



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

**Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los  
colaboradores de un Organismo Público  
Descentralizado, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

### **AUTORA:**

Pacherres Sernaque, Gaby Ruth ([orcid.org/0000-0002-5023-5188](https://orcid.org/0000-0002-5023-5188))

### **ASESORES:**

Dr. Peñalver Higuera, Manuel José ([orcid.org/0000-0002-8732-984X](https://orcid.org/0000-0002-8732-984X))

Dr. Martinet Villanueva Oscar Enrique ([orcid.org/0000-0003-3107-3176](https://orcid.org/0000-0003-3107-3176))

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios ya que me ha guiado y me ha fortalecido en momentos difíciles de mi vida, además por haberme regalado una maravillosa familia donde siempre reina el deseo de superación, perseverancia y constancia.

A mis queridos padres Cesar Emilio Pacherras Rodríguez y María Anita Sernaqué Ipanaqué ya que ellos son la razón de mi vida, además gracias a su apoyo incondicional, a su sacrificio y a sus consejos he logrado lo que soy ahora.

A mi hermano Wilmer, mi cuñada Cecilia, mis sobrinos ya que gracias a su apoyo han contribuido al logro de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento infinito a mi Dios, ya que siempre me fortalece para vencer los obstáculos que se me presentan, es él quien me acompañó durante todo el proceso de mis estudios, fue él que me otorgo sabiduría para cumplir las metas que me trazaba, para seguir aprendiendo y lograr concluir la presente investigación.

A mis padres por su apoyo y cariño incondicional en todos los aspectos de mi vida y en cada uno de mis logros ya que todo lo que hago es por y para ellos.

Del mismo modo a mis amigas incondicionales Elyn, Katy, Rocío y a mis dos amiguitas que ahora son mis angelitos Patricia y Milagros que siempre me motivaron a no rendirme por lograr mis objetivos.

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSARVALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023", cuyo autor es PACHERRES SERNAQUE GABY RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 13 de Julio del  
2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 02403968 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 26- 07-2023 19:23:55

Código documento Trilce: TRI - 0590737

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PACHERRES SERNAQUE GABY RUTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PACHERRES SERNAQUE GABY RUTH <b>DNI:</b> 18131166 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5023-5188	Firmado electrónicamente por: GRPACHERRES el 29-08-2023 10:26:36

Código documento Trilce: INV - 1270101

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora .....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos, figuras e ilustraciones.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis... ..	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de Análisis de Datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable de la motivación.....	15
Tabla 2: Variable del desempeño laboral .....	16
Tabla 3: Valor porcentual de la variable motivación .....	18
Tabla 4: Valor porcentual de la variable de desempeño laboral.....	19
Tabla 5: Prueba de Normalidad... ..	20
Tabla 6: Hipótesis General .....	21
Tabla 7: Hipótesis Especifica N°1.....	22
Tabla 8: Hipótesis Especifica N°2.....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Diseño de investigación .....	11
Figura N°2: Valor porcentual de la variable independiente.....	18
Figura N°3: Valor porcentual de la variable dependiente.....	19



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Se empleó una metodología cuantitativa, tipo básica, diseño correlacional para las variables estudiadas la cual se empleó cuestionarios validados por juicios de expertos. La muestra que se trabajó fue de 80 colaboradores de la entidad descentralizada de la ciudad de Trujillo. Los resultados obtenidos indican que análisis de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.198 con una sig. ( $p= 0.012 < 0.05$ ) y un Rho = 0.283 (positiva muy baja), donde se evidencia que la motivación incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado. Por lo tanto, la motivación incide en el desempeño laboral. Se concluye que, esta investigación demuestra que los trabajadores en situación de motivados se proyectan un mejor desempeño para alcanzar los objetivos planteados que tiene la entidad pública de la ciudad de Trujillo a corto, mediano y largo plazo.

**Palabras Clave:** motivación, desempeño laboral, intrínseco, extrínseco.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine to what extent the level of motivation affects the level of job performance of the employees of a Decentralized Public Organization, 2023. A quantitative methodology, basic type, correlational design was used for the variables studied, which used questionnaires validated by expert judgments. The sample that was worked was 80 collaborators of the decentralized entity of the city of Trujillo. The results obtained indicate that the analysis of the inferential statistics had as results the value (T) is 0.198 with a sig. ( $p = 0.012 < 0.05$ ) and a Rho = 0.283 (very low positive), where it is evident that motivation positively affects the level of job performance of employees of a Decentralized Public Organization. Therefore, motivation affects job performance. It is concluded that this research shows that workers in a motivated situation project a better performance to achieve the objectives set by the public entity of the city of Trujillo in the short, medium and long term.

**Keywords:** motivation, job performance, intrinsic, extrinsic.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El entorno de trabajo actual requiere el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, debido que son fundamentales para el bienestar de los empleados y el empleador. Cabe mencionar, que existen factores intrínsecos y extrínsecos en el entorno del trabajo; y el deber del empleador es mantener a sus trabajadores motivados ante cualquier factor que genere desmotivación. Un dato importante con respecto a estos factores anteriormente mencionados, el psicólogo norteamericano Maslow explica que la motivación en los seres humanos son impulsos cuyo fin es satisfacer sus necesidades. Dichas necesidades, se clasifica en 5 puntos: fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Ponce et al. (2021). Por otro lado, las medidas de salud y seguridad en el trabajo reducen significativamente las enfermedades y lesiones de los trabajadores. Estas medidas ayudan a que los trabajadores deben estar más atentos ante cualquier situación laboral. (Bonilla, 2021). Cabe señalar que la seguridad y salud en el trabajo se ha establecido en todo el mundo y la columna vertebral de todas las empresas es mejorar las condiciones de trabajo para aumentar la productividad y la rentabilidad del trabajo; estas ventajas han llevado a las organizaciones públicas y privadas a desarrollar aplicaciones de gestión en seguridad y salud en el trabajo. (Otero et al.,2018). Por tal razón, en esta investigación se plasmó la problemática de la motivación y desempeño laboral en trabajadores municipales de un organismo público descentralizado, de tal manera que se relaciona con la ley n°.29783 de seguridad y salud en el trabajo. Hoy en día pocas empresas introducen nuevos regímenes específicos para mejorar el desempeño laboral, es decir, no se valora el trabajo, por ejemplo; creando incentivos para que ellos se puedan comprometer con las metas trazadas en la organización. Bohórquez et al. (2020). En tal sentido, para que dichos colaboradores se sientan motivados con el desempeño que realizan hacia la empresa, deben de gozar de un ambiente adecuado para un bienestar mejor; es por ello, que el talento humano juega un papel muy importante en las áreas donde se desempeñan, teniendo los conocimientos idóneos para los puestos asignados,

donde también deben ser motivados en la unidad estructural, con el fin de tener buenos resultados laborales, garantizando la calidad de atención brindada; dado que el motivo incide en el desarrollo del desempeño laboral óptimo, el cual se verá manifestado en la producción. Por tal razón, es fundamental que la motivación y el desempeño laboral conduzcan a las mejoras del desarrollo organizacional para garantizar el trabajo en conjunto como entidad. (Pekel et al,2021).

Según Alcalde (2018) la motivación es el motor que posee toda persona por naturaleza, porque conserva pensamientos fructíferos con el propósito de ejecutar las conductas del día a día. De manera similar para Prieto (2020) la motivación es la fuerza estimulante de las personas, ya que ayuda a alcanzar las metas establecidas mediante el desarrollo de sus habilidades competentes.

Por otro lado, el desempeño laboral es la eficiencia demostrada por un empleado en el desempeño del trabajo, que es fundamental en los negocios y por lo tanto se ha convertido en una ventaja competitiva para las empresas de hoy. Cuello et al. (2020). Así mismo, Amador et al. (2018) hacen mención que el desempeño laboral se desagrega en características de destrezas, cualidad y conocimientos propias del ser humano; dichas características contribuyen al desarrollo de la competitividad empresarial.

