



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del  
personal de la Superintendencia Nacional de  
Migraciones de Tacna, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Erick Leoncio Dominguez Ojeda

**ASESOR:**

Dra. Rina María Alvarez Becerra

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Talento humano

**PERÚ- 2018**

## DEDICATORIA

A mis padres, a mi esposa y a mi amada hija

*Erick*

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, eternamente por todo su cariño y apoyo

*Erick*

## PRESENTACIÓN

Distinguidos Jurados Calificadores

Es un honor presente ante el digno Jurado, la tesis *Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.*

*Asimismo, espero con humildad contribuir a la gestión pública de mi institución, a fin de alcanzar los fines públicos de servicio y de calidad institucional.*

El autor

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| Página del Jurado .....                | ii   |
| DEDICATORIA.....                       | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....                   | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....     | v    |
| PRESENTACIÓN.....                      | vi   |
| INDICE.....                            | vii  |
| INDICE.....                            | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                 | ix   |
| INDICE DE FIGURAS.....                 | x    |
| RESUMEN .....                          | xi   |
| ABSTRACT .....                         | xii  |
| I.INTRODUCCIÓN .....                   | 13   |
| 1.1. Realidad problemática .....       | 14   |
| 1.2. Trabajos previos .....            | 15   |
| Trabajos previos.....                  | 16   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 17   |
| 1.4. Formulación del problema .....    | 24   |
| 1.5. Justificación del estudio .....   | 24   |
| 1.6. Hipótesis .....                   | 25   |
| 1.7. Objetivos.....                    | 25   |
| II.MÉTODO .....                        | 26   |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.Diseño de investigación .....  | 26        |
| 2.2. Variables y operacionalización .....  | 27        |
| 2.3. Población y muestra .....   | 28        |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad<br>..... | 29        |
| 2.5. Métodos de análisis de datos .....  | 32        |
| 2.6. Aspectos éticos.....  | 32        |
| III.RESULTADOS.....  | 33        |
| IV. DISCUSIÓN.....   | <u>49</u> |
| V.CONCLUSIONES.....  | 52        |
| VI.RECOMENDACIONES.....  | 53        |
| VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 54        |
| ANEXOS .....   | 58        |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Nivel de motivación general del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna,2018 _____ | 33 |
| Tabla 2 Motivación basada en las necesidades de protección y seguridad, 2018 _____                                  | 34 |
| Tabla 3 Motivación basada en las necesidades sociales y de pertenencia, 2018 _____                                  | 35 |
| Tabla 4 Motivación basada en las necesidades de autoestima _____  | 36 |
| Tabla 5 Motivación basada en las necesidades de autorrealización,2018 ____  | 37 |
| Tabla 6 Nivel de desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna,2018 _____  | 38 |
| Tabla 7 Nivel de productividad del desempeño laboral,2018 _____   | 39 |
| Tabla 8 Nivel de eficacia del desempeño laboral, 2018 _____   | 40 |
| Tabla 9 Nivel de eficiencia del desempeño laboral _____   | 41 |
| Tabla 10 Prueba de normalidad _____   | 42 |
| Tabla 11 Rho de Spearman _____  | 43 |
| Tabla 12 Prueba de normalidad _____   | 44 |
| Tabla 13 Rho de Spearman _____  | 44 |
| Tabla 14 Prueba de normalidad _____   | 45 |
| Tabla 15 Rho de Spearman _____  | 46 |
| Tabla 16 Prueba de normalidad _____   | 47 |
| Tabla 17 Rho de Spearman _____  | 48 |

## INDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Nivel de motivación general del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018 _____ | 33 |
| Figura 2 Nivel de motivación basada en las necesidades de protección y seguridad,2018 _____                           | 34 |
| Figura 3 Nivel de motivación basada en las necesidades sociales y de pertenencia,2018 _____                           | 35 |
| Figura 4 Nivel de motivación basada en las necesidades de autoestima ____   | 36 |
| Figura 5 Nivel de motivación basada en las necesidades de autorrealización  | 37 |
| Figura 6 Nivel de desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna,2018 _____   | 38 |
| Figura 7 Nivel de productividad del desempeño laboral,2018 _____  | 39 |
| Figura 8 Nivel de eficacia del desempeño laboral, 2018 _____  | 40 |
| Figura 9 Nivel de eficiencia del desempeño laboral _____  | 41 |
| Figura 10 Correlación motivación hacia el trabajo y desempeño laboral ____  | 43 |
| Figura 11 Correlación motivación hacia el trabajo y productividad _____   | 45 |
| Figura 12 Correlación motivación hacia el trabajo y eficacia laboral _____  | 46 |
| Figura 13 Correlación motivación hacia el trabajo y eficiencia laboral _____  | 48 |

## RESUMEN

La investigación se titula *Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018*. Objetivo: Determinar de qué manera la motivación laboral se vincula con el desempeño del personal. Metodología: enfoque cuantitativo, correlacional causal y transversal. Instrumentos: se utilizaron dos instrumentos: Cuestionario MbM con 20 ítems que mide la motivación interna y el cuestionario de desempeño laboral con 15 ítems. Resultados: (a) En general prevalece un nivel de motivación alto (65,3%); (b) El nivel de motivación de necesidad de protección y seguridad es mayormente del nivel alto (47,4%), (c) El nivel de motivación de necesidades sociales y de pertenencia es mayormente del nivel medio (61,1%), (d) Mayoritariamente el nivel motivación de necesidades de autoestima es alto (38,9%); (e) Predomina un nivel de motivación de necesidades de autorrealización medio (34,7%). Conclusión: existe una relación directa entre la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral ( $p < 0,05$ )

Palabras Clave: motivación, desempeño, personal, institución pública

## **ABSTRACT**

The research is entitled Motivation towards work and job performance of the personnel of the National Superintendence of Migrations of Tacna, 2018. Objective: To determine how labor motivation is linked to the performance of the personnel. Methodology: quantitative, causal and transversal correlation approach. Instruments: two instruments were used: MBM questionnaire with 20 items that measures internal motivation and the labor performance questionnaire with 15 items. Results: (a) In general, a high motivation level prevails (65.3%); (b) The level of motivation of need for protection and security is mostly of the high level (47.4%), (c) The level of motivation of social needs and belonging is mostly of the medium level (61.1%), (d) Mostly the motivation level of self-esteem needs is high (38.9%); (e) A level of motivation of average self-fulfillment needs prevails (34.7%). Conclusion: there is a direct relationship between motivation towards work and work performance ( $p < 0.05$ )

Keywords: motivation, performance, personnel, public institution

## I.INTRODUCCIÓN

En sentido general, la motivación es un aliciente para que el ser humano lleve a cabo una acción determinada. Asimismo, se ha investigado y cuestionado si los resultados laborales comúnmente denominado desempeño en el trabajo, está ligado con la motivación intrínseca o extrínseca del personal.

Por tanto, en el presente estudio se analizó si en una muestra de trabajadores o colaboradores de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna las dimensiones de la motivación teorizadas en los postulados de Maslow, Herzberg y Mc Gregor inciden en los resultados de desempeño laboral, desde su propia percepción.

Cabe anotar, que se utilizó específicamente la teoría de Maslow (1954), según la jerarquía que propone, hallándose que, si se da una vinculación entre la motivación interna hacia el trabajo y los resultados de desempeño laboral, aunque con una intensidad baja.

El origen que dio lugar a la realización de la investigación es contribuir con la administración de recursos humanos en el ámbito público, para la toma de decisiones que apunten a maximizar el rendimiento laboral del personal de Migraciones en la frontera de Chile con Perú.

## 1.1. Realidad problemática

En el ámbito laboral, se observa que la motivación del personal se deriva de un entramado complejo de factores, entre los que la motivación (intrínseca y extrínseca) desempeñaría un rol preponderante. En este sentido, Levy (2003) afirma que la cualificación y la motivación del recurso humano son elementos decisivos para la supervivencia de las organizaciones en un mundo globalizado y muy competitivo.

Dentro de este contexto, se ha observado que muchos de los empleados de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, evidencian desempeños disímiles pero también puntos de vista y sentimientos personales que traducen la motivación hacia el trabajo que realizan diferentes, en cuanto disconformidad o por contrario descontento, en cuanto a la posibilidad de que el trabajo le permita crecer profesionalmente, que el salario no compensa el trabajo y el esfuerzo que realiza, incluso manifiestan que no se sienten valorados, que la rutina laboral constituye una limitación para concretar logros personales en el trabajo lo cual estaría ligado con un autorrespeto y fortalecimiento o menoscabo de su autoestima, entre otros. Esta situación, nos ha llevado a cuestionarnos si los resultados en el desempeño están aunados directamente con su motivación hacia el trabajo. Las consecuencias para la organización de una baja motivación del personal, se centran en la menor probabilidad para conseguir el mejor rendimiento y el logro de los objetivos que se ha planteado, de tal forma, que es necesario abordar el problema y aportar a la solución.

Según Sashkin (1996) el problema de la motivación laboral, no es un tema irresoluble para la gestión de los recursos humanos, pero si es complejo, ya que se plantean varios frentes de abordaje, como mejorar la valoración del trabajo desde el ángulo de la psicología, o bien diseñar el trabajo, desde la perspectiva de la administración, o quizá el fortalecimiento del liderazgo para motivar y enrumbar el trabajo del equipo, y demás planteamientos que surgen, respecto a la solución, sin embargo, a nuestro criterio el punto de partida es el recurso humano – la persona – de la cual es indispensable conocer sus motivaciones para poder aplicar el conocimiento y mejorar la gestión pública

de los recursos humanos. Esta situación problemática delinea las preguntas y objetivos de investigación propuestas.

## **1.2. Trabajos previos**

Olvera (2013), investigó acerca de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de empleados administrativos en una empresa constructora en Guayaquil. Muestra:38. Resultados: los factores que influyen determinadamente en el desempeño son los referidos al trabajo en equipo y también la seguridad en el trabajo, ambos de corte operativo; la mitad del personal obtuvo una evaluación aceptable de desempeño (50%); la diferencia (50%) reveló una evaluación regular o media. Conclusión: la baja motivación tiene una influencia negativa en el desempeño laboral.

Sum (2015) desarrolló la tesis sobre el desempeño laboral y su relación con el nivel de motivación hacia el trabajo. Muestra: 34 Resultados: a) Presentaron un nivel adecuado de motivación para la aceptación e integración con los demás, el reconocimiento social presenta un nivel alto de motivación (estima de los pares superiores y clientes). b)Para la dimensión *autodesarrollo*, mayormente el personal se siente motivado en cuanto perciben que su entorno laboral le permite desarrollar sus proyectos y capacidades personales. Conclusión: la motivación tiene una implicancia en el desempeño que muestra el personal administrativo de una empresa de alimentos en Quetzaltenango.

### **A nivel nacional**

Espinoza (2017) presentó un estudio sobre la motivación hacia el trabajo y el compromiso que el personal mostraba con su organización en Lima. Muestra: 358 colaboradores. Instrumento: cuestionario. Resultados: la mayoría del personal encuestado se mostró motivado en el nivel regular (97,3%) en relación con los logros que se les plantea, por encima de la motivación en cuanto al poder que se ubicó en el nivel regular (62 %) y afiliación en el nivel preferentemente deficiente (56,3%). Por otro lado, el compromiso

organizacional, se ubicó predominantemente en el nivel regular para la dimensión afectivo (73,4%), continuidad (73,4%) y normativo (74,1%). Conclusión: el compromiso y la motivación, presentan un valor Rho 0,631 que corrobora la relación entre ambos constructos.

Larico (2015) formuló el estudio acerca de algunos factores que consideró motivadores y que podían influir en el desempeño en el trabajo por parte de los trabajadores en una institución edil en Juliaca. Muestra: 182 trabajadores municipales. Resultados: (a) la remuneración que recibe el trabajador gravita en los resultados de su tarea o desempeño en el trabajo, (b) los incentivos no económicos como felicitaciones, reconocimientos estimulan su desempeño, (c) igualmente ocurre con las condiciones del ambiente laboral (condiciones físicas y ambiente laboral) también se relacionan con los resultados laborales. Conclusión: los factores motivadores estudiados presentan una vinculación con el desempeño en el trabajo en el personal estudiado de la municipalidad provincial de Juliaca.

### **A nivel local**

Huacac (2014) desarrolló un estudio para indagar si la inteligencia emocional del trabajador tenía una implicancia en el desempeño en el trabajo, en una empresa privada de energía eléctrica en Tacna. Muestra: 60 trabajadores. Instrumento: cuestionario. Resultados: el 63,3% tiene una motivación baja media y una calidad de trabajo de malo a regular, sin embargo, casi la quinta parte con un 23,3% tiene una motivación alta y un resultado de calidad en el trabajo bueno. Conclusión: la inteligencia emocional del trabajador, que comprende la motivación, tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador.

Quispe (2015) estudió sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño en el trabajo en una muestra de trabajadores de una municipalidad distrital en Andahuaylas. Muestra: 64. Instrumento: Cuestionario (Fiabilidad Alfa Cronbach 0,873). Principales resultados del desempeño: la mayoría de los encuestados indica el 34,4% manifiesta que no tiene un buen desempeño

laboral, otro 32 % indica que muy pocas veces, lo que se traduce como bajo desempeño laboral. En cuanto a la productividad, igualmente las categorías de respuestas se concentran en nunca (34,4%) y muy pocas veces (26,6%) considera que su productividad es baja. En términos de eficacia, consideran igualmente prevalente sus respuesta en nunca (29,7%) y muy pocas veces (32,8) igualmente se interpreta como baja eficacia laboral y finalmente en cuanto a la eficiencia , la tendencia es más favorable ya que a pesar de que predomina la respuesta de algunas veces (25%), otro 25% indica que algunas veces , mientras que un 23,4% afirma que casi siempre es eficiente en su desempeño, sin dejar de lado que un 9,4% dice que siempre , lo que ubicaría la percepción en el nivel medio.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Antes de revisar las teorías que sustentan el presente estudio, conviene definir la variable motivación, el que según Koontz y Weihrich (1998), conlleva un interés, un impulso, hacia un resultado, previo a éste. Sin embargo, la fuerza motivadora, se explica a partir de las necesidades (fuerza interna) que tiene el ser humano o bien las teorías de proceso que aluden a elementos dinámicos que activan la conducta.

Existen varias teorías que intentan explicar la motivación hacia el trabajo, entre las que se encuentran las *teorías de contenido*, que intentan dilucidar y analizar aquellos factores o elementos que motivan al personal, trabajador o colaborador a trabajar, considerando importante sus actitudes, los intereses, así como sus necesidades personales.

Entre las principales, se encuentra la teoría de las necesidades cuyo representante es Murray (1938 citado pro Levy y Leboyer, 2003), la que evalúa la jerarquía de estas necesidades que corresponde a Maslow (1954: también la teoría de las necesidades de Mc Clelland (1961) , la teoría de Mc Gregor (1960) a la que denomina Teoría X y Teoría Y; y la teoría de los factores de Herzberg (1959).

De otro lado, están las teorías que se abocan a explicar cómo se dirige y mantiene el mecanismo de un comportamiento específico, antes de comprender las necesidades y la fuerza que impulsa a realizar determinada acción o tarea. Cabe mencionar, la teoría de Adams (1965 citado por Berkowitz ), la de las expectativas de Vroom (1964) entre otras.

### **Teoría de Maslow**

Maslow (1954) formuló una jerarquía de necesidades que ha tenido bastante aceptación en la comunidad científica, la que primordialmente plantea la necesidad que tiene el hombre de satisfacer a lo largo de su existencia necesidades que no ha logrado cubrir. Son cinco las necesidades: *de orden inferior* entre las que se encuentran: (a) las necesidades fisiológicas, que son fundamentales para preservar la vida humana (comida, bebida, sueño, etc.); (b) necesidades de seguridad, según la cual el hombre busca vivir libre de peligros o amenazas, es decir, busca satisfacer vivir en un medio relativamente seguro. En otro plano, están las *necesidades de orden superior*: (c) *necesidades sociales*, que implican básicamente las relaciones intersubjetivas entre los seres humanos; (d) *necesidades de autorrealización*, en orden a buscar sentirse realizado en las diferentes facetas de su vida.

