Mc Graw-Hill.

Maslow, A. (1943). *Teoría y comportamiento organizativos*. Ediciones Díaz de Santos.

Morris, C. (2001). *Introducción a la Psicología*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. .

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. En S. Robbins. México: Ediciones Pearson.

Tafur, R., & Izaguirre, M. (2016). *Como hacer un proyecto de investigación*. Bogotá: Alfaomega.

7.3 Fuentes hemerográficas

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Vera, N., & Zapata, K. (2014). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital regional del cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.

7.4 Fuentes electrónicas

Hernández, R., Fernández, C., & B.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York. EUA. John Wilwy and sons Segunda Edición. New York. EUA.: John Wilwy and sons.

Kreitner, & Kinicki. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.

Lawler III, E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: a psychological view*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.

Pérez, W., & Salom de Bustamante, C. (1992). *Las Motivaciones Sociales y la Satisfacción Laboral*. México: Memorias Evento 4.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>	<p>Hipótesis general La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>	<p>Primera variable Motivación laboral</p> <p>Segunda variable Desempeño laboral</p>	<p>Población Estuvo conformado por 32 trabajadores de la Institución Educativa</p> <p>Muestra censal.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problema específico ¿Qué relación existe entre las necesidades básicas o fisiológicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?</p>	<p>Objetivo específico Establecer la relación que existe entre las necesidades básicas o fisiológicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>	<p>Hipótesis específica Las necesidades básicas o fisiológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>			
<p>¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>	<p>Las necesidades de seguridad se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p> <p>Las necesidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N°20854 Gral. Juan Velasco Alvarado, Barranca - 2019</p>			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Autor y año: Karol C. Lázaro Núñez (2019)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
V1 Dimensión 1: NECESIDADES BÁSICAS O FISIOLÓGICAS						
1	¿El dinero que percibo me ayuda para la adquisición de mis alimentos?					
2	¿Mi trabajo me permite descansar y dormir en horario adecuado?					
3	¿Me encuentro bien de salud a pesar del trabajo que desarrollo?					
4	¿Mi trabajo me permite tener vivienda propia?					
V1 Dimensión 2: NECESIDAD DE SEGURIDAD						
5	¿Me encuentro segura en cuanto al puesto de trabajo?					
6	¿El estado de ánimo influye en mi trabajo diario?					
7	¿La actividad que desarrollo es eficiente?					
V1 Dimensión 3: NECESIDADES SOCIALES						
8	¿Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la institución?					
9	¿Los lazos de amistad y afecto son gratificantes en mi trabajo?					
10	¿En mi trabajo soy aceptada con mis compañeros de labores?					
V2 Dimensión 1: ADAPTABILIDAD						
11	¿Durante la jornada diaria obtengo un horario flexible?					
12	¿El trabajo que realizo me hace sentir importante?					
13	¿En el trabajo me adapto a todo tipo de situaciones con mucha responsabilidad?					
V2 Dimensión 2: COMUNICACIÓN						
14	¿En mi trabajo existe una adecuada comunicación?					
15	¿Considero mi trabajo justo porque es flexible?					

16	¿Obtengo los servicios que me pertenecen (servicio de hospitalización, medico)?					
V2 Dimensión 3: INICIATIVA						
17	¿Mis objetivos personales van en consonancia con los de la institución?					
18	¿Las actitudes de mis compañeros son conflictivas?					
19	¿La posibilidad de desarrollo de la Institución es un factor motivante para mí?					
20	¿Puedo proponer ideas, y me brindan confianza y apoyo para el desempeño óptimo de mi trabajo?					

Anexo 3. Tratamiento estadístico

ENCUES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	2	2	1	3	2	3	2
2	3	2	1	2	2	1	2
3	2	3	1	3	2	1	3
4	4	3	2	2	3	1	2
5	5	3	2	4	3	2	4
6	2	2	3	5	3	2	5
7	1	1	1	1	1	1	1
8	3	2	4	1	1	3	1
9	2	2	2	3	2	4	3
10	5	3	3	2	2	2	2
11	1	2	3	5	3	3	5
12	2	2	3	1	2	3	1
13	2	2	4	2	2	3	2
14	1	3	2	2	2	4	2
15	2	2	2	1	3	2	1
16	2	4	1	2	2	2	2
17	2	2	1	2	4	1	2
18	2	1	2	2	2	1	2
29	3	1	2	2	1	2	2
20	4	2	3	3	1	2	3
21	5	3	4	4	2	3	4
22	3	3	3	5	3	4	5
23	2	2	4	3	3	3	3
24	2	2	5	2	2	4	2
25	3	4	2	2	2	5	2
26	4	2	1	3	4	2	3
27	2	3	1	4	2	1	4
28	1	3	2	2	3	1	2
29	1	4	3	1	3	2	1
30	2	2	3	1	4	3	1
31	3	3	4	2	2	3	2
32	4	2	5	3	3	4	3

ENCUES	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	5	2	1	2	2
2	2	1	2	2	3	2
3	2	1	2	2	2	3
4	3	1	3	3	4	3
5	3	2	3	3	5	3
6	3	2	3	3	2	2
7	1	1	1	1	1	1
8	1	3	1	1	3	2
9	2	4	2	2	2	2
10	2	2	2	2	5	3
11	3	3	3	3	1	2
12	2	3	2	2	2	2
13	2	3	2	2	2	2
14	2	4	2	2	1	3
15	3	2	3	3	2	2
16	2	2	2	2	2	4
17	4	1	4	4	2	2
18	2	1	2	2	2	1
29	1	2	1	1	3	1
20	1	2	1	1	4	2
21	2	3	2	2	5	3
22	3	4	3	3	3	3
23	3	3	3	3	2	2
24	2	4	2	2	2	2
25	2	5	2	2	3	4
26	4	2	4	4	4	2
27	2	1	2	2	2	3
28	3	1	3	3	1	3
29	3	2	3	3	1	4
30	4	3	4	4	2	2
31	2	3	2	2	3	3
32	3	4	3	3	4	2

ENCUES	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	2	1	3	2	3
2	1	3	2	1	2	2	1
3	1	2	3	1	3	2	1
4	2	4	3	2	2	3	1
5	2	5	3	2	4	3	2
6	3	2	2	3	5	3	2
7	1	1	1	1	1	1	1
8	4	3	2	4	1	1	3
9	2	2	2	2	3	2	4
10	3	5	3	3	2	2	2
11	3	1	2	3	5	3	3
12	3	2	2	3	1	2	3
13	4	2	2	4	2	2	3
14	2	1	3	2	2	2	4
15	2	2	2	2	1	3	2
16	1	2	4	1	2	2	2
17	1	2	2	1	2	4	1
18	2	2	1	2	2	2	1
29	2	3	1	2	2	1	2
20	3	4	2	3	3	1	2
21	4	5	3	4	4	2	3
22	3	3	3	3	5	3	4
23	4	2	2	4	3	3	3
24	5	2	2	5	2	2	4
25	2	3	4	2	2	2	5
26	1	4	2	1	3	4	2
27	1	2	3	1	4	2	1
28	2	1	3	2	2	3	1
29	3	1	4	3	1	3	2
30	3	2	2	3	1	4	3
31	4	3	3	4	2	2	3
32	5	4	2	5	3	3	4