Un dato resaltante de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) en un informe detallado de un análisis comparativo sobre la situación laboral de 1200 millones de colaboradores en todo el mundo, se halló datos importantes de las horas trabajadas no remuneradas lo cual resulta una exigencia máxima y esto origina la baja producción del trabajador. Asimismo, la OIT ha destacado en sus datos obtenidos estadísticamente que los trabajadores de la Unión Europea, Estados Unidos, Turquía, El Salvador y Uruguay realizan labores exigentes a gran velocidad aproximadamente el 25% y el 40%.

A nivel nacional, en un dato recopilado por el diario Gestión en 2018 el Perú ocupa el tercer nivel de Latinoamérica con un 18% que representa diversos factores las cuales son las famosas rotaciones de los puestos, la cual conlleva a no tener crecimiento profesional. Asimismo, los trabajadores no muestran eficacia en sus competencias asignadas en el puesto, por la que la acción del empleador es el

despido. Por lo tanto, se puede entender que el rendimiento es un factor determinante. Un dato importante de acuerdo a la ley n°.29783 de seguridad y salud en el Trabajo, se entiende que la motivación y el desempeño laboral forman parte de esta ley, es decir, si el trabajador no tiene la seguridad para desenvolverse en su trabajo, esto repercute en su desempeño laboral y, por ende, esto puede conllevar afectar en su salud mental. Es por ello que en esta investigación se consideró el problema general siguiente: ¿En qué medida el nivel de la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023?, por otra parte, tiene los problemas específicos: ¿En qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023?, ¿En qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023?.

Esta tesis se justifica teóricamente, porque se pretende brindar la información necesaria del contexto laboral del organismo público descentralizado sobre las situaciones que existen dentro del entorno laboral, la cual, no se sienten muy motivados por las encomendaciones de sus superiores. Además, cuenta con justificación práctica porque buscará la incidencia que puede suceder entre las variables estudiadas con el fin de proponer soluciones a corto, mediano y largo plazo para el bien común de la entidad abordada. También se justifica metodológicamente porque se ha logrado identificar las variables mediante los cuestionarios estudiados, la cual va permitir generar nuevos conocimientos. Se justifica de forma social, porque la información recolectada de estas variables será de gran ayuda para la sociedad en general. Y, por último, tiene un valor práctico debido a que analiza una situación real en base a datos cuantitativos para llegar a conclusiones y recomendaciones para su práctica.

Después de detallar la realidad problemática y su justificación, se formuló el objetivo general siguiente: Determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023. Y como objetivos específicos tenemos: Determinar en qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral

de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023, y por último determinar en qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.

Por otra parte, esta investigación presenta la hipótesis general siguiente: La motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023. Siendo las hipótesis específicas las siguientes: El factor intrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023. El factor extrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se va a detallar los antecedentes para dar sustento científico a esta investigación de manera internacional, nacional y local; además se va a dar a conocer las teorías relacionadas de las variables independientes – dependientes y finalmente dar sustento legal de ambas variables estudiadas.

A nivel internacional, para Corea et al. (2021) el objetivo es determinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque de lógica deductiva y un diseño de investigación no experimental asociado. Las encuestas, como los cuestionarios instrumentales, se utilizan como técnica de recopilación de datos. En este sentido, el resultado efectúa un 50% de nivel bajo en cuanto al desempeño de los trabajadores, ya sea porque no conocen todas las actividades que se desarrollan en su departamento o área de trabajo, o porque utilizan más recursos. Innecesariamente y en el peor de los casos no consiguiendo el objetivo marcado por falta de esfuerzo.

Chidiebere (2020) su objetivo fue investigar la correlación entre la formación en seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los empleados. Su metodología fue correlacional teniendo como muestra de 154 colaboradores. El estudio arrojó una puntuación de Rho Spearman de 0,627 con una significación de 0,000. Llegaron a la conclusión que existió una correlación positiva entre ambas variables. Para Sanabria (2019) el propósito de este estudio, fue describir y correlacionar la motivación y la salud mental de los empleados del Frigorífico Metropolitano, Ciudad de Girón. La muestra trabajada fue de 96 colaboradores la cual predominaba el sexo masculino las cuales estuvieron comprendidas por las áreas de logística de apoyo, administración, operarios de planta y mantenimiento. Para llegar a los resultados se empleó los instrumentos validados las cuales fueron el Cuestionario de Salud Mental General de Goldberg (GHQ-12), Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y la Escala de Bienestar Psicológica (EBP). Los resultados fueron; donde la encuesta de Goldberg reveló que el 7% de la muestra tenía una enfermedad mental. Respecto la motivación de los trabajadores se enfoca hacia la condición motivacional interna "reconocimiento" y "afiliación" incluyendo condiciones motivacionales externas "salario", siendo el factor, con mayor puntaje en esta dimensión. En cuanto al bienestar psicológico se encontró que el 55% tiene

una percepción "media" de su "bienestar material", un 49% tiene una percepción "alta" de su "bienestar laboral", un 65% de los trabajadores tiene una percepción "alta" de su "bienestar subjetivo", y un 70% tiene una percepción "alta" de sus "relaciones de pareja". Concluye que, dicha investigación utilizó la correlación de Spearman donde revelan que los datos estadísticamente son significativos entre las dimensiones del Cuestionario de Salud Mental de Goldberg (GHQ-12) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

Verdesoto (2021) tuvo como Análisis de la motivación y desempeño de los líderes del Consejo de Justicia del Estado de Esmeralda de junio a diciembre de 2019. La problemática que existió es que no cuentan con plan de motivación para que los servidores públicos se sientan comprometidos a cumplir los objetivos personales e institucionales. Dicha investigación aplicó una metodología cuantitativa, de tipo correlacional no experimental. Los datos obtenidos se trabajaron a través de encuesta y entrevista la cual fue aplicado a 36 funcionarios y a 2 autoridades de la institución. Y posteriormente obtuvo como resultados que el factor intrínseco de los funcionarios está bien definido, sin embargo, los factores extrínsecos tienen poca puntuación por el trabajo organizacional. Por lo tanto, llegó a la conclusión que dicha investigación ofrece un conjunto de estrategias motivacionales, con la ayuda de las cuales se puede aumentar la motivación laboral, trabajar con placer y así aumentar el nivel de productividad, aumentando con ello la eficiencia del trabajo y fortalecimiento de la gestión institucional.

Con respecto al desempeño laboral para Herrera (2022) menciona que, se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados públicos en un municipio descentralizado ubicado en Pelileo - Ecuador. Cuyo rubro de dicha institución es ofrecer una atención de eficacia a la ciudadanía resultando esto la garantía necesaria de ser una institución consolidada. La muestra es de 138 servidores públicos, la cual se aplicaron un cuestionario para medir el clima organizacional teniendo como dimensiones (la motivación, comunicación y la toma de decisiones) y para la otra variable dependiente denominada rendimiento laboral también estuvo conformada por tres dimensiones la cuales fueron: eficacia, eficiencia y productividad. Por otra parte, para dar sustento válido de las encuestas tomadas el autor aplicó el Alpha de Cronbach.



Con respecto a la correlación de las variables verificó mediante el coeficiente Rho de Spearman, utilizando el software estadístico SPSS v.25. Como resultado obtuvo que la variable independiente tiene buena relación con la variable dependiente con una estimación de  $r=0,0660$ . En tal sentido llegó a las conclusiones que, teniendo un buen clima organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores. Así también, fue que el rendimiento laboral es un nivel bueno, porque en su rendimiento demuestran eficiencia, eficacia y productividad a pesar de que no están muy motivados.

De manera similar para Loor (2021) su objetivo fue Determinación del impacto de la administración en la satisfacción laboral de los servidores públicos del municipio descentralizado de Tosagua 2020. El objetivo propuesto se contó con la participación de 80 servidores públicos de manera voluntaria bajo los parámetros de la confiabilidad en investigación. Se aplicó la entrevista para medir el nivel de satisfacción laboral. Con estos datos recolectados se conoció la problemática existente en la gestión administrativa y por ende se propuso propuestas de mejora con alternativas de solución. Por otra parte, unos de sus resultados obtenidos fue que la entidad hace énfasis en su plan de operatividad, la cual está basado en procesos de gestión administrativa.