En consecuencia, el modelo de Maslow, se sustenta en tres aristas:

- i. Las conductas que exhiben los seres humanos, están condicionadas por la búsqueda sistemática y constante de satisfacer todo orden de necesidades.
- ii. Los seres humanos tienden a satisfacer primero las necesidades vitales, la que en cuanto es satisfecha, presupone satisfacer otra necesidad de otro nivel.
- iii. Las necesidades básicas tienen la prioridad primera sobre las demás.

### **Teoría de McClelland : Necesidades adquiridas**

McClelland (1961) sostiene que el ser humano puede motivarse por diversas necesidades en forma simultánea, siendo la fuerza que tiene cada necesidad lo que caracteriza a cada humano. Postula, además, que las

necesidades no son innatas al hombre, sino que se aprenden en cuanto toma contacto con el medio externo al nacer, lo que significaría, cada persona tiene un perfil o una prioridad y un número diferente de necesidades de acuerdo a su singularidad.

En este caso, McClelland (1961) plantea tres tipos de necesidades: (a) *necesidad de logro*, orientada al impulso por destacar, por vencer retos, por mejorar su nivel de rendimiento); (b) *necesidad de poder* ( de ser influyente, de lograr más autoridad, etc.) y (c) *necesidad de afiliación* (de generar relaciones en su entorno social , de lograr empatía y buenas relaciones con los miembros de su sociedad).

### **Teoría Y de McGregor**

Mc Gregor (1960) toma como punto de partida, la teoría clásica de la organización llamada mecanicista o teoría X ( Postula que el trabajo es un mal necesario, se requiere presión y castigo para el cumplimiento de la tarea y presume un poca ambición por parte del trabajador) y el enfoque humanista o teoría Y ( los trabajadores son imaginativos, creativos para realizar sus tareas, el compromiso del trabajador tiene resultados favorables para el cumplimiento de los fines) (Claver,Gascó y Llopis,1996). En este sentido, M. Gregor (1960) desestima la teoría X, y afirma que la dirección debe generar condiciones laborales saludables, adecuadas orientadas a conciliar los intereses de los trabajadores y los de la organización o centro laboral, lo que lo llevó a proponer estrategias como incluir al personal en la toma de decisiones, mejora de las relaciones laborales, puestos de trabajos con más responsabilidad para generar desafíos, etc.

### **Teoría de los factores de Herzberg**

A mediados de 1900, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) publicaron la teoría bifactorial o de la motivación/higiene.

Afirman que elementos como la posibilidad de logro laborales, desarrollo profesional, superación de retos o desafíos, asignación de responsabilidades, autonomía laboral, promoción en el trabajo, entre otros, tenían un impacto favorable en la satisfacción del trabajador, por lo que Herzberg y cols. (1959) les denominaron *factores motivadores*. Cabe resaltar que son similares a las necesidades superiores planteadas por Maslow (1954).

Mientras que factores como el nivel remunerativo, la seguridad en el entorno laboral, la dinámica relacional con los pares en el trabajo, las condiciones materiales para realizar sus funciones o tareas laborales, incluso las políticas laborales y de supervisión propios de la tradición singular de cada empresa, tenían un efecto negativo, en cuanto generan insatisfacción laboral. A estos factores se les denominó *factores higiénicos*.

### **Teorías de proceso**

Estas teorías comprenden modelos netamente cognitivos, que están relacionados con la interpretación personalísima que cada persona realiza a partir de su realidad laboral.

### **Teoría de las expectativas de Vroom**

Vroom (1964), sostiene que cada persona se comporta de modo racional, ya que decide en el plano consciente direccionar sus esfuerzos hacia acciones que considera le son beneficiosas o le aportarán algún beneficio o recompensa, al cual aspira.

Por lo que afirma que (a) toda acción se apareja con un resultado que se espera conseguir;(b) todo resultado trae consigo satisfacción o insatisfacción, (c) cada acción a priori está ligada con una expectativa en función de los resultados que se esperan y (d) el ser humano elige el comportamiento a seguir, en forma razonada, buscando un resultado que le satisfaga.

## Teoría de Adams o Equidad

Adams (1965) alega que los seres humanos percibimos que existe desigualdad entre las personas dentro de la sociedad, lo que a su vez , sería el desencadenante de la motivación. En el contexto laboral, según esta teoría, las diferencias salariales, el reconocimiento, la sensación de realización laboral, entre otros, serían fuentes de motivación, en cuanto se perciba un desequilibrio o inequidad, lo que a su vez provoca una disonancia entre lo que piensa y lo que sensorialmente percibe, advirtiendo que no existe congruencia entre lo que considera correcto, justo, equitativo y la realidad que observa o percibe.

Cabe considerar, que para efectos del presente estudio, nos hemos basado en la Teoría de Maslow, ya que desde una perspectiva laboral, nos permite identificar en qué nivel de motivación se moviliza la persona y a la vez, atender estas necesidades en función del nivel en que se ubique. Asimismo, el cuestionario seleccionado MbM de Sashkin (1996) tiene como fundamento teórico la jerarquía de Maslow, sin embargo, deja de lado la dimensión denominada *necesidades fisiológicas*, por considerar que se asume que son necesidades cubiertas por los participantes.

En tal sentido, se evalúa cuatro dimensiones según la jerarquía de necesidades de Maslow:

*Necesidades de protección y seguridad:* referida a las necesidades pecuniarias, de llevar una vida dentro de un nivel de confort aceptable y una percepción de sentirse seguros. (Sashkin,1996)

*Necesidades sociales y de pertenencia:* involucra las necesidades del trabajador de establecer una interacción amical o social duradera, con la limitación, de que, en muchos entornos laborales, la naturaleza del trabajo muchas veces no permite desarrollar relaciones interpersonales cercanas o fuertes, lo cual se puede superar si se genera en lo posible grupos de trabajo o situaciones de coincidencia laboral o trabajo en equipo que favorezca la interacción. (Sashkin,1996)

*Necesidades de autoestima:* es natural y comprensible la necesidad del ser humano, que se le reconozca su valía, lo que le produce una sensación de importancia y regocijo personal, que a su vez se convierte en una motivación o aliciente. Esta necesidad está ligada con la actitud de reconocimiento, elogio del trabajo por parte del superior, ya sea a través de un reconocimiento formal u otro, como una felicitación verbal e incluso informal, en las visitas o encuentros entre jefes y subordinados. (Sashkin,1996)

*Necesidades de autorrealización:* corresponde a la escala superior, ya que el ser humano busca su desarrollo top, siendo sin duda, el límite subjetivo según cada persona. (Sashkin,1996)

## **Desempeño laboral**

En 1994, ya Milkovich y Boudren afirman que el desempeño en el trabajo, es el grado en que un trabajador cumple con los requisitos en su tarea o labor.

Se define como la actuación que desarrollan el personal, para fines de cumplir con la tarea o función asignada, así como las metas del centro laboral. Pueden ser evaluadas a través de sus competencias en su rendimiento. (Pedraza, Amaya y Conde,2010)

Recientemente, Quero, Mendoza y Torres (2014), también afirman que el desempeño que exhibe un trabajador, es una cualidad que se conoce como el grado en que cumple sus funciones, tareas, actividades dentro de una organización.

Robbins, Stephen y Coulter (2013) consideran que el desempeño en el trabajo, es un indicador del éxito del personal y de la organización, en cuanto, concreción de metas y objetivos organizacionales.

## **Productividad**

Está referida a la relación entre la producción que se obtiene por un sistema de producción de servicios o de bienes y los recursos utilizados (D'Alessio,2012).La productividad, implica entonces utilizar de modo óptimo los recursos, desperdiciar lo mínimo, con la menor pérdida. (Velazco,2007)

## **Eficacia**

Según Robbins y Coulter (2005), la eficacia es hacer las cosas en forma correcta, lo que, trasladado al contexto del trabajo, significa realizar las actividades óptimamente para que la organización alcance sus metas y objetivos que se ha trazado.

Freeman (1982) también aporta en cuanto sostiene que la eficacia, resulta de la pertinencia entre los resultados observables y los objetivos organizacionales.

## **Eficiencia**

Alude a la utilización idónea de los recursos o medios de producción que se dispone. Según Chiavenato (2007) comprende productos resultantes y recursos. Lo que implica que se es más eficiente, si se logra las metas con el menor cantidad o número de recursos. (Welhrich,2004)

Drucker (1978) afirma que la eficiencia es fundamental después de haber logrado el éxito, ya que si no está presente la organización no sobrevive, ya que este constructo implica hacer bien las cosas.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018?

### **Problemas específicos**

- a) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la productividad laboral?
- b) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficacia laboral?
- c) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral?

## **1.5. Justificación del estudio**

Desde una posición teórica, los resultados aportan información sistemática y fiable novedosa para el departamento de recursos humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, llenando un vacío del conocimiento sobre cuáles son las motivaciones internas que presenta el personal, según la perspectiva teórica de Maslow. No se han realizado trabajos similares en la institución en mención.

Desde una perspectiva pragmática, los resultados permiten formular recomendaciones para mejorar el nivel de motivación con énfasis a mejorar el desempeño laboral percibido por el propio personal.

Desde el prisma metodológico, se aplica y valida un instrumento de motivación internacional y un instrumento para medir el desempeño laboral nacional.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna en el 2018.

### **Hipótesis específicas**

- a) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la productividad laboral.
- b) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la eficacia laboral.
- c) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la eficiencia laboral.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018.

### **Objetivos específicos**

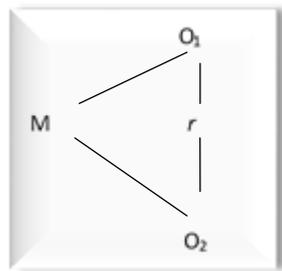
- a) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la productividad laboral.
- b) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficacia laboral.
- c) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral.

## II.MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

A partir del enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) se trata de un estudio correlacional causal, *cross-section* según Grande y Abascal (2009) ya que se desarrolla en una coyuntura específica con datos obtenidos en un único instante del tiempo.

- **Esquema:**



**Dónde:**

M = Muestra  
O<sub>1</sub> = Variable 1  
O<sub>2</sub> = Variable 2  
r = Relación

## 2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación hacia el trabajo

### Operacionalización de las variables

Variable: motivación hacia el trabajo

| Variable                          | Variable conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                             | Indicadores   | Escala    |
|-----------------------------------|---|--|---|---|-----------|
| V1<br>Motivación hacia el trabajo | Proceso psicológico conectado con la activación, dirección y persistencia de la conducta para alcanzar o lograr determinado fin o satisfacer una necesidad. (Solf,2006) | Tareas que realiza el individuo para la satisfacer una necesidad | 1.Necesidades de protección y seguridad | 1.1. importancia de estabilidad laboral<br>1.2.importancia de estabilidad laboral<br>1.3. Ingresos mensuales<br>1.4. Plan de jubilación<br>1.5. Contar con seguro salud   | Intervalo |
|                                   |   |  | 2.Necesidades sociales y de pertenencia | 2.1.Contar con seguro salud independiente<br>2.2. Valora amigos<br>2.3. Relación poco estrecha con compañeros trabajo<br>2.4. Prefiere trabajo en contacto con clientes<br>2.5. Trabajo en equipo                 |           |
|                                   |   |  | 3.Necesidades de autoestima             | 3.1. Sueldo alto<br>3.2. Considera que tiene capacidad<br>3.3. Autovaloración<br>3.4. Incomodidadpor atribución de mérito a otro<br>3.5.Autorrespeto por méritos propios  |           |
|                                   |   |  | 4.Necesidades de autorrealización       | 4.1. Búsqueda de aquello que de felicidad<br>Búsqueda de aquello que de felicidad<br>4.3. Perseguir sueños es perder tiempo<br>4.4. Motivación de llegar lejos<br>4.5. Prefiere realizar rutina y no cosas nuevas |           |

## Variable 2: Desempeño laboral

| Variable                    | Variable conceptual  | Definición operacional                            | Dimensiones              | Indicadores   | Escala  |
|-----------------------------|--|---|--------------------------|---|---------|
| V2<br><br>Desempeño laboral | Juicio de valor sobre el desarrollo y logro de la actividad laboral (Robbins, Stephen, Co ulter, 2013) | Resultado de un cuestionario de 15 ítems cerrados | 1. Productividad laboral | 1.1. Logra productividad por encima de lo requerido<br>1.2. Cumple con eficacia el trabajo<br>1.3. Nivel de producción acorde con políticas<br>1.4. Cumple con metas<br>1.5. Contribuye con objetivos   | Ordinal |
|                             |  |   | 2. Eficacia laboral      | 2.1. Cumple metas dentro de cronogramas o plazos<br>2.2. Cumple con tareas asignadas<br>2.3. Hace trabajo de calidad<br>2.4. Realiza bien actividades asignadas   |         |
|                             |  |   | 3. Eficiencia laboral    | 3.1. Nivel de responsabilidad acorde con capacidad<br>3.2. Conocimiento técnico suficiente<br>3.3. Trabajo con liderazgo<br>3.4. Se adapta a los cambios<br>3.5. Tiempo para cada actividad óptimo<br>3.6. Logra eficiencia (relación costo/beneficio) al realizar cada tarea | Ordinal |

### 2.3. Población y muestra

Población:

Comprende personal nombrado y contratado que labora en la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna en el 2018 y que asciende a 109 personas de ambos sexos.

#### Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la ecuación para proporciones y para una población finita :

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

### **Cálculo de la muestra**

Datos:

N= población: 109

Z= Confianza Estadística 95%: 1,96

P=q probabilidad éxito/fracaso: 0,5

E= margen de error: 0,05

n= 85

Proporción esperada de pérdidas: 1 %

Muestra= 95 unidades de análisis

### ***Tipo de muestreo:***

Fue probabilístico, aleatorio.

### **Criterios de inclusión**

Personal administrativo de ambos sexos que aceptaron participar del estudio.

### **Criterios de exclusión**

Personal administrativo que al momento de la recolección no se encontró o se encontraba con permiso o en periodo vacacional.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos:**

Rojas (1996 -2004) precisa que las técnicas se seleccionan según los objetivos e hipótesis planteados en el estudio, de lo contrario, se recopila información de bajo interés para el estudio.

Según Rodríguez (2008) las técnicas para recoger la información, son medios utilizados para acopiar la información:

En tal sentido, se recurrió a la encuesta como técnica preeminente en el presente estudio, el cual es un procedimiento que posibilita indagar cuestiones

subjetivas, la opinión personal del encuestado, su percepción o abordar temas que tienen una significación científica con relevancia para las sociedades (Grasso,2006).

### **Instrumentos de recolección de datos:**

Se utilizó el cuestionario, el que según Gómez (2006) contiene una serie de ítems o reactivos de las variables a medir.

### **Instrumento 1:**

#### **Escala MbM**

Para medir la variable motivación se recurrió a la Escala MbM que mide la motivación a partir de las opiniones y puntos de vista personal de los encuestados. Comprende 20 ítems con una escala de respuesta de cinco alternativas, las que se puntúan entre 1 a 5 puntos: Completamente de acuerdo, estoy básicamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, solo estoy un poco de acuerdo y no estoy de acuerdo.

|                      |               | <b>Descripción</b>          |
|----------------------|---------------|-----------------------------|
| Autor                |               | Sashkin M. ( 1996 )         |
| Variable a medir     |               | Motivación laboral          |
| Segmento población   |               | Personal                    |
| Modo de aplicación   |               | Directa                     |
| Tiempo de aplicación |               | 12´ aproximadamente         |
| Descripción          |               |                             |
| Escalamiento         |               | 1 a 5                       |
| Fiabilidad           | A de Cronbach | 0,704 (buena confiabilidad) |

## Estructura de las dimensiones de la escala Mbm:

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  | 2. C = 1<br>M = 2<br>P = 3<br>S = 4<br>N = 5  | 3. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  | 4. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  |
| 5. C = 1<br>M = 2<br>P = 3<br>S = 4<br>N = 5  | 6. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  | 7. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  | 8. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  |
| 9. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1  | 10. C = 1<br>M = 2<br>P = 3<br>S = 4<br>N = 5 | 11. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 12. C = 1<br>M = 2<br>P = 3<br>S = 4<br>N = 5 |
| 13. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 14. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 15. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 16. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 |
| 17. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 18. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 19. C = 5<br>M = 4<br>P = 3<br>S = 2<br>N = 1 | 20. C = 1<br>M = 2<br>P = 3<br>S = 4<br>N = 5 |
|   |   |   |   |
| Necesidades de protección y seguridad         | Necesidades sociales y de pertenencia         | Necesidades de autoestima                     | Necesidades de autorrealización               |

## Instrumento 2:

**Cuestionario desempeño laboral** que contiene 15 ítems y tres categorías dimensionales : productividad laboral (5 ítems); eficacia ( 4 ítems); eficiencia laboral (5 ítems):

|                      | <b>Descripción</b>   |
|----------------------|--|
| Autora               | Quispe E. ( 2015 )   |
| Variable a medir     | Desempeño laboral  |
| Segmento población   | Personal   |
| Modo de aplicación   | Directa  |
| Tiempo de aplicación | 10´ aproximadamente  |
| Descripción          | Tres dimensiones:<br>productividad, eficacia y<br>eficiencia |
| Escalamiento         | 1 a 5  |
| Fiabilidad           | $\alpha$ 0,937 (alta confiabilidad)                          |

**Validez:** en cuanto la prueba mide lo que en la realidad se busca medir (Namakforoosh,2005)

Para el proceso de validación se recurrió a la opinión experta de cinco jueces (Anexo 4). En todos los casos, los jueces consideraron las respuestas afirmativas de opinión para cada uno de los ítems de los dos cuestionarios.

### **Confiabilidad:**

Está referido a la exactitud o la precisión de la que gozan los instrumentos para la medición de la variable. (Namakforoosh,2005)

Se estimó el *alfa de Cronbach* para estimar la confiabilidad de ambos instrumentos de medición utilizados (Anexos)

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Siendo que el presente estudio es un estudio de campo (Muñoz,1998), ya que la recopilación de la información se enmarcó en un contexto específico, siendo la fuente de información el propio sujeto para obtener un dato primario (Grande y Abascal,2009).

A continuación, luego de concluida la fase de levantamiento de información, se procedió a codificar los datos; para fines de tabulación simple y cruzada para la dódima de hipótesis, para lo cual se utilizó Rho de Spearman y la prueba de KS para verificar la normalidad de las distribuciones. Asimismo, el valor de la significancia estadística fue de  $p$  menor a 0,05 y de 0,01.

## **2.6. Aspectos éticos**

Todos los encuestados fueron informados del propósito del estudio y del carácter voluntario y libre de su participación. Se le explicó también la forma de resguardo del anonimato, mediante la aplicación de cuestionarios sin nombre y codificados con un número.

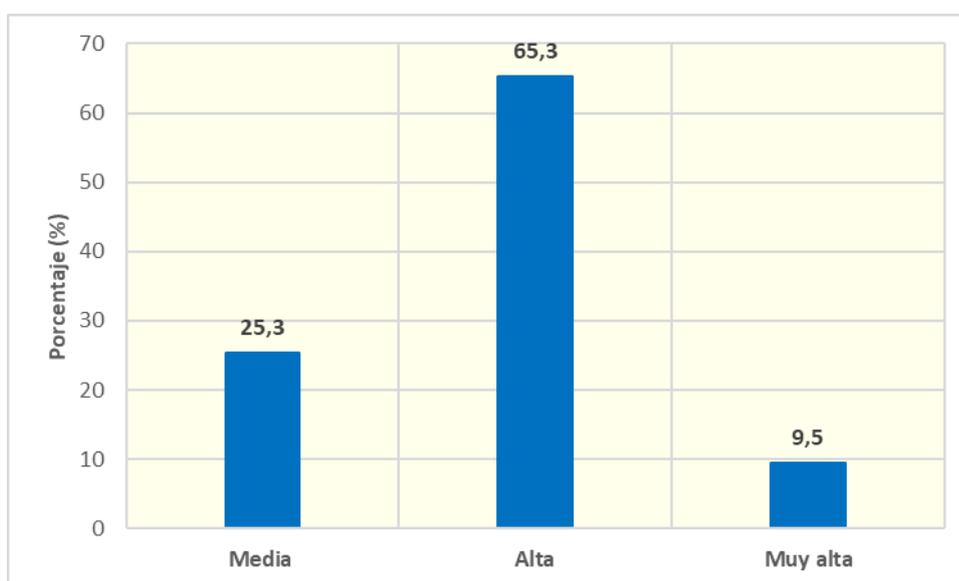
### III.RESULTADOS

**Tabla 1**

***Nivel de motivación general del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018***

|              | N°        | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Media        | 24        | 25,3          |
| Alta         | 62        | 65,3          |
| Muy alta     | 9         | 9,5           |
| <b>Total</b> | <b>95</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 1 Nivel de motivación general del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018***

Fuente: Tabla 1

Se aprecia que el nivel de motivación laboral que presenta el personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna es en general positivo,

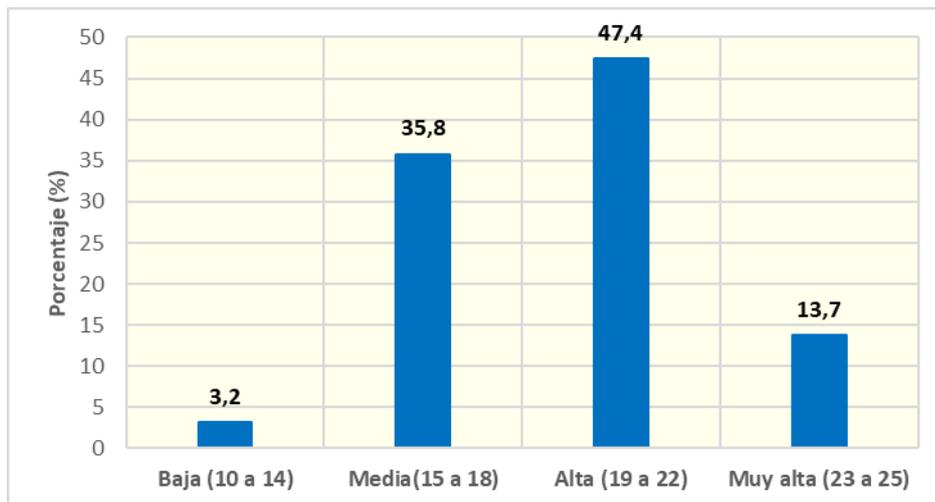
en cuanto predomina el nivel alto con 65,3%, sin embargo, un 25,3% presenta un nivel medio, solo un 9,5% presentó un nivel muy alto. (Tabla y Figura 1)

**Tabla 2**

***Motivación basada en las necesidades de protección y seguridad, 2018***

|                    | N°        | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Baja (10 a 14)     | 3         | 3,2          |
| Media(15 a 18)     | 34        | 35,8         |
| Alta (19 a 22)     | 45        | 47,4         |
| Muy alta (23 a 25) | 13        | 13,7         |
| <b>Total</b>       | <b>95</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 2 Nivel de motivación basada en las necesidades de protección y seguridad, 2018***

Fuente: Tabla 2

Casi la mitad del personal entrevistado, considera que la motivación interna en cuanto a la necesidad de protección y seguridad, se ubica preferentemente en el nivel alto (47,4%). Sin embargo, un poco más de la

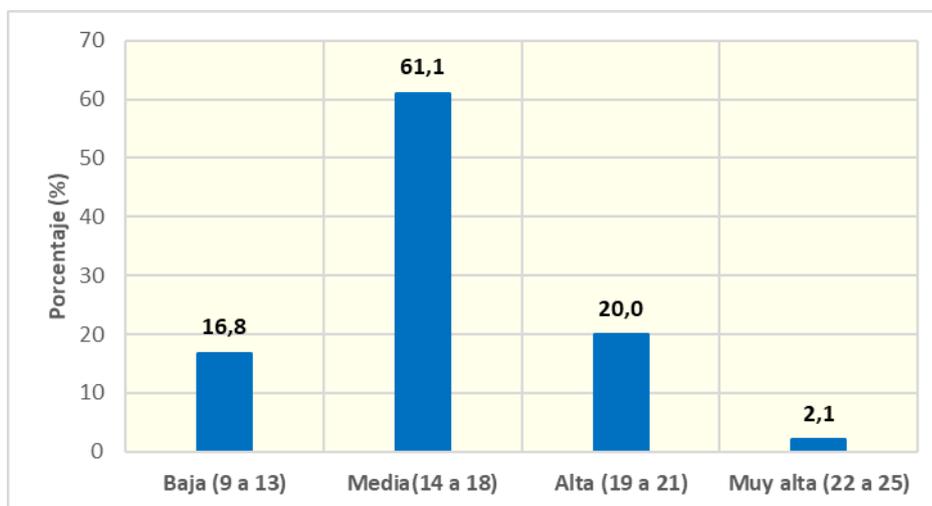
tercera parte (35,8%) se ubica en el nivel medio, en contraste, aunque minoría (13,7%) presentan un nivel de motivación muy alto (13,7%). Sin embargo, hay tres personas que manifiestan una motivación baja (3,2%). (Tabla y Figura 2)

**Tabla 3**

**Motivación basada en las necesidades sociales y de pertenencia, 2018**

|                    | N°        | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Baja (9 a 13)      | 16        | 16,8         |
| Media(14 a 18)     | 58        | 61,1         |
| Alta (19 a 21)     | 19        | 20,0         |
| Muy alta (22 a 25) | 2         | 2,1          |
| <b>Total</b>       | <b>95</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: cuestionario



**Figura 3 Nivel de motivación basada en las necesidades sociales y de pertenencia, 2018**

Fuente. Tabla 3

En relación a la motivación impulsada por necesidades sociales y de pertenencia, más de la mitad presenta una motivación media (61,1%), la quinta parte manifiesta una motivación alta (20%), mientras que por debajo de la quinta parte (16,8%) se ubican en un nivel bajo de

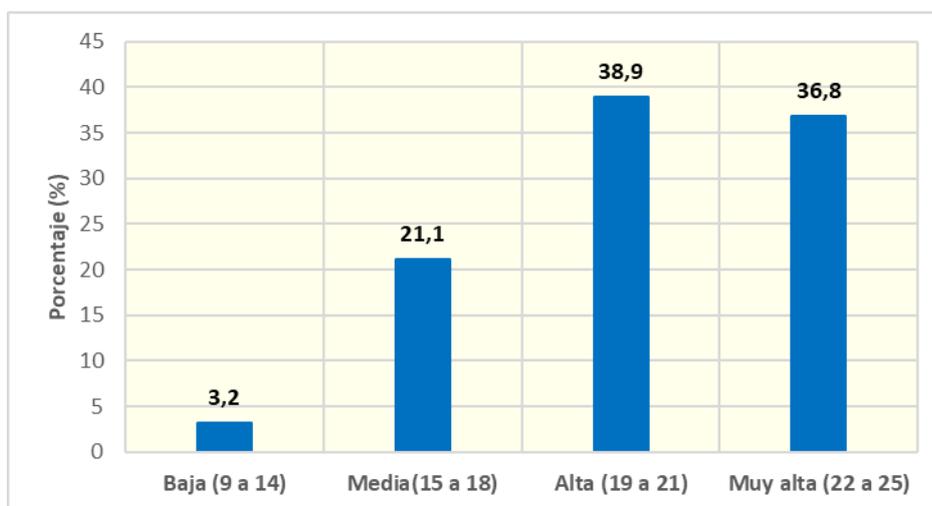
motivación, solo dos personas (2,1%) presentaron una motivación muy alta. (Tabla y Figura 3)

**Tabla 4**

***Motivación basada en las necesidades de autoestima***

|                    | N°        | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Baja (9 a 14)      | 3         | 3,2          |
| Media(15 a 18)     | 20        | 21,1         |
| Alta (19 a 21)     | 37        | 38,9         |
| Muy alta (22 a 25) | 35        | 36,8         |
| <b>Total</b>       | <b>95</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 4 Nivel de motivación basada en las necesidades de autoestima***

Fuente: Tabla 4

En lo que corresponde a los hallazgos sobre la motivación impulsada por necesidad de fortalecer su autoestima, prevalece el personal con autoestima alta (38,9%), aunque los que tienen una autoestima muy alta (36,8%) es

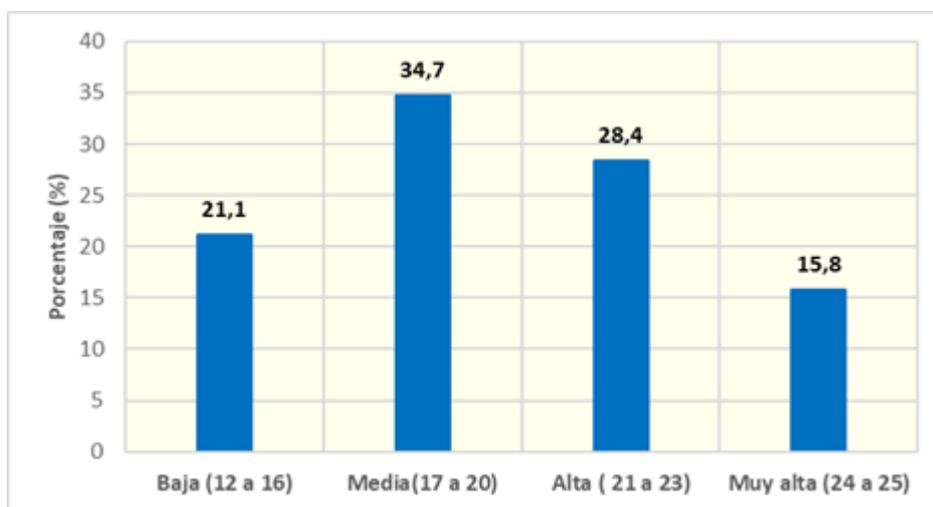
similar. Un poco más de la quinta parte manifiestan una motivación media (21,1%) una minoría (3,2%) necesidad de autoestima baja. (Tabla y Figura 4)

**Tabla 5**

***Motivación basada en las necesidades de autorrealización,2018***

|                    | N°        | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Baja (12 a 16)     | 20        | 21,1         |
| Media(17 a 20)     | 33        | 34,7         |
| Alta ( 21 a 23)    | 27        | 28,4         |
| Muy alta (24 a 25) | 15        | 15,8         |
| <b>Total</b>       | <b>95</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 5 Nivel de motivación basada en las necesidades de autorrealización***

Fuente: Tabla 5

En cuanto al nivel de motivación más alta en jerarquía de Maslow, es la motivación por necesidades de autorrealización, prevalece el nivel

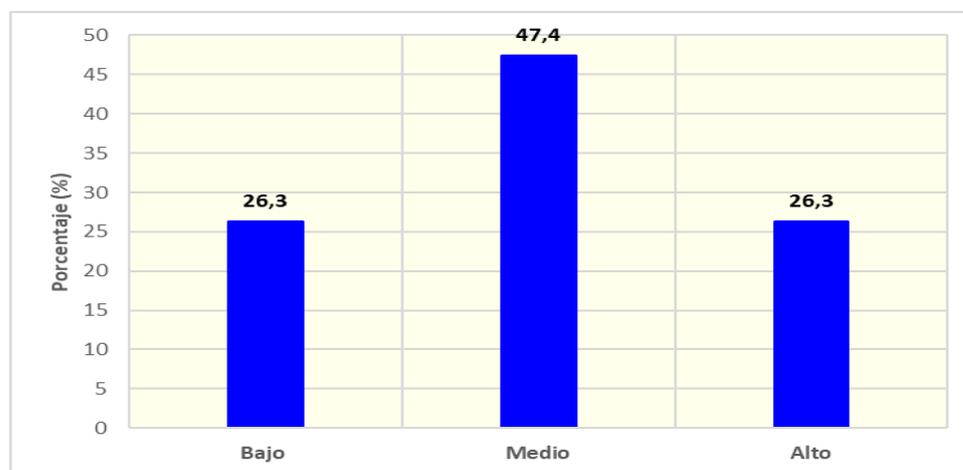
medio (34,7%), casi la tercera parte (28,4%) presenta una motivación alta y un poco más de la quinta parte una motivación baja (21,1%). Una proporción nada despreciable (15,8%) se ubican en el nivel muy alto. (Tabla y Figura 5)