Según Martillo (2022) se planteó como objetivo Análisis del Impacto de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Isidro Ayora, 2021-2022. Su investigación metodológica, lo trabajó desde el tipo descriptivo, bibliográfica y de campo a través del enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo). Por otra parte, aplicó la técnica de la entrevista a los trabajadores municipales, cuya población estuvo conformada por 88 colaboradores. En conclusión, los funcionarios de dicha institución estatal, deben estar acorde a los programas de incentivos de reconocimiento hacia sus colaboradores para un mejor desempeño laboral.

Para Galarza (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados públicos del municipio autónomo y descentralizado de Colta - Ecuador. Principalmente dicha institución, tienen como principal progreso de políticas públicas que son justas e integrales, de tal manera se hace interesante para poder aplicar estudios académicos en beneficio a la población investigativa. Para este caso, la metodología de la investigación científica se trabajó la correlación. Hay 144 empleados del municipio. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es 0.51  $p$ -valor  $< 0.05$ , que es el resultado obtenido a partir del cual se puede ver la relación entre el clima organizacional) y el desempeño laboral de la autoridad municipal, y por lo tanto, si afecta el desempeño laboral, aplicando el método de regresión lineal múltiple, entonces se obtiene: compromiso (Sig. 0,010  $< p$ -valor 0,05), decisión (Sig. 0,010  $< p$ -valor 0,05) y adaptación al cambio (Sig. 0,026  $< p$ -valor 0,05).

Por otro lado, a lo que concierne a nivel nacional, para Marin (2017) El propósito de este estudio fue examinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral entre los empleados de la sucursal Perú de Socios en Salud. También determinamos el nivel de motivación laboral del personal según la teoría de dos factores de Frederick Herzberg, y la dimensión de la herramienta Font Roja para determinar el nivel de satisfacción laboral del personal. Este estudio fue descriptivo, observacionales, transversales y relacionales. La muestra está compuesta por 136 trabajadores que completaron una autoevaluación entre febrero y junio de 2016. Llegó a la conclusión donde la correlación entre motivación y satisfacción laboral muestra una correlación positiva baja. La motivación laboral se clasificó como "moderadamente motivada". La satisfacción laboral fue calificada como "ligeramente satisfecha".

Velasco (2021) el objetivo principal fue determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de Bramir S.A.C. (Ate 2021). Se utilizaron metodologías de nivel de correlación, enfoques cuantitativos, tipos adaptativos y diseños no experimentales. El número de empleados por departamento fue de 45. Esta técnica de investigación se utilizó mediante cuestionarios validados por expertos y el Alfa de Cronbach. El valor rho

de Spearman resultante es 0,795, lo que indica una alta correlación positiva entre la variable de investigación y el nivel de significación. (dos colas) = 0,000, lo que indica que existe una relación entre las variables. En conclusión, ambas variables reflejan en la cultura organizacional y, por ende, ayuda a buscar una solución para mejorar el desempeño laboral.

Para Yana (2019) se plasmó como objetivo: Determinar cómo incide la motivación en el desempeño de los empleados del Registro Público Nacional de San Borja - Lima (SUNARP). Se utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo y un diseño no experimental. Hubo un total de 30 empleados a quienes se les administró un cuestionario obtenido por variables validadas por un juez experto en campo, pero validado por el coeficiente alfa de Cronbach para confiabilidad. Los resultados muestran que el nivel de motivación incide en la determinación del desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye, que el personal de SUNARP en cuanto a la motivación es de nivel bajo, siendo esto un reflejo negativo en sus actividades encomendadas. También se estableció que existe una correlación entre la necesidad de poder incidir en las funciones de calidad en el desempeño del trabajo de los empleados de la SUNARP. Y finalmente, se determinó que la eficiencia y eficacia son acotaciones claves en la motivación del personal SUNARP.

Según Chavarry et al. (2022) se plantearon como objetivo analizar las competitividades laborales y proponer un programa de incentivo extrínseca. Se trabajó mediante la metodología cuantitativa de tipo básica descriptiva, además la muestra propuesta estuvo conformada por 23 servidores. Se les aplicó la encuesta como instrumento valorativo de Likert. Tuvo como resultado, que los servidores municipales tienen el 52% de nivel bajo, en conocimiento un 61% y habilidad un 44%; en tal sentido, llegó a la conclusión de que existe prioridades en cuanto a motivación y mejora del conocimiento para optimizar el desempeño laboral en su día a día.

De acuerdo a las teorías relacionadas al tema que se aborda en esta investigación, la variable independiente de la motivación, para Corea et al. (2021)

explican que dicha variable es una serie de procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos humanos para alcanzar una meta que indica que los empleados no son más calificados ni productivos porque no existen fuerzas internas que los alienten a esforzarse y participar (motivación intrínseca) ni fuerzas externas (dinamismo extrínseco), lo que significa que las metas que se plantea la empresa no son claramente definidas o dirigidas. De manera similar, según Zarychta et al. (2020) relaciona el concepto anteriormente descrito y afirma que, es un tema muy importante para las instituciones, que, a su vez, se aplica de manera óptima los recursos que tienen las instituciones pueden conducir a una mayor productividad de los empleados a que realicen sus trabajos con mayor motivación y así pueden lograr mejores resultados y demostrar su capacidad profesional.

Por otro lado, la variable dependiente del desempeño laboral, según Uscamayta (2019) menciona que el desempeño es un proceso determinante que se ve reflejado con las acciones del ser humano frente a responsabilidades en las actividades laborales, cuyo fin es tener metas estratégicas definidas para el estándar de optimización organizacional, que en consecuencia tiene una recompensa de productividad.

A lo que concierne en el marco legal, ambas variables estudiadas se basan en la Ley n.º 29783 - Seguridad y Salud en el Trabajo, donde hace mención: que “el empleador tiene que garantizar las condiciones que protejan la vida, salud y el bienestar de los trabajadores”. Por otra parte, el desempeño laboral se basa en la Ley del Servicio Civil n.º 30057, donde hace mención: “Crear un régimen único y exclusivo para quienes presten servicios en las administraciones públicas y los encargados del gobierno, ejercicio de competencias y prestación de servicios”.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

3.1.1. **Tipo de Investigación:** Esta investigación es de tipo básica según CONCYTEC (2018).

#### 3.1.2. Diseño de Investigación:

- **Diseño no experimental:** Esta pesquisa se basó en la observación del contexto situacional con el fin de analizarlo sin manipular las variables estudiadas. Indu (2019).

**Fig. N° 01: Diseño de Investigación**

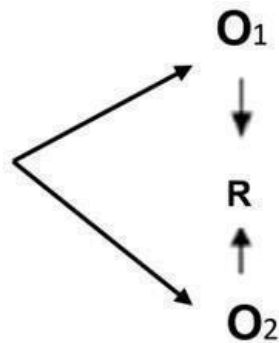


Gráfico N'1: *Diseño de investigación*

**Dónde:**

**M:** Trabajadores de la OPD

**O1:** Motivación

**O2:** Desempeño Laboral

**r:** Coeficiente de Correlación

### 3.2. Variables y Operacionalización:

**Variable Independiente:** Motivación.

- **Definición conceptual:** La motivación es el comportamiento humano que se manifiesta en el comportamiento creado por factores externos e internos que generan energía que impulsa a un empleado a actuar para lograr sus objetivos. Forson et al. (2021).
- **Definición operacional:** La motivación se mide en base a las siguientes dimensiones: Factores intrínsecos y extrínsecos para los asociados OPD en 2023.
- **Indicadores:** Las características presentadas en esta variable independiente de la primera dimensión son: factores intrínsecos de las cuales tienen como indicadores a: logros, vocación para el trabajo, desarrollo personal y reconocimientos.
- **Escala de medición:** Se trabajó con la escala Likert.

**Variable Dependiente:** Desempeño laboral.

- **Definición Conceptual:** Es un conjunto de virtudes que tiene el ser humano, lo cual lo expresa con sus actitudes las funciones que desempeña dentro de una organización. Beerli et al. (2021).
- **Definición Operacional:** Desempeño laboral medido por las dimensiones de habilidades y competencias, comportamientos y resultados de empleados de organismos públicos descentralizados, 2023.
- **Indicadores:** En esta variable dependiente en su dimensión poseen características como: habilidades y capacidades, comportamientos y por último resultados.
- **Escala de medición:** Se trabajó con escala Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo:

**3.3.1. Población:** Según Hernández et al. (20214) mencionan que la población es la suma de los fenómenos estudiados, en la que las unidades de población tienen una característica común, que se estudia y se obtienen datos de investigación. Para esta investigación se trabajó con toda la población de 80 colaboradores de un organismo público descentralizado ,2023.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores de la Gerencia General.

Colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas.

Colaboradores de la Gerencia de Gestión Inmobiliaria.

Colaboradores de la Oficina de Control Institucional.

Colaboradores de la Oficina de Asesoría Legal.

Colaboradores de la oficina de secretaria general y Trámite Documentario.

Colaboradores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Colaboradores de la parte operativa.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores de otro organismo público descentralizado.

**3.3.2. Muestra:** De la población seleccionada se selecciona una pequeña fracción. (Hernández et al. 2014). En el caso de la muestra no se está contemplado en este acápite, debido que el autor trabajara con toda la población.

**3.3.3. Muestreo:** Para este caso se empleó el muestreo probalístico considerando a 80 colaboradores públicos de un organismo público descentralizado, por tal razón, el autor optó aleatoriamente para la obtención informativa. (Hernández et al. 2014).

**3.3.4. Unidad de análisis:** Es un estudio que prioriza y clasifica a ca integrante de la población a estudiar. Carhuancho. (2020). De

modo que, este estudio la unidad de análisis quedó conformada por 80 colaboradores de un organismo público descentralizado,2023.

**3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:** La tesis presenta dos variables a estudiar, es por ello, que la técnica se empleó fue encuesta, la cual permitió recolectar los datos. (Espinoza, 2019).

Los instrumentos que se trabajaron fue cuestionarios entendibles; fue creado por Asalde (2022) dicho instrumento paso por un proceso de validación por juicio de expertos la cual fue aprobado sin ninguna observación. Es por ello, con esta problemática presentada, se tomó como base para realizar esta investigación.

Por otra parte, para determinar la motivación, el instrumento consta de 20 ítems con una escala de respuesta de medida tipo LIKERT, donde Nunca es 1; Casi nunca hay 2; A veces hay 3; Casi siempre hay un 4 y siempre hay un 5. Se divide en dos dimensiones: la primera dimensión es el factor intrínseco, donde su primer indicador fue; Logros, la cual está comprendido por los ítems (01); (02) y (03), como segundo indicador fue Vocación para el trabajo, la cual comprende por los ítems (04) y (05), como tercer indicador es Desarrollo Personal, también tiene como ítems (06); (07) y (08), como cuarto indicador fue Reconocimientos, donde sus ítems son (09) y (10). Por otra parte, la segunda dimensión es el factor extrínseco, donde su primer indicador fue; Políticas de la Empresa, la cual está comprendida por los ítems (11) y (12), como segundo indicador fue Relaciones con los compañeros, donde sus ítems fueron (13); (14) y (15), como tercer indicador fue Salarios, donde sus ítems fue (16) y (17) y finalmente el cuarto indicador el cual fue Seguridad Laboral, teniendo como ítems al (18); (19) y (20).



**Tabla 1:** Variable de la Motivación

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Motivación	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del Organismo Público Descentralizado.

Nota: Elaboración propia

El segundo instrumento de desempeño laboral, que también consta de 20 ítems, tiene una escala de respuesta de medición tipo LIKERT, donde Nunca es 1; Casi nunca hay 2; A veces hay 3; Casi siempre hay un 4 y siempre hay un 5. Se divide en 3 dimensiones: la primera dimensión es: Habilidades y capacidades, la cual tiene como indicador a Creatividad donde está comprendida por ítems (01) ;(02) y (03); el segundo indicador fue la Competitividad tiene como ítems a (04) y (05); como segunda dimensión fue Comportamientos donde su indicador fue la Disciplina Laboral la cual está comprendida por los ítems (06) ;(07) ;(08) y (09), como segundo indicador fue el Trabajo en equipo la cual tiene como ítems (10) y (11); y finalmente la tercera dimensión fue Resultados la cual tiene como primer indicador a Calidad de Trabajo donde tiene como ítems al (12);(13) y (14), como segundo indicador de Cumplimiento de tareas, tiene como ítems al (15) y (16), y como ultimo indicador tenemos a Conocimiento la cual comprende a los ítems (17);(18);(19) y (20).

**Tabla 2:** Variable del desempeño laboral

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del Organismo Público Descentralizado.

Nota: Elaboración propia

**3.5. Procedimientos:** En primer lugar, se planteó el objetivo para el desarrollo de esta investigación, que, además, se contó con instrumentos validados para ambas variables, la cual, se hizo más fácil llegar a la información que se recopiló en el Organismo Público Descentralizado en la ciudad de Trujillo, 2023. Para ello, se comunicó a la entidad de manera escrita para las tomas de los cuestionarios hacia los colaboradores. (Ver Anexo 5). Después que se tuvo el permiso correspondiente se explicó los beneficios que puede tener la entidad en cuanto a motivación y su incidencia en el desempeño laboral. Por tal razón, esto hace que dicha institución pueda tomar estrategias de mejoras en cuanto a esta realidad problemática descrita.

**3.6. Métodos de Análisis de Datos:** Los resultados obtenidos que se realizó en esta investigación el objetivo era ver la correlación que existió entre ambas variables. Para ello, se trabajó con el programa estadístico – SPSS versión 26 y se utilizó el coeficiente de Pearson ya que proporcionó la correlación lineal en dichas variables. Por tal razón, para aproximar las variables objeto de estudio es necesario procesar el coeficiente de correlación de Pearson mediante las siguientes fórmulas estadísticas:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

**3.7. Aspectos éticos:** Esta investigación se realizó con total transparencia en cada punto abordado minuciosamente con el visto bueno de los expertos en investigación (asesor principal y co-asesor) para que no haya ningún problema con las normas éticas. Así lo afirma Manzini (2000) ya que es un trabajo de protección de datos y participación no coercitiva. Este concepto es bajo el mando de la Declaración de Helsinki de 1964.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

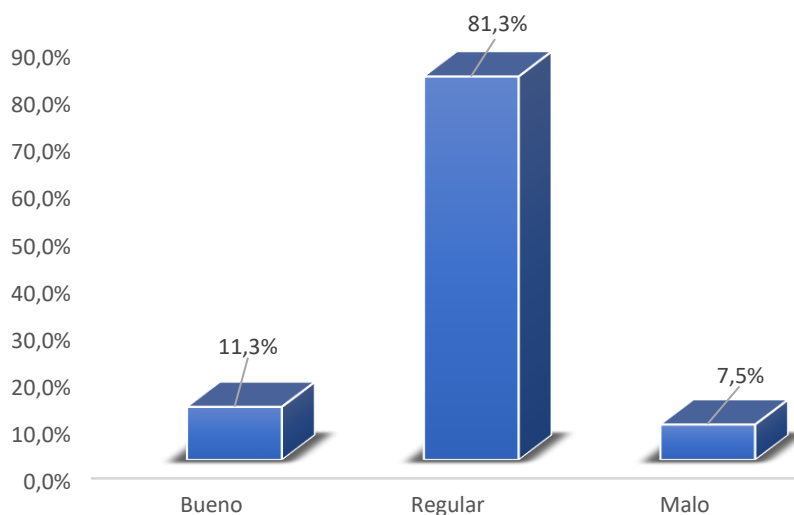
Tabla 3

*Valor porcentual de la variable motivación.*

Variable: Motivación	ni	%
Bueno	9	11.3%
Regular	65	81.3%
Malo	6	7.5%
Total	80	100.0%

*Nota.* Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado.

Figura 2. Nivel porcentual de la variable motivación.



Respecto al análisis realizado en función a los colaboradores de un organismo público descentralizado, como se aprecia en la tabla 3 y figura 2 donde la mayoría de los colaboradores perciben una motivación regular (81.3%). Por otro lado, el 11.3% perciben una buena motivación y solo el 7.5% refieren una mala motivación.

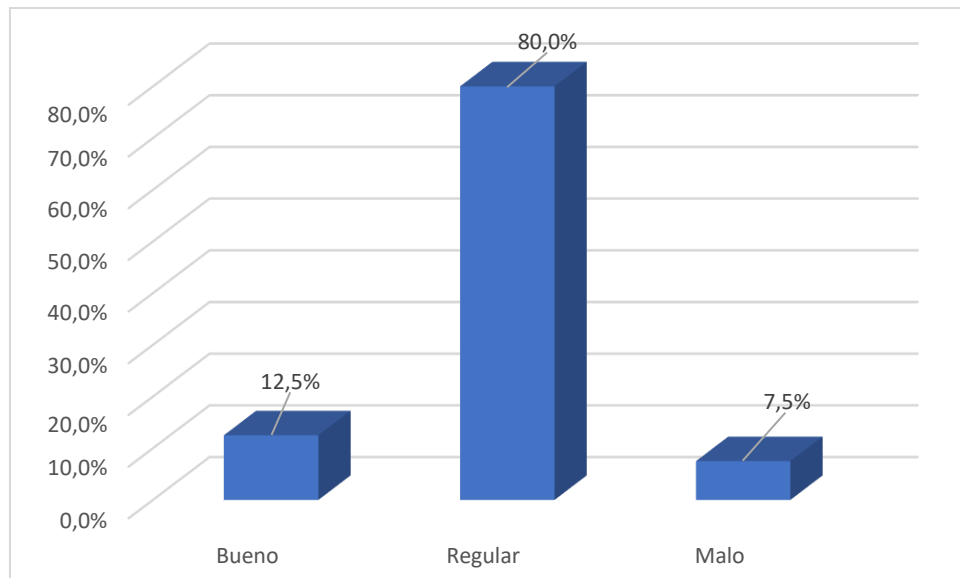
Tabla 4

*Valor porcentual de la variable desempeño laboral.*

Variable: Desempeño		
laboral	ni	%
Bueno	10	12.5%
Regular	64	80.0%
Malo	6	7.5%
Total	80	100.0%

*Nota.* Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado.

Figura 3. Nivel porcentual de la variable desempeño laboral.



De acuerdo al análisis realizado a los colaboradores de un organismo público descentralizado, como se especifica en la tabla 4 y figura 3 donde, la mayoría de los colaboradores perciben un regular desempeño laboral (80.0%). Por otro lado, el 12.5% perciben un buen desempeño laboral y solo el 7.5% refieren un mal desempeño laboral.

## 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable; Motivación	.089	80	.013
Dimensión: Factores intrínsecos	.110	80	.018
Dimensión: Factores extrínsecos	.117	80	.008
Variable; Desempeño laboral	.089	80	.002

*Nota.* Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado.

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Para el análisis realizado a la prueba de bondad, en la tabla 5 se muestran los valores obtenidos en función de las variables y dimensiones comparadas. Con grados de libertad (gl= 80) se analiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov. es mayoría 50(n>50) y el nivel de significación para las viables y dimensiones mostradas menor al 5% ( $p>0.05$ ), lo que indica que los datos se distribuyen normalmente. Por lo tanto, existe una correlación no paramétrica, y se debe utilizar la prueba rho de Spearman para determinar el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados en las organizaciones públicas descentralizadas. La prueba de Kendall tau b se utiliza para la prueba de hipótesis.

### 4.3. Pruebas de hipótesis

#### Hipótesis general:

H<sub>i</sub>: La motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023.

Tabla 6

*Tabla de contingencia sobre la motivación y el nivel del desempeño laboral.*

Desempeño laboral	Motivación			Total	
	Bueno	Regular	Malo		
Bueno	N	1	9	0	10
	%	1,3%	<b>11,3%</b>	0,0%	12,5%
Regular	N	7	53	4	64
	%	8,8%	<b>66,3%</b>	5,0%	80,0%
Malo	N	1	3	2	6
	%	1,3%	3,8%	2,5%	7,5%
Total	N	9	53	6	80
	%	11,3%	81,3%	7,5%	100.0%

Nota: Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado. Respecto a la estadística inferencial se tuvo Tau-b de Kendall(T)= 0.198 Sig. p= 0.012<0.05; Rho de Spearman= 0.283

Al observar el análisis presentado en la Tabla 6 en base a las variables investigadas, encontramos que el 66,3% del total de la muestra considera niveles normales de desempeño laboral y motivación normal por parte de los organismos públicos descentralizados. También vemos que el 11,3% asume un buen desempeño laboral y una motivación regular. El análisis de la estadística inferencial reveló un valor (T) de 0,198, un valor significativo. (p= 0,012<0,05) y una rho = 0,283 (muy levemente positivo), indicando un impacto positivo de la motivación en el nivel de desempeño laboral de los empleados de los organismos públicos descentralizados.

### Hipótesis específicas:

H<sub>1</sub>: El factor intrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023.

Tabla 7

*Tabla de contingencia sobre factor intrínseco y el nivel del desempeño laboral.*

Desempeño laboral	Factores intrínsecos			Total	
	Bueno	Regular	Malo		
Bueno	N	3	6	1	10
	%	3,8%	7,5%	1,3%	12,5%
Regular	N	6	52	6	64
	%	7,5%	65,0%	7,5%	80,0%
Malo	N	1	2	3	6
	%	1,3%	2,5%	3,8%	7,5%
Total	N	10	30	10	80
	%	12,5%	75,0%	12,5%	100.0%

Nota: Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado.

Respecto a la estadística inferencial se tuvo Tau-b de Kendall (T)=0.235

Sig.p=0.003<0.005; Rho de Spearman=0.325.

Con base en las dimensiones y variables examinadas, el análisis presentado en la Tabla 7 muestra que el 65,0% de la muestra total consideró sus niveles normales de desempeño laboral y motivaciones normales por sector público. Repartido. También vemos que el 7,5% calificó un buen desempeño laboral y una motivación regular. El análisis de la estadística inferencial reveló un valor (T) de 0,235, un valor significativo. ( $p= 0,003<0,05$ ), Rho = 0,325 (positivo bajo), mostrando claramente el impacto positivo de la dimensión del factor específico en el nivel de desempeño laboral de los empleados de los organismos públicos descentralizados.



H<sub>2</sub>: El factor extrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023.

Tabla 8

*Tabla de contingencia sobre factor extrínseco y el nivel del desempeño laboral.*

Desempeño laboral		Factores extrínsecos			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Bueno	N	1	9	0	10
	%	1,3%	11,3%	0,0%	12,5%
Regular	N	7	55	2	64
	%	8,8%	68,8%	2,5%	80,0%
Malo	N	0	6	0	6
	%	0,0%	7,5%	0,0%	7,5%
Total	N	8	70	2	80
	%	10,0%	87,5%	2,5%	100.0%

*Nota.* Elaborado de acuerdo a la información de colaboradores de un organismo público descentralizado.

Respecto a la estadística inferencial se tuvo Tau-b de Kendall (T) = 0.195 Sig.  $p = 0.023 < 0.05$ ; Rho de Spearman = 0.129.

De acuerdo al análisis realizado que presenta la tabla 8 en función a la dimensión y la variable en estudio se observa que el 68,8% del total de la muestra consideran un nivel regular en el desempeño laboral como así mismo una regular motivación por parte de un Organismo Público Descentralizado. Así mismo, se observa que el 11,3% consideran un buen nivel en el desempeño laboral y un nivel regular en la motivación. Respecto al análisis de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.195 con una sig. ( $p = 0.023 < 0.05$ ) y un Rho = 0.129 (positiva muy baja), donde se evidencia que la dimensión factores extrínsecos incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general fue; determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. De acuerdo a los resultados que se observaron en el acápite anterior de la primera variable (motivación) hacen mención que la mayoría de los colaboradores perciben una motivación regular (81.3%). Por otra parte, el 11.3% perciben una buena motivación y solo el 7.5% refieren una mala motivación. Por lo tanto, para Corea et al. (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. La cual trabajó en un enfoque de lógica deductiva y un diseño de investigación no experimental asociado. Las encuestas, como los cuestionarios instrumentales, se utilizan como técnica de recopilación de datos. En este sentido, el resultado efectúa un 50% de nivel bajo en cuanto al desempeño de los trabajadores, ya sea porque no conocen todas las actividades que se desarrollan en su departamento o área de trabajo, o porque utilizan más recursos. Innecesariamente y en el peor de los casos no consiguiendo el objetivo marcado por falta de esfuerzo. Por otra parte, Chidiebere (2020) su objetivo fue investigar la correlación entre la formación en seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los empleados. Su metodología fue correlacional teniendo como muestra de 154 colaboradores. El estudio arrojó una puntuación de Rho Spearman de 0,627 con una significación de 0,000. Llegaron a la conclusión que existió una correlación positiva entre ambas variables. Cabe mencionar, que la variable independiente de la motivación maneja dos dimensiones intrínseca y extrínseca, donde hacen énfasis el psicólogo Maslow que; la motivación del ser humano es producto de los impulsos que posee cada individuo. (Ponce et al.,2021). De manera similar, para Forson et al. (2021) explican que la motivación es el comportamiento humano que se manifiesta en el comportamiento creado por factores externos e internos que generan energía que impulsa a un empleado a actuar para lograr sus objetivos. Así lo reafirma Corea et al. (2021) donde explican que dicha variable es una serie de procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos humanos para alcanzar una meta que