**Tabla 6**

***Nivel de desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018***

|              | N°        | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Bajo         | 25        | 26,3          |
| Medio        | 45        | 47,4          |
| Alto         | 25        | 26,3          |
| <b>Total</b> | <b>95</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 6 .Nivel de desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018***

Fuente: Tabla 6

En lo tocante al desempeño laboral, se observa que casi la mitad , percibe su propio desempeño como medio (47,4%). De otro lado, en la

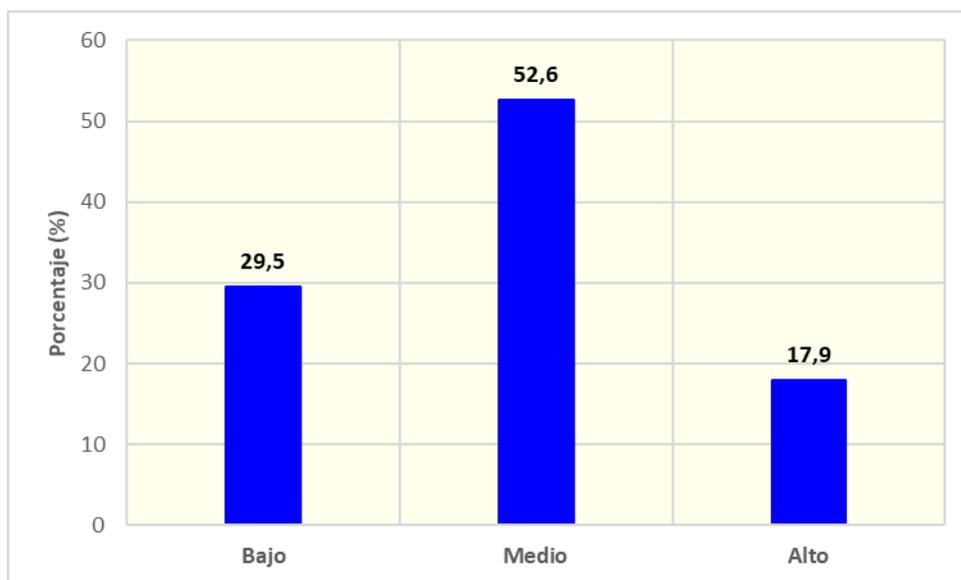
categoría bajo desempeño se ubica prácticamente la cuarta parte (26,3%) y de igual forma ocurre en el nivel alto (26,3%). (Tabla y Figura 6)

**Tabla 7**

***Nivel de productividad del desempeño laboral,2018***

|              | N°        | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Bajo         | 28        | 29,5          |
| Medio        | 50        | 52,6          |
| Alto         | 17        | 17,9          |
| <b>Total</b> | <b>49</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 7 Nivel de productividad del desempeño laboral,2018***

Fuente: Tabla 7

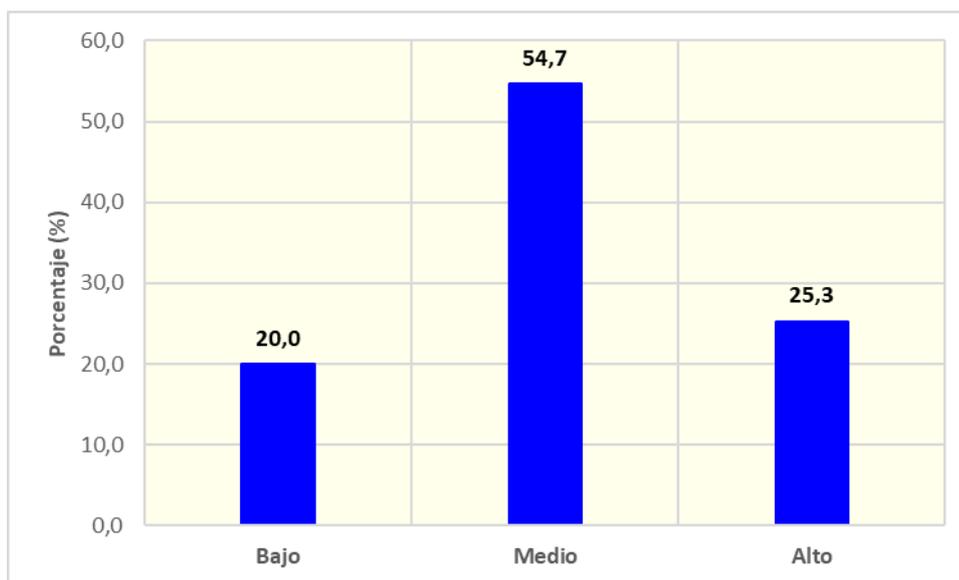
En lo que concierne a la productividad, más de la mitad (52,6%) considera que el nivel de productividad se ubica en la categoría medio. Casi la tercera parte (29,5%) en el nivel bajo y muy cerca de la quinta parte en el nivel alto (17,9%). (Tabla y Figura 7)

**Tabla 8**

***Nivel de eficacia del desempeño laboral, 2018***

|              | N°        | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Bajo         | 19        | 20,0          |
| Medio        | 52        | 54,7          |
| Alto         | 24        | 25,3          |
| <b>Total</b> | <b>95</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 8 Nivel de eficacia del desempeño laboral, 2018***

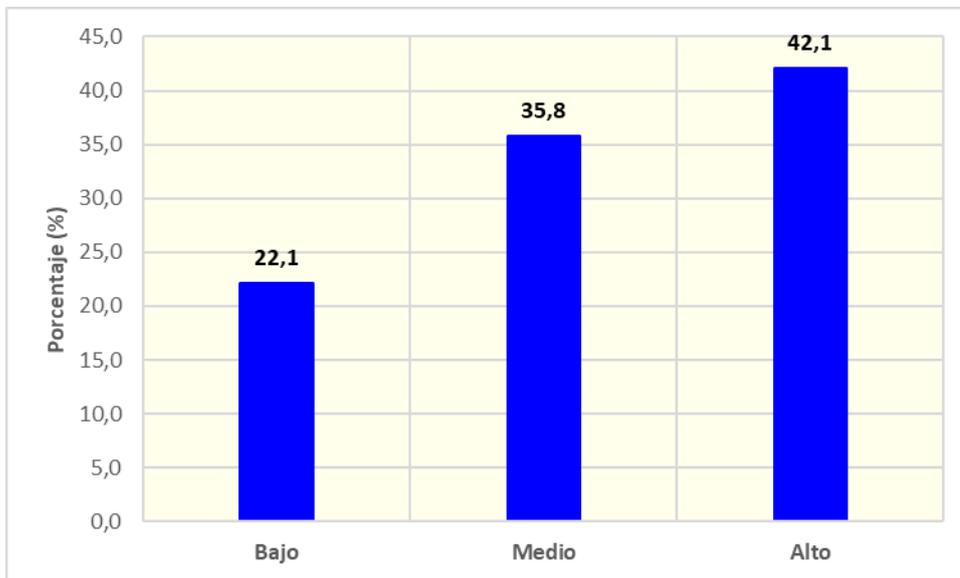
La eficacia es valorada por el personal encuestado, preferentemente en el nivel medio (54,7%), la quinta parte (20%) en el nivel bajo y la cuarta parte del personal considera que es alto (25,3%).

**Tabla 9**

***Nivel de eficiencia del desempeño laboral***

|              | N°        | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Bajo         | 21        | 22,1          |
| Medio        | 34        | 35,8          |
| Alto         | 40        | 42,1          |
| <b>Total</b> | <b>95</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: cuestionario



***Figura 9 Nivel de eficiencia del desempeño laboral***

Se aprecia que para la dimensión eficiencia del desempeño, el personal percibe que su nivel es alto (42,1%), seguido de aquellos que consideran que es medio (35,8%) y un poco más de la quinta parte se corresponde con un nivel bajo (22,1%). (Tabla y Figura 9)

## Contraste de hipótesis

### Hipótesis general

La motivación hacia el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal.

**Tabla 10**

#### *Prueba de normalidad*

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                        | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| totalMbm               | ,098                            | 95 | ,026 | ,968         | 95 | ,019 |
| totaldesempeñoSU<br>MA | ,171                            | 95 | ,000 | ,855         | 95 | ,000 |

En la Tabla 8, se aprecia que los datos no presentan una distribución normal (Motivación y Desempeño laboral), dado que la sig. es menor a 0,05.

### Hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>:  $r_{\text{motivación y desempeño laboral}} = 0$

H<sub>a</sub>:  $r_{\text{motivación y desempeño laboral}} \neq 0$

**Estadístico:** *Rho de Spearman*

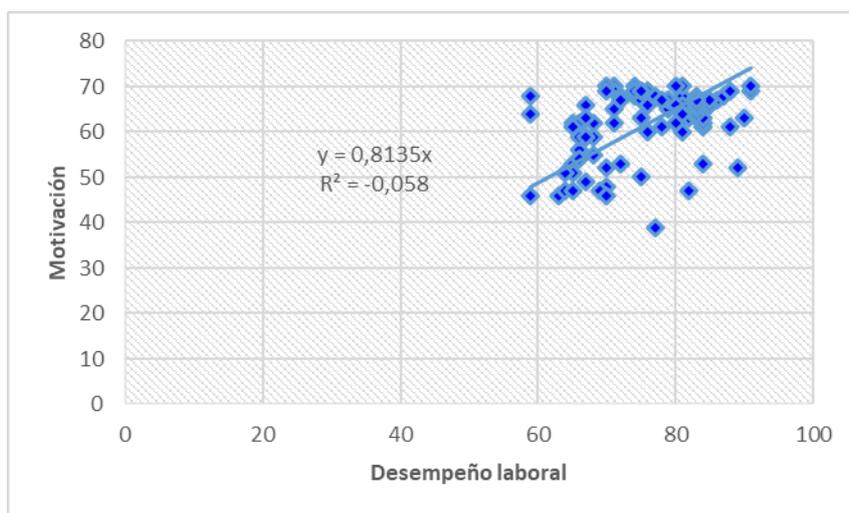
**Decisión:** Si la sig presentan un valor inferior a 0,05, se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la alterna, por el contrario, si el valor es mayor a 0,05 no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 11**

***Rho de Spearman***

|     |     |                             | Desempeño<br>laboral |
|-----|-----|-----------------------------|----------------------|
| Rho | Mbm | Coefficiente de correlación | ,359**               |
|     |     | Sig. (bilateral)            | ,000                 |
|     |     | N                           | 95                   |

Fuente: base de datos



***Figura 10 Correlación motivación hacia el trabajo y desempeño laboral***

El coeficiente Rho presenta un valor de es de 0,359 con signo positivo, lo que indica una correlación positiva pero baja . El valor sig. Es de 0,000, por lo que afirmamos que entre la variable motivación y desempeño laboral existe una relación directa . (Tabla 11 y Figura 10)

**HE1:**

La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal.

**Tabla 12*****Prueba de normalidad***

|               | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |      |      |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|------|------|
|               | Estadístico                     |    |      | Estadístico  |      |      |
|               | stico                           | gl | Sig. | gl           | Sig. | Sig. |
| totalMbm      | ,098                            | 95 | ,026 | ,968         | 95   | ,019 |
| Productividad | ,240                            | 95 | ,000 | ,823         | 95   | ,000 |

En la Tabla 12, se aprecia que los datos no presentan una distribución normal (Motivación y productividad), dado que la sig. es menor a 0,05.

.

**Hipótesis estadísticas**

H<sub>0</sub>:  $r_{\text{motivación y productividad}} = 0$

H<sub>a</sub>:  $r_{\text{motivación y productividad}} \neq 0$

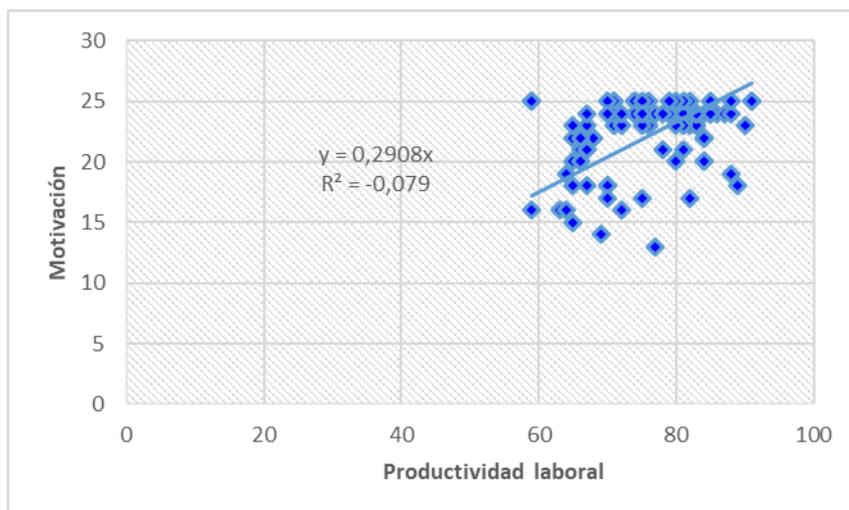
**Estadístico:** *Rho de Spearman*

**Decisión:** Si la sig presentan un valor inferior a 0,05, se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la alterna, por el contrario, si el valor es mayor a 0,05 no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 13*****Rho de Spearman***

|     |     | Productividad               |        |
|-----|-----|-----------------------------|--------|
| Rho | Mbm | Coefficiente de correlación | ,329** |
|     |     | Sig. (bilateral)            | ,000   |
|     |     | N                           | 95     |

Fuente: base de datos



**Figura 11 Correlación motivación hacia el trabajo y productividad**

El coeficiente Rho presenta un valor de  $\rho = 0,329$  con signo positivo, lo que indica una correlación positiva pero baja. El valor sig. Es de 0,000, por lo que afirmamos que entre la variable motivación y productividad laboral existe una relación directa. (Tabla 13 y Figura 11)

## HE2:

La motivación se relaciona significativamente con la eficacia laboral del personal.

## Tabla 14

### Prueba de normalidad

|               | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|               | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| totalMbm      | ,098                            | 95 | ,026 | ,968         | 95 | ,019 |
| Productividad | ,211                            | 95 | ,000 | ,866         | 95 | ,000 |

En la Tabla x, se aprecia que los datos no presentan una distribución normal (Motivación y eficacia), dado que la sig. es menor a 0,05.

## Hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>: r<sub>motivación y eficacia</sub> = 0

H<sub>a</sub>: r<sub>motivación y eficacia</sub> ≠ 0

**Estadístico:** *Rho de Spearman*

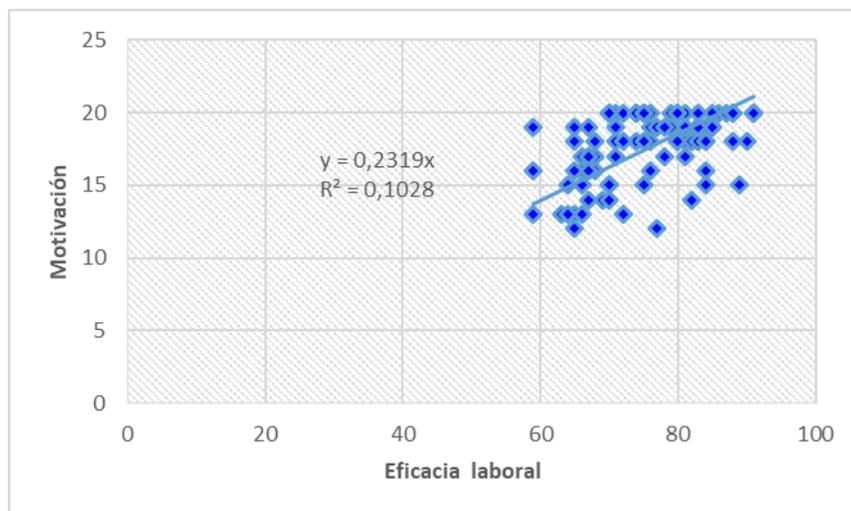
**Decisión:** Si la sig presentan un valor inferior a 0,05, se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la alterna, por el contrario, si el valor es mayor a 0,05 no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 15**

**Rho de Spearman**

|     |     |                             | Eficacia |
|-----|-----|-----------------------------|----------|
| Rho | Mbm | Coefficiente de correlación | ,435**   |
|     |     | Sig. (bilateral)            | ,000     |
|     |     | N                           | 95       |

Fuente: base de datos



**Figura 12** *Correlación motivación hacia el trabajo y eficacia laboral*

El coeficiente Rho presenta un valor de 0,435 con signo positivo, lo que indica una correlación positiva pero baja. El valor sig. Es de 0,000, por lo que

afirmamos que entre la variable motivación y eficacia laboral existe una relación directa. (Tabla 10 y Figura 9)

### HE3:

La motivación se relaciona significativamente con la eficiencia laboral del personal.

**Tabla 16**

#### ***Prueba de normalidad***

|            | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|            | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| totalMbm   | ,098                            | 95 | ,026 | ,968         | 95 | ,019 |
| Eficiencia | ,220                            | 95 | ,000 | ,843         | 95 | ,000 |

En la Tabla x, se aprecia que los datos no presentan una distribución normal (Motivación y eficiencia ), dado que la sig. es menor a 0,05.

#### **Hipótesis estadísticas**

H<sub>0</sub>:  $r_{\text{motivación y eficiencia}} = 0$

H<sub>a</sub>:  $r_{\text{motivación y eficiencia}} \neq 0$

**Estadístico:** *Rho de Spearman*

**Decisión:** Si la sig presentan un valor inferior a 0,05, se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la alterna, por el contrario, si el valor es mayor a 0,05 no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 10**

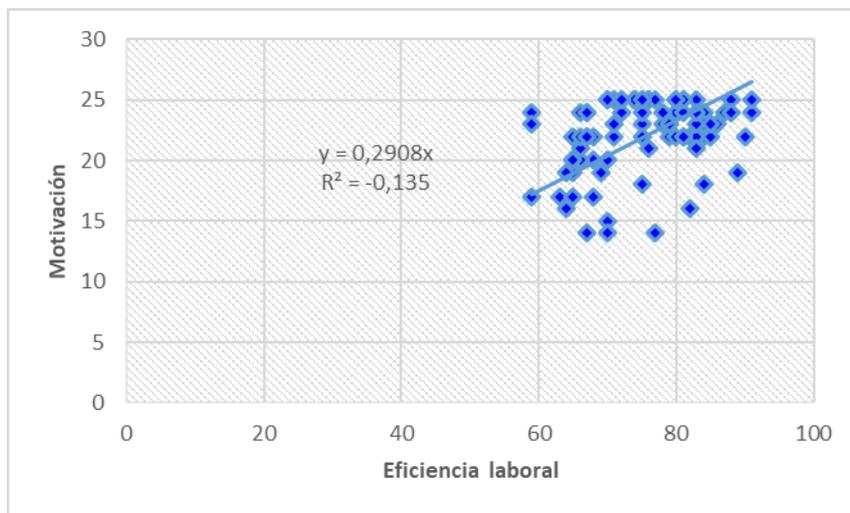
#### **Rho de Spearman**

**Tabla 17**

***Rho de Spearman***

|     |     |                             | Eficiencia |
|-----|-----|-----------------------------|------------|
| Rho | Mbm | Coefficiente de correlación | ,260**     |
|     |     | Sig. (bilateral)            | ,011       |
|     |     | N                           | 95         |

Fuente: base de datos



**Figura 13** Correlación motivación hacia el trabajo y eficiencia laboral

El coeficiente Rho presenta un valor de es de 0,260 con signo positivo, lo que indica una correlación positiva pero baja. El valor sig. Es de 0,011, por lo que afirmamos que entre la variable motivación y eficiencia laboral existe una relación directa. (Tabla 17 y Figura 13)

#### IV. DISCUSIÓN

Es importante, mencionar que sobre las variables de estudio se han realizado muchos estudios, pero a nuestro leal entender es el primero que aborda el estudio de la motivación interna y el desempeño en una población de trabajadores de una institución pública en una zona de frontera, como es la Superintendencia Nacional de Migraciones, la que atiende el tráfico migratorio de la frontera sur del Perú, la cual es una de las principales entradas de turistas de Chile, Brasil, Argentina y otros. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Migraciones, tiene como misión conducir la política migratoria del país, contribuyendo a la seguridad de nuestro país en beneficio de los peruanos, extranjeros, mediante servicios de calidad, dentro del marco de respeto por los derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna.

Asimismo, en cuanto a los resultados, se ha encontrado que la motivación hacia el trabajo, en general es alta (65,3%) lo que denota una política de recursos humanos orientada a la satisfacción no solo del usuario externo sino también del usuario interno. Resultados disímiles con los de Huacac (2014) quien encontró una proporción más baja de personal con motivación alta (23,3%) en una empresa privada de energía eléctrica en Tacna.

Sin embargo, al revisar la motivación basada *en las necesidades de protección y seguridad*, que según el instrumento de recolección MbM basado en la Teoría de Maslow, refleja aquellas necesidades de una seguridad económica, de tener una vida cómoda y sensación de estar seguro en la vida. Los resultados reflejan que el personal de Migraciones le otorga importancia a este factor, ya que la mayoría presenta una motivación preferentemente alta (47,4%) y media (35,8%) por satisfacer esta necesidad con su trabajo. Estos resultados tendrían una posible explicación en la condición laboral de muchos empleados, que ostentan la categoría de contratados, por lo que siempre está latente la posibilidad de perder su puesto laboral, por lo que considerarán esta necesidad de protección y seguridad, una preocupación relevante, básica y siempre inmediata.

En lo que atañe a la *motivación basada en las necesidades sociales y de pertenencia*, la motivación interna mayoritaria es media (61,1%) y en la categoría alta se ubicó la quinta parte del personal (20%), solo dos (2,1%) personas tuvieron una alta motivación por la necesidad. Resultados similares informa Sum (2015) en un estudio en Quetzaltengango. Este tipo de necesidad está relacionada directamente con la búsqueda de interacción con los pares, la familia, los amigos; en el ámbito laboral, se busca establecer relaciones amicales o fraternas con los compañeros de trabajo, aprobación y simpatía con los directivos o jefes. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que muchas veces el ritmo, la naturaleza y las condiciones laborales, limitan la posibilidad de otorgar tiempo para interactuar.

En lo referido al nivel de motivación con *las necesidades de autoestima*, se observó que el personal le dio mucha relevancia a la necesidad de satisfacer su autoestima, ya que un 38,9% se ubicó en el nivel de autoestima alta y un 36,8% de autoestima muy alta. Los hallazgos revelan que el personal, se siente muy motivado por la búsqueda de su valía como persona dentro de su entorno social y laboral, necesitan sentir que son importantes para la organización. Cabe mencionar, que en la institución es poco frecuente las oportunidades para resaltar los logros del personal, ya que la naturaleza del trabajo no solo exige un trato directo y continuo con el público, sino que el horario que se atiende corresponde a las 24 horas, lo que obliga turnos de trabajo, razón por la cual, muchos empleados no coinciden durante varias temporadas. Hallazgos coincidentes noticia, Larico (2015) quien encontró que en una muestra de trabajadores municipales constituyeron factores motivadores los reconocimientos, felicitaciones, estímulos no económicos, lo cual se equipara con los contenidos de la tercera categoría de Maslow vinculadas con la necesidad de fortalecer la autoestima.

En cuanto a la motivación basada en las necesidades de autorrealización, la mayor proporción se ubica en el nivel de motivación media (34,1%) y alta (28,4%), sin embargo, llama la atención que un porcentaje nada despreciable de 21,1% se ubique en el nivel bajo de motivación. Cabe resaltar que, en esta categoría, se considera el deseo del personal de desarrollar todo

su potencial, lo anhelado como personal y como profesional, lo cual va ligado a que el medio laboral le imponga retos o actividades que puedan fomentar su desarrollo.

De otro lado, el nivel de desempeño laboral en el que se ubica el personal encuestado es mayoritariamente medio (47,4%), en la dimensión productividad igualmente es medio (52,4%);eficacia también similarmente se ubica en el nivel medio (54,7%) y para la eficiencia es mayoritariamente alto (42,1%). Cabe mencionar, que las posibilidades de libertad en el puesto de trabajo para incrementar la productividad y la eficacia son más bien limitadas, por la naturaleza del trabajo que se realiza, la cual está condicionada por la demanda de flujo turístico que es variado en cuanto al perfil del turista, el volumen del tráfico de turistas según la fecha, horarios , etc., lo que quizá determine una percepción baja de su nivel de productividad y eficacia. Contrariamente, la mayoría percibe que es eficiente en el trabajo que realiza, lo que resulta favorable y positivo.

En conclusión, la motivación hacia el trabajo tiene una relación (aunque baja) con el desempeño laboral ( $p < 0,05$ ). Nuestros hallazgos son concordantes con los de Olvera (2013) quien, en un estudio realizado en Guayaquil, halló que la baja motivación tiene una influencia negativa en el desempeño laboral (correlación negativa directa); Sum (2015) encontró una correlación positiva entre el desempeño y la motivación en trabajadores de una empresa. De igual modo existe coincidencia con los hallazgos de Espinoza (2017) en Lima, quién halló una relación entre la motivación y el compromiso con el logro de metas y objetivos de la empresa. Los resultados nos permiten mencionar que un aspecto no resuelto, es incorporar las motivaciones extrínsecas, además de la motivación interna basada en las necesidades del personal, que es el enfoque abordado en el presente estudio, lo cual, presumiblemente, explicaría en mayor medida los resultados del desempeño; y que podría constituir una investigación con un alcance mayor.

## V.CONCLUSIONES

### **Primera**

La motivación hacia el trabajo se relaciona de manera significativa y directa con el desempeño laboral en el personal que trabaja en la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna ( $Rho = 0,359$  ;  $P: < 0,05$ ).

### **Segunda**

La motivación hacia el trabajo se relaciona de manera significativa y directa con la dimensión productividad del desempeño laboral en el personal que trabaja en la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna ( $Rho = 0,329$ ;  $P: < 0,05$ ).

### **Tercera**

La motivación hacia el trabajo se relaciona de manera significativa y directa con la dimensión eficacia del desempeño laboral en el personal que trabaja en la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna ( $Rho = 0,435$ ;  $P: < 0,05$ ).

### **Cuarta**

La motivación hacia el trabajo se relaciona de manera significativa y directa con la dimensión productividad del desempeño laboral en el personal que trabaja en la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna ( $Rho = 0,260$ ;  $P: < 0,05$ ).

## VI. RECOMENDACIONES

Al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, se sugiere:

1. Para mejorar el nivel de motivación de protección y seguridad, se sugiere hacer conocer las políticas laborales de la Superintendencia Nacional de Migraciones en cuanto a contratos laborales, tiempo de permanencia, expectativas que la institución puede cubrir, para no generar falsas expectativas, de otro lado, generar un plan de capacitación que asegure una cualificación permanente del personal, de tal forma, que tenga la seguridad de cubrir un requisito fundamental para el trabajo, de tal forma, que redunde en un mejor desempeño en cuanto a su productividad, eficacia y eficiencia.
2. Para elevar la motivación de necesidades sociales y de pertenencia en relación con el desempeño en el trabajo, se sugiere implementar un *feedback*, formas de motivación social que favorezca trabajos en equipos colaborativos, que posibiliten sinergia laboral y personal.
3. Para elevar la motivación de necesidades de autoestima en relación con el desempeño laboral, convendría resaltar los logros alcanzados en la institución y de la que sin duda el personal tiene implicancia directa, lo cual asegura que una conectividad entre el logro laboral y su esfuerzo personal y corporativo. También se sugiere un programa de estímulos no económicos, recompensas formales (felicitaciones, reconocimientos en las actividades oficiales de la institución, tablonés de anuncios con los índices de producción o logros alcanzados en cada área, etc.).
4. Para mejorar las necesidades de autorrealización, se sugiere gestionar oportunidades para seguir estudios de posgrado, diplomados, capacitaciones *in house*, entre otros, destinados a desarrollar nuevas habilidades y destrezas, a través de una educación formal, de tal forma que se concrete una gestión de la motivación hacia el trabajo.

## VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berkowitz L. (1996). *Advances in Experimental Social Psychology*, Volumen 2, 1st Edition. pp. 276-299. Nueva York: Academic Press.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Edit. McGraw Hill.
- Claver, E., Gascó, J. y Llopis, J. (1996). *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Madrid: Edit. Cívitas.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (1edición ed.) México: Pearson.
- Drucker, P. (1978). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas* .2ª. ed. Buenos Aires: El Ateneo.
- Espinoza, D. (2017). *Compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*". (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo [En línea] Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Freeman C. (1982). *La economía del cambio tecnológico* (3ra ed.). London Francés Printer. [En línea] Recuperado, de [https://www.innova.uned.es/webpages/innovaciontecnologica/mod1\\_tem a1/estudio17.pdf](https://www.innova.uned.es/webpages/innovaciontecnologica/mod1_tem a1/estudio17.pdf).
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Edit. Brujas.
- Grande, I., Abascal, E. (2009). *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. Esic Editorial 10ª. Madrid: Edición Madrid.

- Grasso, L. (2006). Encuestas: elementos para su diseño y análisis. Córdoba, Argentina. Encuentro Grupo Editor.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista L. P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Huacac, M. (2014). La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa de generación eléctrica del sur, periodo 2011-2013 (Tesis) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann [En línea] Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/345/TG0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). Administración: una perspectiva global. México D.F.: Edit.McGraw-Hill.
- Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”, de la, (Tesis) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez , Puno.
- Lévy, C. (2003): La motivación de la empresa: modelos y estrategias. Madrid, Gestión 2000.
- Maslow, A.H. (1954): Motivation and personality. Nueva York: Harper & Row
- McClelland, D.C. (1961): The Achieving Society, Nueva York: Van Nostrand Reinhold.
- McGregor, D. (1960): The Human Side of Enterprise. Nueva York: McGraw-Hill.
- Milkovich G y Boudreau J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. (6°. ed.). México D.F: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Muñoz, R. (1998). Como elaborar y asesorar una investigación de tesis. México DF.: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la Investigación. 2ª. Edición. México: Limusa.
- Olvera, Y.(2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (Tesis ) Universidad de Guayaquil (En línea) Recuperado de [repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432](http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432).
- Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. [versión electrónica]. Revista de Ciencias Sociales, 16, 493 – 505.
- Quero, R., Mendoza, M., y Torres, H. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. [versión electrónica]. Revista científica electrónica de ciencias sociales, 9, 22-33.
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas,2015 (Tesis de titulación) Universidad Nacional José María Arguedas, 2015.
- Robbins, S, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). Administración un empresario Competitivo. México DF: Pearson Education.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). Administración (8va. ed). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, P. (2008) Material de Seminario de Tesis. (Guía Para Diseñar Proyectos de Investigación de Tesis) del Doctorado en Estudios Fiscales de la FCA de la UAS.
- Rojas, J.R. (2004). Investigación Acción Participación. Diplomado Investigación Acción, CISS, Promoción Salud, México.
- Rojas, Soriano Raúl (1996). Guía para realizar investigaciones sociales, Edición 18. España. Plaza y Valdés Editores.