indica que los empleados no son más calificados ni productivos porque no existen fuerzas internas que los alienten a esforzarse y participar (motivación intrínseca) ni fuerzas externas (dinamismo extrínseco), lo que significa que las metas que se plantea la empresa no son claramente definidas o dirigidas. De manera similar, según Zarychta et al. (2020) relaciona el concepto anteriormente descrito y afirma que, es un tema muy importante para las instituciones, que, a su vez, se aplica de manera óptima los recursos que tienen las instituciones pueden conducir a una mayor productividad de los empleados a que realicen sus trabajos con mayor motivación y así pueden lograr mejores resultados y demostrar su capacidad profesional.

Con respecto a la segunda variable (desempeño laboral) detallan que, la mayoría de los colaboradores perciben un regular desenvolvimiento en su trabajo (80.0%). Por otra parte, el 12.5% perciben un buen desempeño laboral y solo el 7.5% refieren un mal desempeño laboral. Es por ello que, el ser humano posee un conjunto de virtudes, lo cual lo expresa con sus actitudes las funciones que desempeña dentro de una organización. Beerli et al. (2021). Otro dato importante de Uscamayta (2019) menciona que el desempeño es un proceso determinante que se ve reflejado con las acciones del ser humano frente a responsabilidades en las actividades laborales, cuyo fin es tener metas estratégicas definidas para el estándar de optimización organizacional, que en consecuencia tiene una recompensa de productividad.

Por otro lado, en cuanto la hipótesis general de esta investigación; la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Por consiguiente, el análisis que se obtuvo de las variables estudiadas se observa que el 66,3% del total de la muestra consideran un nivel regular en el desempeño laboral como así mismo una regular motivación por parte de un Organismo Público Descentralizado. Así mismo, se observa que el 11,3% consideran un buen nivel en el desempeño laboral y un nivel regular en la motivación. De acuerdo al análisis de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.198 con una sig. ( $p= 0.012 < 0.05$ ) y un Rho = 0.283 (positiva muy baja), donde se evidencia que la motivación incide positivamente

en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado.

Continuando con los objetivos específicos; donde se planteó como determinar en qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Se obtuvo como resultado de acuerdo a la hipótesis específica donde el análisis realizado en función a la dimensión y variable en estudio se precisa que el 65,0% del total de la muestra consideran un nivel regular en el desempeño laboral como así mismo una regular motivación por parte de un Organismo Público Descentralizado. Así mismo, se observa que el 7,5% consideran un buen nivel en el desempeño laboral y un nivel regular en la motivación. De acuerdo al análisis de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.235 con una sig. ( $p= 0.003 < 0.05$ ) y un  $Rho = 0.325$  (positiva baja), donde se evidencia que la dimensión factores intrínsecos incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado. De forma similar, para Carcasi (2019) se planteó como objetivo determinar la motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el año 2017. De tal modo que la investigación fue de tipo cuantitativa básica con un diseño correlacional descriptivo, teniendo como muestra de 90 trabajadores. En cuanto a su cuestionario, usaron la escala de Likert. Como resultado obtuvieron que la motivación intrínseca en su desarrollo profesional representa un 44% siendo un nivel medio y su satisfacción laboral es de 38% con un nivel medianamente satisfecho. Por lo tanto, en dicha investigación también existe una correlación entre la motivación intrínseca, extrínseca con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. En consecuencia, se piensa que la motivación intrínseca es un factor mediador para el logro de la meta, ya que cambia el comportamiento de un individuo a favor de esa meta. Asimismo, se refiere a desarrollar una actividad desde la alegría que produce, sin sentirse presionado. Lo que le interesa, lo que le gusta y lo que está tratando de hacer para satisfacerse. (Pansera et al., 2016). El anterior argumento coincide con Verdesoto (2021) donde tuvo como objetivo; análisis de la

motivación y desempeño de los líderes del Consejo de Justicia del Estado de Esmeralda de junio a diciembre de 2019. La problemática que existió es que no cuentan con plan de motivación para que los servidores públicos se sientan comprometidos a cumplir los objetivos personales e institucionales. Dicha investigación aplicó una metodología cuantitativa, de tipo correlacional no experimental. Los datos obtenidos se trabajaron a través de encuesta y entrevista la cual fue aplicado a 36 funcionarios y a 2 autoridades de la institución. Y posteriormente obtuvo como resultados que el factor intrínseco de los funcionarios está bien definido, sin embargo, los factores extrínsecos tienen poca puntuación por el trabajo organizacional. Por lo tanto, llegó a la conclusión que dicha investigación ofrece un conjunto de estrategias motivacionales, con la ayuda de las cuales se puede aumentar la motivación laboral, trabajar con placer y así aumentar el nivel de productividad, aumentando con ello la eficiencia del trabajo y fortalecimiento de la gestión institucional.

Finalmente se precisa el último objetivo específico; en el cual consistió determinar en qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Se obtuvo como resultado de acuerdo a la hipótesis específica donde el análisis realizado en función a la dimensión y la variable en estudio se detalla que el 68,8% del total de la muestra consideran un nivel regular en el desempeño laboral como así mismo una regular motivación por parte de un Organismo Público Descentralizado. Así mismo, se observa que el 11,3% consideran un buen nivel en el desempeño laboral y un nivel regular en la motivación. Respecto al análisis de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.195 con una sig. ( $p= 0.023 < 0.05$ ) y un Rho = 0.129 (positiva muy baja), donde se evidencia que la dimensión factores extrínsecos incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado. De forma similar, Chavarry et al. (2022) se plantearon como objetivo analizar las competitividades laborales y proponer un programa de incentivo extrínseca. Se trabajó mediante la metodología cuantitativa de tipo básica descriptiva, además la muestra propuesta estuvo conformada por 23

servidores. Se les aplicó la encuesta como instrumento valorativo de Likert. Tuvo como resultado, que los servidores municipales tienen el 52% de nivel bajo, en conocimiento un 61% y habilidad un 44%; en tal sentido, llego a la conclusión de que existe prioridades en cuanto a motivación y mejora del conocimiento para optimizar el desempeño laboral en su día a día. El anterior párrafo tiene la misma idea con Perez (2022) debido que su investigación fue de tipo no experimental con un diseño correlacional entre las variables estudiadas. Contuvo una población de 111 trabajadores, y la muestra estuvo conformada por 94 trabajadores de diferentes distritos administrativos cuyo equipo se utilizó para la recolección de datos. El cuestionario fue validado por expertos y mediante pruebas piloto se determinó la confiabilidad del instrumento utilizando el valor alfade Cronbach. Los resultados del estudio arrojaron el estadístico rho de Spearman con valores de significación de 0,000 y  $r = 0,627$ , indicando una relación moderadamente directa entre las dos variables, indicando una asociación entre las dos variables mostradas. Llegamos a la conclusión de que cuanto mayor es la motivación intrínseca y extrínseca, mejor es el desempeño laboral. Por lo tanto, la motivación extrínseca es el estímulo externo que recibe una persona al realizar una conducta o desarrollar una actividad. Esta motivación está entonces relacionada con eventos externos que evocan actitudes específicas y capacidades empáticas en los individuos para promover actividades y comportamientos específicos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Dando respuesta al objetivo general el cual fue determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Se determinó que la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Por lo tanto, guarda relación según la estadística inferencial que se obtuvo como resultados el valor (T) es 0.198 con una sig. ( $p= 0.012 < 0.05$ ) y un Rho = 0.283 (positiva muy baja), donde se evidencia que la motivación incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado.
2. De acuerdo al objetivo específico planteado, en el cual fue: Determinar en qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. En tal sentido, se determinó que: el factor intrínseco incide en el desempeño laboral la cual fue representado en 7,5% en un buen nivel. Esto quiere decir que guarda una relación según el análisis de la estadística inferencial se tuvo en su resultado el valor (T) es 0.235 con una sig. ( $p= 0.003 < 0.05$ ) y un Rho = 0.325 (positiva baja), donde se evidencia que la dimensión factores intrínsecos incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado.
3. Su último específico; en qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023. Se determinó que el factor extrínseco se detalla que el 68,8% del total de la muestra consideran un nivel regular en el desempeño laboral como así mismo una regular motivación por parte de un Organismo Público Descentralizado. Así mismo, el 11,3% consideran un buen nivel en el desempeño laboral y un nivel regular en la motivación. Respecto al análisis