- Sashkin M. (1996). El cuestionario MbM. Gestión por motivación [En línea]Recuperado de [horarioscentros.uned.es/archivos\\_publicos/qdocente.../cuestionariombm\\_maslow.pdf](http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente.../cuestionariombm_maslow.pdf).
- Solf,A. (2006). Motivación intrínseca laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la meta y tesón [En línea] Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112814005.pdf>.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis) Universidad Rafael Landívar [En línea] Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Velazco, J. (2007). Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos. Madrid : Edit.Pirámide
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Nueva York: Edit John Wiley.
- Wehrich, K. y. (2004). Administración: Una perspectiva global. Mexico D.F. : McGraw-Hill.

## **ANEXOS**

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos
3. Tabulación de datos
4. Validación por expertos y fiabilidad de cuestionarios
5. Artículo científico

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018

**AUTOR:** Maestrante: Br. Erick Domínguez Ojeda

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  |
|--|---|---|---|--|--|
| <p><b>General:</b><br/>¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018?</p> <p><b>Específicos:</b><br/>a) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la productividad laboral?<br/>b) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficacia laboral?<br/>c) ¿La motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral?</p> | <p><b>General:</b><br/>Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018.</p> <p><b>Específicos:</b><br/>a) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la productividad laboral.<br/>b) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficacia laboral.<br/>c) Establecer si la motivación hacia el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral.</p> | <p><b>General:</b><br/>La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna en el 2018.</p> <p><b>Específicos:</b><br/>a) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la productividad laboral.<br/>b) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la eficacia laboral.<br/>c) La motivación hacia el trabajo se relaciona directamente con la eficiencia laboral..</p> | <p><b>Motivación hacia el trabajo</b><br/>Proceso psicológico conectado con la activación dirección y persistencia de la conducta para alcanzar o lograr un determinado fin o satisfacer una necesidad (Solf,2006)<br/>Dimensiones:<br/>1.Necesidades de protección y seguridad<br/>2.Necesidades sociales y de pertenencia<br/>3.Necesidades de autoestima<br/>4.Necesidades de autorrealización</p> <p><b>Desempeño laboral</b><br/>Juicio de valor sobre el desarrollo y logro de la actividad laboral (Robbins, Stephen, Coulter,2013)<br/>Dimensiones:<br/>1.Productividad laboral<br/>2.Eficacia laboral<br/>3.Eficiencia laboral</p> | <p><b>Motivación hacia el trabajo</b><br/>Tareas que realiza el individuo para satisfacer una necesidad.</p> <p><b>Desempeño laboral:</b><br/>Resultado de un cuestionario de 15 ítems cerrado</p> | <p>A partir del enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) se trata de un estudio correlacional causal, cross-section según Grande y Abascal (2009) ya que se desarrolla en una coyuntura específica con datos obtenidos en un único instante del tiempo.</p> <p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Relacional</p> <p><b>Por el alcance:</b> transversal</p> |

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario desempeño laboral

|    |  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|
|    | <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |   |   |   |   |   |
| 2  | Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la entidad  |   |   |   |   |   |
| 3  | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad                 |   |   |   |   |   |
| 4  | Cumplo con las metas establecidas de la entidad  |   |   |   |   |   |
| 5  | Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la entidad  |   |   |   |   |   |
|    | <b>EFICACIA</b>  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6  | Cumplo con las metas dentro de los cronogramas y/o plazos establecidos                                     |   |   |   |   |   |
| 7  | Cumple con todas las tareas asignadas  |   |   |   |   |   |
| 8  | Desarrollo un trabajo de calidad de acuerdo al estándar  |   |   |   |   |   |
| 9  | Realizo a cabalidad las actividades laborales según funciones que corresponden a mi puesto de trabajo      |   |   |   |   |   |
|    | <b>EFICIENCIA LABORAL</b>  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un desenvolvimiento solvente en mi puesto de trabajo |   |   |   |   |   |
| 12 | Logro hacer mi trabajo con liderazgo y cooperativamente con los demás                                      |   |   |   |   |   |
| 13 | Logro adaptarme con rapidez a los cambios y/o contingencias que se presentan en el trabajo diario          |   |   |   |   |   |
| 14 | Creo que el tiempo que utilizo para realizar cada actividad de mi trabajo es óptimo                        |   |   |   |   |   |
| 15 | Realizo un trabajo de manera eficiente (relación costo/beneficio)  |   |   |   |   |   |

## Cuestionario MbM

Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

**C** = Estoy Completamente de acuerdo

**B** = Estoy Básicamente de acuerdo

**P** = Estoy Parcialmente de acuerdo

**S** = Sólo estoy un poco de acuerdo

**N** = No estoy de acuerdo

| N° |    | ITEMS  | C | B | P | S | N |
|----|----|--|---|---|---|---|---|
| 01 | D1 | Lo más importante para mí es tener un empleo estable   |   |   |   |   |   |
| 02 | D2 | Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta   |   |   |   |   |   |
| 03 | D3 | Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la institución                    |   |   |   |   |   |
| 04 | D4 | Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.  |   |   |   |   |   |
| 05 | D1 | La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.                                     |   |   |   |   |   |
| 06 | D2 | Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.  |   |   |   |   |   |
| 07 | D3 | La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.                              |   |   |   |   |   |
| 08 | D4 | Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.                         |   |   |   |   |   |
| 09 | D1 | Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.  |   |   |   |   |   |
| 10 | D2 | Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo                             |   |   |   |   |   |
| 11 | D3 | La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.                  |   |   |   |   |   |
| 12 | D4 | Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo..  |   |   |   |   |   |
| 13 | D1 | Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido   |   |   |   |   |   |
| 14 | D2 | Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. |   |   |   |   |   |
| 15 | D3 | Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.                              |   |   |   |   |   |
| 16 | D4 | . Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.                              |   |   |   |   |   |
| 17 | D1 | Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. |   |   |   |   |   |
| 18 | D2 | Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.   |   |   |   |   |   |
| 19 | D3 | Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto  |   |   |   |   |   |
| 20 | D4 | Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas   |   |   |   |   |   |

## **Carta para la validación de los cuestionarios**

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Tacna, y conocedor de su experiencia y trayectoria profesional, le solicitamos encarecidamente validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna,2018.

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. Erick Dominguez Ojeda

D.N.I:

### Anexo 3. Data

| NUMERO | MbM1 | MbM2 | MbM3 | MbM4 | MbM5 | MbM6 | MbM7 | MbM8 | MbM9 | MbM10 | MbM11 | MbM12 | MbM13 | MbM14 | MbM15 | MbM16 | MbM17 | MbM18 | MbM19 | MbM20 | D1_Ne<br>c_Prot<br>ec_Seg | D2_Ne<br>c_Soc<br>Pert | D3_Ne<br>c_Aut<br>oest | D4_Ne<br>c_Auto<br>rrealiz | total<br>Mbm | PL<br>V1 | PL<br>V2 | PL<br>V3 | PL<br>V4 | PL<br>V5 | suma<br>pro<br>ducti | E.V6 | E.V7 | E.V8 | E.V9 | eficaci<br>a_sum<br>a | EL.V<br>11 | EL.V1<br>2 | EL.V<br>13 | EL.V1<br>4 | EL.V1<br>5 | efici<br>enci<br>su |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|------|------|------|------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| 1      | 4    | 3    | 5    | 5    | 2    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 21                        | 19                     | 23                     | 22                         | 85           | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 24                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 19                    | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 23                  |
| 2      | 5    | 3    | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 2     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 23                        | 18                     | 23                     | 22                         | 86           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 23                  |
| 3      | 5    | 3    | 5    | 5    | 2    | 3    | 4    | 4    | 5    | 2     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 2     | 22                        | 16                     | 23                     | 19                         | 80           | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 24                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 18                    | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 24                  |
| 4      | 5    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 1    | 5    | 2    | 1     | 5     | 2     | 4     | 3     | 5     | 4     | 3     | 1     | 5     | 2     | 17                        | 13                     | 19                     | 18                         | 67           | 5        | 4        | 5        | 5        | 4        | 23                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 19                    | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 24                  |
| 5      | 2    | 2    | 5    | 5    | 2    | 5    | 1    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 19                        | 22                     | 21                     | 25                         | 87           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 24                  |
| 6      | 5    | 2    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4     | 5     | 2     | 4     | 3     | 5     | 3     | 2     | 5     | 3     | 5     | 19                        | 19                     | 21                     | 20                         | 79           | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 24                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 19                    | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 22                  |
| 7      | 5    | 2    | 3    | 5    | 2    | 3    | 5    | 4    | 2    | 1     | 5     | 2     | 3     | 5     | 3     | 1     | 2     | 5     | 2     | 5     | 14                        | 16                     | 18                     | 17                         | 65           | 4        | 5        | 4        | 4        | 5        | 22                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 18                    | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 22                  |
| 8      | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 2     | 3     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 24                        | 18                     | 19                     | 22                         | 83           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 18                    | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 24                  |
| 9      | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 2     | 3     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 24                        | 18                     | 19                     | 22                         | 83           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 19                    | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 24                  |
| 10     | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 2     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 2     | 23                        | 17                     | 20                     | 18                         | 78           | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 21                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 17                    | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 23                  |
| 11     | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 2     | 3     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 24                        | 18                     | 19                     | 22                         | 83           | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 19                    | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 22                  |
| 12     | 5    | 2    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 2     | 5     | 1     | 4     | 3     | 2     | 3     | 4     | 5     | 5     | 1     | 21                        | 14                     | 18                     | 13                         | 66           | 3        | 4        | 4        | 5        | 4        | 21                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 17                    | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 24                  |
| 13     | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 2    | 2    | 4    | 3    | 1     | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1     | 21                        | 18                     | 22                     | 14                         | 75           | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 17                   | 3    | 5    | 4    | 3    | 15                    | 5          | 4          | 3          | 3          | 3          | 18                  |
| 14     | 5    | 2    | 3    | 4    | 2    | 3    | 5    | 5    | 5    | 2     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 1     | 20                        | 17                     | 22                     | 17                         | 76           | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 23                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 16                    | 5          | 3          | 5          | 5          | 3          | 21                  |
| 15     | 5    | 3    | 1    | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 2     | 5     | 5     | 5     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 5     | 1     | 22                        | 17                     | 16                     | 19                         | 74           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 18                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 16     | 4    | 1    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 5    | 5    | 1     | 4     | 2     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 1     | 19                        | 14                     | 18                     | 17                         | 68           | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 22                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 17                    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 20                  |
| 17     | 5    | 2    | 4    | 4    | 1    | 3    | 2    | 5    | 4    | 3     | 4     | 1     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 2     | 20                        | 17                     | 18                     | 16                         | 71           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 18     | 5    | 2    | 4    | 4    | 1    | 3    | 2    | 5    | 4    | 3     | 4     | 1     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 1     | 20                        | 17                     | 19                     | 15                         | 71           | 5        | 5        | 4        | 4        | 5        | 23                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 17                    | 4          | 5          | 4          | 5          | 4          | 22                  |
| 19     | 5    | 2    | 5    | 5    | 2    | 3    | 2    | 5    | 5    | 3     | 4     | 1     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1     | 22                        | 18                     | 19                     | 17                         | 76           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 4    | 5    | 5    | 5    | 19                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 20     | 4    | 1    | 5    | 4    | 2    | 5    | 4    | 5    | 4    | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 2     | 19                        | 16                     | 23                     | 17                         | 75           | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 21     | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 18                        | 17                     | 17                     | 16                         | 68           | 4        | 4        | 5        | 4        | 5        | 22                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 18                    | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 22                  |
| 22     | 4    | 2    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 18                        | 16                     | 20                     | 16                         | 70           | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 18                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 15                    | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 15                  |
| 23     | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 1    | 4    | 4    | 5    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 4     | 5     | 2     | 3     | 4     | 2     | 21                        | 13                     | 21                     | 19                         | 74           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 24     | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 1     | 3     | 3     | 2     | 19                        | 20                     | 21                     | 22                         | 82           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 18                    | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 22                  |
| 25     | 4    | 1    | 3    | 5    | 3    | 4    | 2    | 3    | 4    | 3     | 3     | 4     | 1     | 2     | 5     | 3     | 3     | 4     | 3     | 15    | 13                        | 17                     | 20                     | 65                         | 4            | 5        | 5        | 4        | 5        | 23       | 5                    | 4    | 5    | 5    | 19   | 5                     | 4          | 4          | 3          | 3          | 19         |                     |
| 26     | 4    | 2    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 2     | 4     | 5     | 3     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 20                        | 14                     | 21                     | 24                         | 79           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | 23                  |
| 27     | 5    | 2    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 1     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 1     | 20                        | 13                     | 19                     | 19                         | 71           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 19                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 28     | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3     | 3     | 4     | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 2     | 2     | 4     | 17                        | 13                     | 12                     | 17                         | 59           | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 16                   | 3    | 3    | 4    | 3    | 13                    | 3          | 3          | 3          | 4          | 4          | 17                  |
| 29     | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 3    | 2    | 3    | 4    | 4     | 3     | 4     | 2     | 2     | 1     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 18                        | 15                     | 13                     | 17                         | 63           | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 16                   | 3    | 3    | 4    | 3    | 13                    | 3          | 4          | 3          | 4          | 3          | 17                  |
| 30     | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 17                        | 16                     | 16                     | 18                         | 67           | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 18                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 17                    | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 24                  |
| 31     | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 17                        | 15                     | 17                     | 15                         | 64           | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 16                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 15                    | 3          | 3          | 4          | 3          | 3          | 16                  |
| 32     | 5    | 2    | 5    | 5    | 2    | 1    | 3    | 5    | 5    | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 1     | 21    | 16                        | 23                     | 21                     | 81                         | 5            | 5        | 5        | 4        | 5        | 24       | 5                    | 4    | 5    | 5    | 19   | 5                     | 5          | 5          | 5          | 5          | 25         |                     |
| 33     | 5    | 2    | 5    | 5    | 5    | 1    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 1     | 22                        | 16                     | 25                     | 21                         | 84           | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 22                   | 3    | 4    | 4    | 5    | 16                    | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | 23                  |
| 34     | 3    | 3    | 5    | 5    | 1    | 2    | 5    | 5    | 5    | 1     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 1     | 15    | 16                        | 25                     | 21                     | 77                         | 2            | 3        | 3        | 3        | 2        | 13       | 3                    | 3    | 3    | 3    | 12   | 3                     | 3          | 3          | 3          | 2          | 14         |                     |
| 35     | 5    | 2    | 5    | 5    | 3    | 1    | 3    | 5    | 5    | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 1     | 22    | 16                        | 23                     | 21                     | 82                         | 4            | 3        | 3        | 4        | 3        | 17       | 4                    | 4    | 3    | 3    | 14   | 3                     | 3          | 4          | 3          | 3          | 16         |                     |
| 36     | 4    | 2    | 4    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 4    | 2     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 18                        | 13                     | 20                     | 18                         | 69           | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 14                   | 4    | 3    | 4    | 3    | 14                    | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 19                  |
| 37     | 3    | 2    | 4    | 2    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 15                        | 13                     | 21                     | 16                         | 65           | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 15                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 12                    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 20                  |
| 38     | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 1    | 3    | 5    | 5    | 4     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 3     | 3     | 4     | 4     | 18    | 14                        | 21                     | 22                     | 75                         | 4            | 5        | 5        | 5        | 5        | 24       | 5                    | 5    | 5    | 5    | 20   | 5                     | 5          | 5          | 3          | 5          | 23         |                     |
| 39     | 4    | 3    | 5    | 3    | 2    | 1    | 4    | 4    | 5    | 2     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 19    | 14                        | 23                     | 20                     | 76                         | 4            | 5        | 4        | 5        | 5        | 23       | 4                    | 4    | 5    | 5    | 18   | 5                     | 5          | 5          | 5          | 5          | 25         |                     |
| 40     | 2    | 3    | 4    | 2    | 2    | 1    | 5    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 1     | 17    | 10                        | 18                     | 14                     | 59                         | 5            | 5        | 5        | 5        | 5        | 25       | 4                    | 5    | 5    | 5    | 19   | 5                     | 5          | 4          | 5          | 5          | 24         |                     |
| 41     | 4    | 4    | 5    | 5    | 2    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 5     | 1     | 17                        | 19                     | 24                     | 21                         | 81           | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 24                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 18                    | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 24                  |
| 42     | 3    | 2    | 3    | 5    | 3    | 1    | 4    | 3    | 5    | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 3     | 1     | 21                        | 13                     | 20                     | 16                         | 70           | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 25                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20                    | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 25                  |
| 43     | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 1     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 3     | 20                        | 17                     | 22                     | 23                         | 82           | 4        | 5        | 5        | 4        | 5        | 23                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 18                    | 5          | 4          | 4          | 5          | 4          | 22                  |
| 44     | 4    | 1    | 4    | 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 4    | 2     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 18    | 18                        | 22                     | 25                     | 83                         | 4            | 5        |          |          |          |          |                      |      |      |      |      |                       |            |            |            |            |            |                     |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |   |   |   |   |    |    |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|----|----|
| 50 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 17 | 20 | 22 | 25 | 84 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 22 | 5 | 5 | 4 | 4  | 18 | 4  | 4 | 5 | 5 | 5  | 23 |    |
| 51 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 16 | 21 | 22 | 24 | 83 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 23 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 19 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4  | 22 |
| 52 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2  | 19 | 17 | 21 | 18 | 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5  | 23 | 4 | 5 | 4 | 5  | 18 | 5  | 4 | 4 | 5 | 4  | 22 |    |
| 53 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 19 | 14 | 18 | 16 | 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 | 4 | 4 | 5 | 4  | 17 | 4  | 4 | 5 | 4 | 5  | 22 |    |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3  | 19 | 20 | 22 | 20 | 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 21 | 4 | 5 | 4 | 4  | 17 | 5  | 4 | 4 | 5 | 4  | 22 |    |
| 55 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2  | 19 | 17 | 24 | 21 | 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 56 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 24 | 13 | 18 | 25 | 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 4  | 4 | 5 | 4 | 5  | 22 |    |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 19 | 17 | 20 | 24 | 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 58 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5  | 23 | 17 | 21 | 24 | 85 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 4  | 4 | 5 | 4 | 5  | 22 |    |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 22 | 17 | 20 | 25 | 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2  | 20 | 3 | 3 | 5 | 4  | 15 | 4  | 3 | 3 | 4 | 4  | 18 |    |
| 60 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4  | 14 | 14 | 16 | 15 | 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 4  | 4 | 5 | 5 | 5  | 23 |    |
| 61 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3  | 19 | 15 | 19 | 15 | 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 22 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 4  | 4 | 3 | 3 | 3  | 17 |    |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 17 | 18 | 21 | 15 | 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 4 | 5 | 5 | 4  | 18 | 5  | 5 | 4 | 4 | 5  | 23 |    |
| 63 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3  | 18 | 18 | 19 | 17 | 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 4 | 3 | 3 | 3  | 13 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 |    |
| 64 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 16 | 17 | 21 | 16 | 70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 18 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 2  | 2 | 3 | 3 | 4  | 14 |    |
| 65 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5  | 19 | 15 | 14 | 18 | 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 5  | 5 | 3 | 3 | 4  | 20 |    |
| 66 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 17 | 21 | 16 | 65 | 5  | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3  | 3 | 3 | 4 | 13 | 4  | 4  | 4 | 4 | 4 | 20 |    |    |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3  | 16 | 18 | 18 | 14 | 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3  | 20 | 4 | 3 | 3 | 3  | 13 | 4  | 5 | 4 | 4 | 4  | 21 |    |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 17 | 17 | 17 | 16 | 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 21 | 4 | 4 | 2 | 4  | 14 | 3  | 2 | 4 | 3 | 2  | 14 |    |
| 69 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4  | 17 | 14 | 20 | 15 | 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3  | 22 | 4 | 4 | 3 | 4  | 15 | 4  | 5 | 5 | 4 | 4  | 22 |    |
| 70 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1  | 18 | 14 | 20 | 13 | 65 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3  | 18 | 3 | 5 | 4 | 4  | 16 | 3  | 3 | 4 | 3 | 4  | 17 |    |
| 71 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 25 | 18 | 25 | 23 | 91 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 5  | 5  | 4 | 5 | 5 | 24 |    |    |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 22 | 23 | 24 | 91 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 5  | 5  | 5 | 5 | 5 | 25 |    |    |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 21 | 22 | 20 | 83 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 4  | 5  | 4 | 5 | 3 | 21 |    |    |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 17 | 21 | 19 | 76 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 5  | 5  | 5 | 5 | 5 | 25 |    |    |
| 75 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 16 | 22 | 22 | 79 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5  | 4 | 5 | 5 | 19 | 4  | 5  | 4 | 5 | 5 | 23 |    |    |
| 76 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 21 | 17 | 20 | 23 | 81 | 5  | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4  | 5 | 5 | 5 | 19 | 4  | 5  | 5 | 4 | 4 | 22 |    |    |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 23 | 19 | 19 | 24 | 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 5 | 4 | 5 | 5  | 19 | 5  | 5 | 4 | 5 | 4  | 23 |    |
| 78 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 17 | 17 | 22 | 18 | 74 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 5  | 5  | 5 | 5 | 5 | 25 |    |    |
| 79 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3  | 18 | 17 | 16 | 21 | 72 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 23 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 18 | 13 | 16 | 20 | 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 21 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 3  | 4 | 5 | 5 | 5  | 22 |    |
| 81 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 13 | 16 | 19 | 64 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3  | 4 | 3 | 3 | 13 | 3  | 4  | 3 | 4 | 5 | 19 |    |    |
| 82 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 19 | 23 | 23 | 88 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5  | 5 | 5 | 5 | 20 | 5  | 5  | 5 | 5 | 5 | 25 |    |    |
| 83 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5  | 23 | 19 | 23 | 23 | 88 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 19 | 4 | 4 | 5 | 5  | 18 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 |    |
| 84 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5  | 23 | 19 | 23 | 23 | 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 4 | 5 | 5  | 24 |    |
| 85 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5  | 20 | 17 | 20 | 23 | 80 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 23 | 4 | 5 | 4 | 5  | 18 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 86 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3  | 17 | 13 | 18 | 22 | 70 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 17 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 4  | 4 | 5 | 4 | 3  | 20 |    |
| 87 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3  | 17 | 13 | 18 | 22 | 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 88 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3  | 21 | 19 | 21 | 22 | 83 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 | 4 | 5 | 5 | 5  | 19 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5  | 23 |    |
| 89 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3  | 19 | 20 | 22 | 22 | 83 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 | 4 | 5 | 5 | 5  | 19 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 |    |
| 90 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3  | 19 | 19 | 19 | 17 | 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 91 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 20 | 16 | 21 | 20 | 77 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 | 5 | 4 | 5 | 5  | 19 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 92 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1  | 22 | 12 | 21 | 20 | 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 |    |
| 93 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 20 | 15 | 23 | 20 | 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 4 | 5 | 5  | 19 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5  | 24 |    |
| 94 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2  | 19 | 15 | 22 | 19 | 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 5 | 5 | 5  | 20 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5  | 25 |    |
| 95 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2  | 19 | 13 | 22 | 18 |    |   |   |   |   |    |    |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |    |