de la estadística inferencial se tuvo como resultados el valor (T) es 0.195 con una sig. ( $p= 0.023 < 0.05$ ) y un Rho = 0.129 (positiva muy baja), donde se evidencia que la dimensión factores extrínsecos incide positivamente en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado.

4. Finalmente, la correlación de esta investigación demuestra que los trabajadores en situación de motivados se proyectan un mejor desempeño para alcanzar los objetivos planteados que tiene la entidad pública de la ciudad de Trujillo a corto, mediano y largo plazo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda que la entidad debe capacitar a sus colaboradores de manera continua (corto, mediano y largo plazo) de acuerdo a las áreas donde se desempeñan con el fin de mejorar espacio laboral y crecimiento profesional.
- 2.** Se recomienda que la entidad debe de cumplir con las leyes n<sup>o</sup>.29783 – Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicio Civil n<sup>o</sup>30057, con el fin de que los colaboradores de dicha entidad sientan el agrado de desarrollarse armoniosamente.
- 3.** Se recomienda realizar un diagnóstico organizacional mediante un test de motivación y desempeño laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajos.
- 4.** Insto a los futuros colegas investigadores a profundizar en este tema abordado con el objetivo de encontrar soluciones a las situaciones que enfrentan los colaboradores del sector público.

## REFERENCIAS

- Alcalde, M (2018). Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Turismo Días S.A. Filial Cajamarca. (Tesis) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.
- Asalde, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque. Repositorio Institucional - UCV.
- Amador, A. García, A., Peña, Nancy, & G. Mendoza, J. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova scientia*, 10(21), 423-440.
- Beerli, A., Ruffner, J., Siegenthaler, M. & Peri, G. (2021). La abolición de las restricciones a la inmigración y el desempeño de las empresas y los trabajadores: Evidencia de Suiza. *Revista Económica Estadounidense*, 111 (3), 976-1012.
- Bonilla, L., & Valero, E. (2021). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la administración municipal de Garagoa-Boyacá. Conforme los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.
- Bohórquez, E, Pérez, M., Caiche, W, y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390  
Universidad Península de Santa Elena – Ecuador. versión Online ISSN 2218-3620
- Carcasi, O., & Torres, G. (2019). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redess Lampa.
- Corea, S., Saldaña, M., Salazar, H., Correa, J., Arévalo, P., & Orbe, C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3.

Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.

Carhuancho, I., & Nolasco, F. (2020). Factores que influyen en el desarrollo de la investigación universitaria. *Revista ESPACIOS*, 41(02).

Chavarry, P., Mendiburu, A., & Pérez, J. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1), 30-52.

Chidiebere, V. y Akpobolokami, A. (2020). Health and safety training and employee performance in oil and gas companies in Rivers State, Nigeria. *British International Journal of Education And Social Sciences*, 7(8), 41-48. Recuperado de: <https://bit.ly/3kVWPXr>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica—CONCYTEC. (2023, mayo 18). <https://www.gob.pe/concytec>

Galarza, M. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública).

GESTIÓN, N. (2018, noviembre 27). Evaluaciones de desempeño en qué consisten y cuál es la tendencia | ECONOMIA. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN.

Forson, J. A., Ofosu, E., Opoku, R., & Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7, 1-12.

Herrera, C. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020 (Master's thesis).

Indu, P., & Vidhukumar, K. (2019). Research designs-an Overview. Kerala Journal of Psychiatry, 32(1), 64-67.

Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario-LEY-N° 31246. (s. f.). Recuperado 1 de mayo de 2023, de

Ley del Servicio Civil. (s. f.). SERVIR - Autoridad Nacional Del Servicio Civil. Recuperado 25 de junio de 2022, de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/>

Loaiza, L., & Larrea, D. (2021). Síndrome de Burnout en el desempeño administrativo del talento humano [MasterThesis].

Loor, J., & Risco, J. (2021). Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020 (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL).

Martillo, E. (2022). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO GOBIERNO AUTONÓMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ISIDRO AYORA, PERIODO 2021-2022 (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta bioethica, 6(2), 321-334.

Organización Internacional del Trabajo. (6 de 05 de 2019). OIT. Obtenido de <https://n9.cl/9mws4>

Otero, T., Torres, R., Mite, W., & Anchundia, L. (2018). Caracterización de la gestión de la seguridad y salud laboral en el Ecuador desde la perspectiva de la investigación científico-académica. Quito: Universidad de la Rioja.

Paredes, G. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018.

Pansera, S., Valentini, N., Santayana, M., y Berleze, A. (2016). Motivación intrínseca y extrínseca: diferencias en sexo y edad. Revista Psicología Escolar e Educacional. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/pee/v20n2/2175-3539-pee-20-02-00313.pdf>

Perez, M. (2022). La motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo 2022. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Recuperado en: <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/1030>

Pesantez, C. (2020). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicando la Norma ISO 45001:2018, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Gualaceo [MasterThesis, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34930>

Prieto, J. (2020). Una revisión sistemática sobre gamificación, motivación y aprendizaje en universitarios.

Sanabria, M. (2019). Relación entre motivación, bienestar psicológico y salud mental en los trabajadores de frigorífico metropolitano. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6237>

Pekel, A. (2021). Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 9.

Perez, M. (2022). La motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo 2022.

Ponce, A., Holguín, M., & Ortiz, Z. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 1663-1678.

Sangama, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327>

Tacurii, M., & Orbe, M. (2021.). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

Uscamayta, R. (2019). Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos del Clas Tamburco, 2016.

Yana, M. (2019). Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018.

Van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.

Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019 (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).

Velasco, X. (2021). La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80882>

Zarychta, A., Grillos, T., & Andersson, K. (2020). Public sector governance reform and the motivation of street-level bureaucrats in developing countries. *Public Administration Review*, 80(1), 75-91.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general: ¿En qué medida el nivel de la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023?</b></p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>¿En qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023?</b></p> <p><b>¿En qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado, 2023?</b></p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar en qué medida los factores intrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p> <p>Determinar en qué medida los factores extrínsecos inciden en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>El factor intrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p> <p>El factor extrínseco incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Motivación.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores intrínsecos.</p> <p>Factores extrínsecos.</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Habilidades y Capacidades.</p> <p>Comportamientos.</p> <p>Resultados.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Población:</b> Estuvo conformada por 80 servidores públicos en general de un Organismo Público Descentralizado.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Para ambas variables</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>

Nota: Elaboración propia



## Anexo 2: Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>MOTIVACION</b>	La motivación es el comportamiento humano que se manifiesta en el comportamiento creado por factores externos e internos que generan energía que impulsa a un empleado a actuar para lograr sus objetivos. Forson et al. (2021).	La motivación se logró medir a través de las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos en colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023.	Factores intrínsecos	Logros	LIKERT
				Vocación para el trabajo	
				Desarrollo personal	
			Factores extrínsecos	Reconocimientos	
				Políticas de la empresa	
				Relaciones con compañeros	
				Salarios	
Seguridad Laboral					

Nota: Elaboración por Asalde (2022)

**Anexo 3:** Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es un conjunto de virtudes que tiene el ser humano, lo cual lo expresa con sus actitudes las funciones que desempeña dentro de una organización. Beerli et al. (2021).	El desempeño laboral se logró medir a través de las dimensiones de habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en los colaboradores de un Organismo Público escentralizado,2023.	Habilidades y competencias	Habilidades y conocimiento laboral Competitividad	LIKERT
			Comportamientos	Disciplina laboral Trabajo en equipo	
			Resultados	Calidad de Trabajo Cumplimiento de tareas	
				Conocimiento	

Nota: Elaboración por Asalde (2022)

## Anexo 4

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a), la presente forma parte de un trabajo de investigación y con el cual pretendemos obtener información sobre motivación y desempeño laboral en un Organismo Público Descentralizado – Trujillo 2023, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas ya que sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa de Likert.