## Anexo 4. Validación

**TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018**

**Variable 2. Desempeño laboral**

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN                          | INDICADOR   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |    |    | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |    |  |    |   |   |  |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |
|---|------------------------------------|---|--|---------------------|----|----|----|----|-------------------------------------|----|--|----|---|---|--|---|---------------------------------|--|
|   |                                    |   |  | 1 2 3 4 5           |    |    |    |    | RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |   | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA |   |                                 |  |
|   |                                    |   |  | SI                  | NO | SI | NO | SI | NO                                  | SI | NO   | SI | NO                                      |   |  |   |                                 |  |
| Variable dependiente<br>Desempeño laboral | 1.<br><i>Productividad laboral</i> | 1.1. Logra productividad por encima de lo que se pide | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |                     |    |    |    |    |                                     | X  |  | X  |   | X |  | X |                                 |  |
|   |                                    | 1.2. Cumple con eficacia el trabajo                   | Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización                                   |                     |    |    |    |    |                                     | X  |  | X  |   | X |  | X |                                 |  |
|   |                                    | 1.3. Nivel de producción acorde con políticas         | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad |                     |    |    |    |    |                                     | X  |  | X  |   | X |  | X |                                 |  |
|   |                                    | 1.4. Cumple con metas                                 | Cumplo con las metas establecidas de la organización                                       |                     |    |    |    |    |                                     | X  |  | X  |   | X |  | X |                                 |  |

|  |                              |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |
|--|------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
|  |                              | 1.5. Contribuye con objetivos   | Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización   |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.1. Cumple metas dentro de cronogramas o plazos                        | Cumpla con las metas dentro de los cronogramas y/o plazos establecidos                                     |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.2. Cumple con eficacia el trabajo                                     | Cumple con todas las tareas asignadas  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.3. Hace trabajo de calidad  | Desarrollo un trabajo de calidad de acuerdo al estándar  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.4. Realiza bien actividades asignadas según funciones                 | Realizo a cabalidad las actividades laborales según funciones que corresponden a mi puesto de trabajo      |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  | <b>3. Eficiencia laboral</b> | 3.1. Nivel de responsabilidad acorde con capacidad                      | Conozco a cabalidad las funciones que debo desarrollar en mi puesto de trabajo                             |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.2. Conocimiento técnico suficiente                                    | El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un desenvolvimiento solvente en mi puesto de trabajo |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.3. Trabajo con liderazgo  | Logro hacer mi trabajo con liderazgo y cooperativamente con los demás                                      |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.4. Se adapta a los cambios  | Logro adaptarme con rapidez a los cambios y/o contingencias que se presentan en el trabajo diario          |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 4.5. Tiempo para cada actividad óptimo                                  | Creo que el tiempo que utilizo para realizar cada actividad de mi trabajo es óptimo                        |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 6.4. Logra eficiencia (relación costo/beneficio) al realizar cada tarea | Realizo un trabajo de manera eficiente (relación costo/beneficio)  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |

  
 Firma del evaluador  
 Mg. RAIMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018**

**Variable 1. Motivación hacia el trabajo**

| VARIABLE  | DIMENSIÓN                                | INDICADOR  | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA                |                                  | CRITERIOS DE EVALUACIÓN           |                                   |                         |                                       |    |  |    |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |   |    |    |
|---|--|--|--|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|----|--|----|--|---------------------------------|---|----|----|
|   |  |  |  | C = Estoy Completamente de acuerdo | B = Estoy Básicamente de acuerdo | P = Estoy Parcialmente de acuerdo | S = Sólo estoy un poco de acuerdo | N = No estoy de acuerdo | RELACIÓN ENTRE VARIAB LE Y DIMENSI ÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSI ÓN Y EL INDICAD OR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICAD OR Y LOS ITEMS |                                 | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUES TA |    |    |
|   |  |  |  |                                    |                                  |                                   |                                   |                         | SI                                    | NO | SI   | NO | SI                                       |                                 | NO  | SI | NO |
| Variable independiente<br>Motivación hacia el trabajo | 1. Necesidades de protección y seguridad | 1.1. Importancia de estabilidad laboral                              | Lo más importante para mí es tener un empleo estable   |                                    |                                  |                                   |                                   | X                       |                                       | X  |  | X  |  |                                 |   |    |    |
|   |  | 1.2. Importancia de estabilidad laboral                              | La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.   |                                    |                                  |                                   |                                   | X                       |                                       | X  |  | X  |  |                                 |   |    |    |
|   |  | 1.3. Ingresos mensuales  | Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.  |                                    |                                  |                                   |                                   | X                       |                                       | X  |  | X  |  |                                 |   |    |    |
|   |  | 1.4. Plan de jubilación  | Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido   |                                    |                                  |                                   |                                   | X                       |                                       | X  |  | X  |  |                                 |   |    |    |
|   |  | 1.5. Contar con seguro salud   | Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la institución. |                                    |                                  |                                   |                                   | X                       |                                       | X  |  | X  |  |                                 |   |    |    |
|   | 2.1. Prefiere trabajo independiente      | Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta |  |                                    |                                  |                                   | X                                 |                         | X                                     |    | X  |    |  |                                 |   |    |    |







MATRIZ DEVALIDACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018

Variable 2. Desempeño laboral

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN                   | INDICADOR   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |    | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |    |  |    |   |    |   |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-----------------------------|---|--|---------------------|----|-------------------------------------|----|--|----|---|----|---|--|---------------------------------|
|   |                             |   |  | 1 2 3 4 5           |    | RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |  |                                 |
|   |                             |   |  | SI                  | NO | SI                                  | NO | SI   | NO | SI                                      | NO |   |  |                                 |
| Variable dependiente<br>Desempeño laboral | 1.<br>Productividad laboral | 1.1. Logra productividad por encima de lo que se pide | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |                     |    |                                     |    | 0  | 0  | 0                                       | 0  |   |  |                                 |
|   |                             | 1.2. Cumple con eficacia el trabajo                   | Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización                                   |                     |    |                                     |    | 0  | 0  | 0                                       | 0  |   |  |                                 |
|   |                             | 1.3. Nivel de producción acorde con políticas         | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad |                     |    |                                     |    | 0  | 0  | 0                                       | 0  |   |  |                                 |
|   |                             | 1.4. Cumple con metas                                 | Cumplo con las metas establecidas de la organización                                       |                     |    |                                     |    | 0  | 0  | 0                                       | 0  |   |  |                                 |



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018**

**Variable 1. Motivación hacia el trabajo**

| VARIABLE  | DIMENSIÓN                                | INDICADOR                               | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |  |   |   |    |    |    |    | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES |   |  |
|---|--|---|--|---|-------------------------------------|--|---|---|----|----|----|----|---------------------------------|---|--|
|   |  |   |  | C = Estoy Completamente de acuerdo<br>B = Estoy Básicamente de acuerdo<br>P = Estoy Parcialmente de acuerdo<br>S = Sólo estoy un poco de acuerdo<br>N = No estoy de acuerdo | RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |    |    |                                 |   |  |
|   |  |   |  |   | SI                                  | NO   | SI                                      | NO  | SI | NO | SI | NO |                                 |   |  |
| Variable independiente<br>Motivación hacia el trabajo | 1. Necesidades de protección y seguridad | 1.1. Importancia de estabilidad laboral | Lo más importante para mí es tener un empleo estable   |   |                                     |  | ✓                                       |   | ✓  |    | ✓  |    | ✓                               |   |  |
|   |  | 1.2. Importancia de estabilidad laboral | La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.   |   |                                     |  | ✓                                       |   | ✓  |    | ✓  |    | ✓                               |   |  |
|   |  | 1.3. Ingresos mensuales                 | Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.  |   |                                     |  | ✓                                       |   | ✓  |    | ✓  |    | ✓                               |   |  |
|   |  | 1.4. Plan de jubilación                 | Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido   |   |                                     |  | ✓                                       |   | ✓  |    | ✓  |    | ✓                               |   |  |
|   |  | 1.5. Contar con seguro salud            | Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la institución. |   |                                     |  | ✓                                       |   | ✓  |    | ✓  |    | ✓                               |   |  |
|   |  | 2.1. Prefiere trabajo independiente     | Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta   |   |                                     |  |   | ✓   |    | ✓  |    | ✓  |                                 | ✓ |  |

|   |  |   |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| <b>2. Necesidades sociales y de pertenencia</b> | 2.2. Valora amigos                               | Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.   |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 2.3. Relación poco estrecha con compañeros       | Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo                            |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 2.4. Prefiere trabajo en contacto con clientes   | Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo- |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 2.5. Trabajo en equipo                           | Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| <b>3. Necesidades de autoestima</b>             | 3.1. Sueldo alto                                 | Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la institución                   |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 3.2. Otros consideran tener más capacidad        | La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.                             |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 3.3. Autovaloración                              | La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona                  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 3.4. Incomodidad por atribución de mérito a otro | Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido                              |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 3.5. Autorrespeto por méritos propios            | Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto   |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| <b>4. Necesidades de autorrealización</b>       | 4.1. Búsqueda de aquello que de felicidad        | Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.   |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 4.2. Prefiere aprender cosas nuevas              | Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.                        |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 4.3. Perseguir sueños es perder tiempo           | Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 4.4. Motivación de llegar lejos                  | Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.                               |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|   | 4.5. Prefiere realizar rutina y no cosas nuevas  | Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