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

ÍTEM S	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01	Usted cree que los colaboradores son reconocidos por los trabajos realizados.					
02	Usted cree que a los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.					
03	Usted cree que los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.					
04	Usted cree que los colaboradores deben atender sin tener en cuenta su situación personal actual.					
05	Usted cree que los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo.					
06	Usted cree que los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.					
07	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.					
08	Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.					
09	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.					
10	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicosobtenidos.					
11	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de lainstitución.					
12	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					
13	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.					
14	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.					
15	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.					
16	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salariospresupuestados para su puesto.					
17	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.					
18	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo					
19	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesariospara desempeñar su labor					
20	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.					

Nota: Elaboración por Asalde (2022)

## Anexo 5

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), la presente forma parte de un trabajo de investigación y con el cual pretendemos obtener información sobre motivación y desempeño laboral en un Organismo Público Descentralizado – Trujillo 2023, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas ya que sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa de Likert.

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

ÍTEMS	PREGUNTAS	1 RESPUESTAS				
		2	3	4	5	
01	Usted cree que los colaboradores utilizan su creatividad para resolver los problemas cotidianos en la entidad.					
02	Usted cree que los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.					
03	Usted cree que los colaboradores consideran que la implementación está vinculada con la creatividad.					
04	Usted cree que los colaboradores cuentan con la experiencia suficiente para realizar su trabajo.					
05	Usted cree que los colaboradores brindan un servicio en la institución de manera rápida y eficaz.					
06	Usted cree que los colaboradores cumplen rigurosamente con el horario establecido.					
07	Usted cree que los colaboradores respetan los principios del código de ética establecidos dentro de la entidad.					
08	Usted cree que los colaboradores respetan el adecuado orden de atención en la entidad.					
09	Usted cree que los colaboradores respetan los espacios de trabajo.					
10	Usted cree que los colaboradores se identifican como parte del equipo de trabajo de su área.					
11	Usted cree que los colaboradores están dispuestos a brindar sus conocimientos y experiencias laborales a sus compañeros.					
12	Usted cree que los colaboradores cuentan con una planificación de sus actividades de trabajo diarias.					
13	Usted cree que los colaboradores están preparados para realizar bien su trabajo.					
14	Usted cree que los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.					
15	Usted cree que a los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.					
16	Usted cree que los colaboradores están a gusto con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo.					
17	Usted cree que los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.					
18	Usted cree que los colaboradores están preparados para el puesto que ocupan.					
19	Usted cree que los colaboradores conocen los procedimientos que deben realizar durante el servicio brindado.					
20	Usted cree que los colaboradores están preparados para brindar la información necesaria al usuario.					

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA OBTENER INFORMACION  
SOBRE LA MOTIVACION EN UN ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED



	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.						X		X		X		X			
<b>DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos</b>																
cas de la empresa	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.						X		X		X		X			
Relaciones con compañeros	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.						X		X		X		X			
ios	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.						X		X		X		X			
Seguridad Laboral	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.						X		X		X		X			


	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo						x		x		x		x		x		
	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor.						x		x		x		x		x		
	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.						x		x		x		x		x		



FIRMA DEL EXPERTO



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario para obtener información sobre la motivación en un Organismo Público Descentralizado</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Colaboradores de la Gerencia General. Colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Colaboradores de la Gerencia de Gestión Inmobiliaria. Colaboradores de la Oficina de Control Institucional. Colaboradores de la Oficina de Asesoría Legal. Colaboradores de la oficina de secretaria general y Trámite Documentario. Colaboradores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Colaboradores de la parte operativa.		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Enrique Michael Guevara Varela	<b>DNI N°</b>	43868809
<b>Título Profesional</b>	Abogado	<b>Celular</b>	974611981
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz C Lote 04 IV etapa de Santa María		
<b>Grado Académico</b>	Magister en gestión pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo 22 de Mayo 2023

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA OBTENER INFORMACION  
SOBRE LA MOTIVACION EN UN ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

(2) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

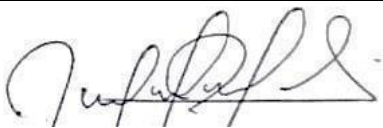
ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED



	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.						X		X		X		X			
<b>DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos</b>																
cas de la empresa	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.						X		X		X		X			
Relaciones con compañeros	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.						X		X		X		X			
ios	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.						X		X		X		X			
Seguridad Laboral	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.						X		X		X		X			

	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo					x		x		x		x		x		
	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor.					x		x		x		x		x		
	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.					x		x		x		x		x		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario para obtener información sobre la motivación en un Organismo Público Descentralizado</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Colaboradores de la Gerencia General. Colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Colaboradores de la Gerencia de Gestión Inmobiliaria. Colaboradores de la Oficina de Control Institucional. Colaboradores de la Oficina de Asesoría Legal. Colaboradores de la oficina de secretaria general y Trámite Documentario. Colaboradores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Colaboradores de la parte operativa.		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Yaqueline Janet Vallejos Rojas	<b>DNI N°</b>	47775613
<b>Título Profesional</b>	Profesional en Contabilidad	<b>Celular</b>	958163689
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz. L Lote 10 Urb. Las Casuarinas - Santa María		
<b>Grado Académico</b>	Magister en gestión pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo 22 de Mayo 2023

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA OBTENER INFORMACION  
SOBRE LA MOTIVACION EN UN ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- c) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED





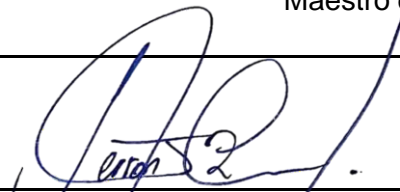
	Usted cree que los colaboradores se están preparando para alcanzar sus metas personales y profesionales.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores reciben el reconocimiento en la función desempeñada.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores deben de ser promovidos por sus logros académicos obtenidos.						X		X		X		X			
<b>DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos</b>																
cas de la empresa	Usted cree que los colaboradores se sienten comprometidos con las políticas de la institución.						X		X		X		X			
Relaciones con compañeros	Usted cree que la institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.						X		X		X		X			
ios	Usted cree que entre los colaboradores existe empatía adecuada para el desempeño laboral.						X		X		X		X			
Seguridad Laboral	Usted cree que entre los colaboradores existe una adecuada comunicación.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus salarios presupuestados para su puesto.						X		X		X		X			
	Usted cree que los colaboradores perciben su salario en las fechas indicadas.						X		X		X		X			

	Usted cree que la institución le brinda a los colaboradores las condiciones de seguridad para realizar su trabajo						x		x		x		x		x			
	Usted cree que los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor.						x		x		x		x		x			
	Usted cree que hoy en día, la entidad cumple con todos los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno en la institución.						x		x		x		x		x			



**FIRMA DEL EXPERTO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario para obtener información sobre la motivación en un Organismo Público Descentralizado</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Determinar en qué medida el nivel de la motivación incide en el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado,2023</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Colaboradores de la Gerencia General. Colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Colaboradores de la Gerencia de Gestión Inmobiliaria. Colaboradores de la Oficina de Control Institucional. Colaboradores de la Oficina de Asesoría Legal. Colaboradores de la oficina de secretaria general y Trámite Documentario. Colaboradores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Colaboradores de la parte operativa.		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Jerson Joel Zavaleta Castillo	<b>DNI N°</b>	74031054
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	<b>Celular</b>	942 266 589
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle José Crespo 363 Urb. Razuri		
<b>Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo 22 de Mayo 2023