Firma del evaluador

DR. MARIO CÉSAR GALVEZ MARQUINA

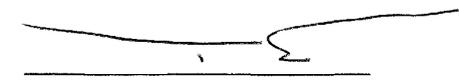
MATRIZ DEVALIDACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018

Variable 2. Desempeño laboral

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN                   | INDICADOR   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |    |    | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |    |  |    |   |  |   |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-----------------------------|---|--|---------------------|----|----|----|----|-------------------------------------|----|--|----|---|--|---|--|---------------------------------|
|   |                             |   |  | 1 2 3 4 5           |    |    |    |    | RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |  | RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |  |                                 |
|   |                             |   |  | SI                  | NO | SI | NO | SI | NO                                  | SI | NO   | SI | NO                                      |  |   |  |                                 |
| Variable dependiente<br>Desempeño laboral | 1.<br>Productividad laboral | 1.1. Logra productividad por encima de lo que se pide | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |                     |    |    |    |    | ✓                                   |    | ✓  |    | ✓                                       |  | ✓   |  |                                 |
|   |                             | 1.2. Cumple con eficacia el trabajo                   | Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización                                   |                     |    |    |    |    | ✓                                   |    | ✓  |    | ✓                                       |  | ✓   |  |                                 |
|   |                             | 1.3. Nivel de producción acorde con políticas         | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad |                     |    |    |    |    | ✓                                   |    | ✓  |    | ✓                                       |  | ✓   |  |                                 |
|   |                             | 1.4. Cumple con metas                                 | Cumplo con las metas establecidas de la organización                                       |                     |    |    |    |    | ✓                                   |    | ✓  |    | ✓                                       |  | ✓   |  |                                 |

|  |                              |   |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |
|--|------------------------------|---|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
|  |                              | 1.5. Contribuye con objetivos   | Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización   |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 2.1. Cumple metas dentro de cronogramas o plazos                        | Cumpro con las metas dentro de los cronogramas y/o plazos establecidos                                     |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 2.2. Cumple con eficacia el trabajo                                     | Cumple con todas las tareas asignadas  |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 2.3. Hace trabajo de calidad  | Desarrollo un trabajo de calidad de acuerdo al estándar  |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 2.4. Realiza bien actividades asignadas según funciones                 | Realizo a cabalidad las actividades laborales según funciones que corresponden a mi puesto de trabajo      |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  | <b>3. Eficiencia laboral</b> | 3.1. Nivel de responsabilidad acorde con capacidad                      | Conozco a cabalidad las funciones que debo desarrollar en mi puesto de trabajo                             |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 3.2. Conocimiento técnico suficiente                                    | El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un desenvolvimiento solvente en mi puesto de trabajo |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 3.3. Trabajo con liderazgo  | Logro hacer mi trabajo con liderazgo y cooperativamente con los demás                                      |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 3.4. Se adapta a los cambios  | Logro adaptarme con rapidez a los cambios y/o contingencias que se presentan en el trabajo diario          |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 4.5. Tiempo para cada actividad óptimo                                  | Creo que el tiempo que utilizo para realizar cada actividad de mi trabajo es óptimo                        |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |
|  |                              | 6.4. Logra eficiencia (relación costo/beneficio) al realizar cada tarea | Realizo un trabajo de manera eficiente (relación costo/beneficio)  |  |  |  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |  |  |



Firma del evaluador

DR. MARIO CESAR GALVEZ MARQUINA

**MATRIZ DEVALIDACIÓN**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018**

**Variable 2. Desempeño laboral**

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN                          | INDICADOR   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |   |   |   |   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |
|---|------------------------------------|---|--|---------------------|---|---|---|---|-------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
|   |                                    |   |  | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |    |                                 |  |
|   |                                    |   |  |                     |   |   |   |   | SI                                  | NO | SI                                      | NO |                                 |  |
| Variable dependiente<br>Desempeño laboral | 1.<br><i>Productividad laboral</i> | 1.1. Logra productividad por encima de lo que se pide | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |                     |   |   |   |   | X                                   |    | X                                       |    |                                 |  |
|   |                                    | 1.2. Cumple con eficacia el trabajo                   | Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización                                   |                     |   |   |   |   | X                                   |    | X                                       |    |                                 |  |
|   |                                    | 1.3. Nivel de producción acorde con políticas         | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad |                     |   |   |   |   | X                                   |    | X                                       |    |                                 |  |
|   |                                    | 1.4. Cumple con metas                                 | Cumplo con las metas establecidas de la organización                                       |                     |   |   |   |   | X                                   |    | X                                       |    |                                 |  |

|  |                              |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |  |
|--|------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
|  |                              | 1.5. Contribuye con objetivos   | Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización   |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.1. Cumple metas dentro de cronogramas o plazos                        | Cumple con las metas dentro de los cronogramas y/o plazos establecidos                                     |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.2. Cumple con eficacia el trabajo                                     | Cumple con todas las tareas asignadas  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.3. Hace trabajo de calidad  | Desarrollo un trabajo de calidad de acuerdo al estándar  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 2.4. Realiza bien actividades asignadas según funciones                 | Realizo a cabalidad las actividades laborales según funciones que corresponden a mi puesto de trabajo      |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  | <b>3. Eficiencia laboral</b> | 3.1. Nivel de responsabilidad acorde con capacidad                      | Conozco a cabalidad las funciones que debo desarrollar en mi puesto de trabajo                             |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.2. Conocimiento técnico suficiente                                    | El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un desenvolvimiento solvente en mi puesto de trabajo |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.3. Trabajo con liderazgo  | Logro hacer mi trabajo con liderazgo y cooperativamente con los demás                                      |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 3.4. Se adapta a los cambios  | Logro adaptarme con rapidez a los cambios y/o contingencias que se presentan en el trabajo diario          |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 4.5. Tiempo para cada actividad óptimo                                  | Creo que el tiempo que utilizo para realizar cada actividad de mi trabajo es óptimo                        |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
|  |                              | 6.4. Logra eficiencia (relación costo/beneficio) al realizar cada tarea | Realizo un trabajo de manera eficiente (relación costo/beneficio)  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |



Firma del evaluador  
**DR. LUIS ASUNCIÓN LÓPEZ PUYCAN**

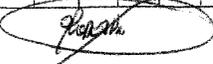
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018**

**Variable 1. Motivación hacia el trabajo**

| VARIABLE  | DIMENSIÓN                                | INDICADOR                               | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA  |                                  | CRITERIOS DE EVALUACIÓN           |                                   |                         |                                     |    |  |    |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |   |    |    |  |
|---|--|---|--|--|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|----|--|----|---|---------------------------------|---|----|----|--|
|   |  |   |  | C = Estoy Completamente de acuerdo                                   | B = Estoy Básicamente de acuerdo | P = Estoy Parcialmente de acuerdo | S = Sólo estoy un poco de acuerdo | N = No estoy de acuerdo | RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |                                 | RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |  |
|   |  |   |  |  |                                  |                                   |                                   |                         | SI                                  | NO | SI   | NO | SI                                      |                                 | NO  | SI | NO |  |
| Variable independiente<br>Motivación hacia el trabajo | 1. Necesidades de protección y seguridad | 1.1. Importancia de estabilidad laboral | Lo más importante para mí es tener un empleo estable   |  |                                  |                                   |                                   | X                       |                                     | X  |  | X  |   | X                               |   |    |    |  |
|   |  | 1.2. Importancia de estabilidad laboral | La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.   |  |                                  |                                   |                                   | X                       |                                     | X  |  | X  |   | X                               |   |    |    |  |
|   |  | 1.3. Ingresos mensuales                 | Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.  |  |                                  |                                   |                                   | X                       |                                     | X  |  | X  |   | X                               |   |    |    |  |
|   |  | 1.4. Plan de jubilación                 | Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido   |  |                                  |                                   |                                   | X                       |                                     | X  |  | X  |   | X                               |   |    |    |  |
|   |  | 1.5. Contar con seguro salud            | Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la institución. |  |                                  |                                   |                                   | X                       |                                     | X  |  | X  |   | X                               |   |    |    |  |
|   |  | 2.1. Prefiere trabajo independiente     |  | Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta |                                  |                                   |                                   |                         | X                                   |    | X  |    | X                                       |                                 | X   |    |    |  |

|   |  |   |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>2. Necesidades sociales y de pertenencia</b> | 2.2. Valora amigos                               | Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.   |  |  |  |  |  | X |  | X |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 2.3. Relación poco estrecha con compañeros       | Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo                            |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 2.4. Prefiere trabajo en contacto con clientes   | Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo- |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 2.5. Trabajo en equipo                           | Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>3. Necesidades de autoestima</b>             | 3.1. Sueldo alto                                 | Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la institución                   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 3.2. Otros consideran tener más capacidad        | La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.                             |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 3.3. Autovaloración                              | La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona                  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 3.4. Incomodidad por atribución de mérito a otro | Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido                              |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 3.5. Autorrespeto por méritos propios            | Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>4. Necesidades de autorrealización</b>       | 4.1. Búsqueda de aquello que de felicidad        | Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 4.2. Prefiere aprender cosas nuevas              | Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.                        |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 4.3. Perseguir sueños es perder tiempo           | Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 4.4. Motivación de llegar lejos                  | Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.                               |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
|   | 4.5. Prefiere realizar rutina y no cosas nuevas  | Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.                                       |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  |  |  |  |  |  |  |

  
 Firma del evaluador  
 Dr. Luis Asunción López Ruyca

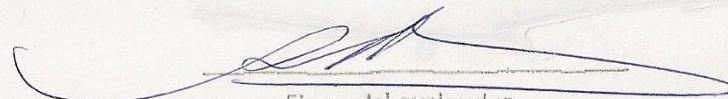
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES DE TACNA, 2018 .

Variable Desempeño laboral

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN                   | INDICADOR  | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |    | CRITERIOS DE EVALUACIÓN             |    |  |    |   |    |   |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|---|-----------------------------|--|--|---------------------|----|-------------------------------------|----|--|----|---|----|---|--|---------------------------------|--|--|
|   |                             |  |  | 1 2 3 4 5           |    | RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |  |                                 |  |  |
|   |                             |  |  | SI                  | NO | SI                                  | NO | SI   | NO | SI                                      | NO |   |  |                                 |  |  |
| Variable dependiente<br>Desempeño laboral | 1.<br>Productividad laboral | 1.1 Logra productividad por encima de lo que se pide | Logro productividad por encima de lo que se me pide  |                     |    |                                     |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |  |                                 |  |  |
|   |                             | 1.2 Cumple con eficacia el trabajo                   | Cumple con eficacia mi trabajo dentro de la organización                                   |                     |    |                                     |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |  |                                 |  |  |
|   |                             | 1.3 Nivel de producción acorde con políticas         | Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad |                     |    |                                     |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |  |                                 |  |  |
|   |                             | 1.4 Cumple con metas                                 | Cumple con las metas establecidas de la organización                                       |                     |    |                                     |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |  |                                 |  |  |

|  |                       |   |  |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|-----------------------|---|--|--|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|
|  |                       | 1.5. Contribuye con objetivos   | Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización   |  |  |  | Si | no | Si | no | Si | no | Si | no |
|  |                       | 2.1. Cumple metas dentro de cronogramas o plazos                        | Cumpla con las metas dentro de los cronogramas y/o plazos establecidos                                     |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 2.2. Cumple con eficacia el trabajo                                     | Cumple con todas las tareas asignadas  |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 2.3. Hace trabajo de calidad  | Desarrollo un trabajo de calidad de acuerdo al estándar  |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 2.4. Realiza bien actividades asignadas según funciones                 | Realizo a cabalidad las actividades laborales según funciones que corresponden a mi puesto de trabajo      |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  | 3. Eficiencia laboral | 3.1. Nivel de responsabilidad acorde con capacidad                      | Conozco a cabalidad las funciones que debo desarrollar en mi puesto de trabajo                             |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 3.2. Conocimiento técnico suficiente                                    | El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un desenvolvimiento solvente en mi puesto de trabajo |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 3.3. Trabajo con liderazgo  | Logro hacer mi trabajo con liderazgo y cooperativamente con los demás                                      |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 3.4. Se adapta a los cambios  | Logro adaptarme con rapidez a los cambios y/o contingencias que se presentan en el trabajo diario          |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 4.5. Tiempo para cada actividad óptimo                                  | Creo que el tiempo que utilizo para realizar cada actividad de mi trabajo es óptimo                        |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|  |                       | 5.4. Logra eficiencia (relación costo/beneficio) al realizar cada tarea | Realizo un trabajo de manera eficiente (relación costo/beneficio)  |  |  |  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

  
 Firma del evaluador  
 Lina M. Alvarez  
 Doña Doce de UCN  
 DNI 0042504

## FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,704             | ,734  | 20             |

### Estadísticas de elemento de resumen

|                               | Media | Mínimo | Máximo | Rango | Máximo / Mínimo | Varianza | N de elementos |
|-------------------------------|-------|--------|--------|-------|-----------------|----------|----------------|
| Medias de elemento            | 3,806 | 2,505  | 4,398  | 1,892 | 1,755           | ,382     | 20             |
| Varianzas de elemento         | 1,031 | ,554   | 2,030  | 1,476 | 3,663           | ,216     | 20             |
| Covarianzas entre elementos   | ,109  | -,384  | ,617   | 1,001 | -1,608          | ,028     | 20             |
| Correlaciones entre elementos | ,122  | -,290  | ,521   | ,811  | -1,794          | ,027     | 20             |

### Estadísticas de total de elemento

|       | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|----------------------------------|---|
| MbM1  | 71,77  | 60,025  | ,138                                     | ,220                             | ,703  |
| MbM2  | 73,61  | 58,675  | ,193                                     | ,137                             | ,699  |
| MbM3  | 72,05  | 55,704  | ,475                                     | ,439                             | ,678  |
| MbM4  | 71,74  | 55,824  | ,483                                     | ,449                             | ,678  |
| MbM5  | 73,09  | 58,384  | ,103                                     | ,473                             | ,714  |
| MbM6  | 73,04  | 58,607  | ,090                                     | ,305                             | ,716  |
| MbM7  | 72,59  | 57,788  | ,196                                     | ,303                             | ,700  |
| MbM8  | 71,72  | 54,138  | ,619                                     | ,492                             | ,666  |
| MbM9  | 71,96  | 57,150  | ,288                                     | ,562                             | ,691  |
| MbM10 | 73,44  | 61,510  | -,025                                    | ,264                             | ,720  |
| MbM11 | 71,75  | 59,253  | ,204                                     | ,320                             | ,698  |
| MbM12 | 72,35  | 51,101  | ,444                                     | ,609                             | ,672  |

|       |       |        |      |      |      |
|-------|-------|--------|------|------|------|
| MbM13 | 71,98 | 58,326 | ,206 | ,484 | ,698 |
| MbM14 | 72,01 | 55,815 | ,426 | ,534 | ,680 |
| MbM15 | 72,02 | 55,739 | ,358 | ,422 | ,685 |
| MbM16 | 71,80 | 56,360 | ,415 | ,476 | ,682 |
| MbM17 | 72,42 | 57,768 | ,225 | ,555 | ,697 |
| MbM18 | 71,88 | 53,801 | ,514 | ,549 | ,670 |
| MbM19 | 71,88 | 56,279 | ,375 | ,429 | ,684 |
| MbM20 | 73,13 | 57,440 | ,130 | ,442 | ,713 |

## FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,937             | ,937  | 14             |

### Estadísticas de elemento de resumen

|                               | Media | Mínimo | Máximo | Rango | Máximo / Mínimo | Varianza | N de elementos |
|-------------------------------|-------|--------|--------|-------|-----------------|----------|----------------|
| Medias de elemento            | 4,432 | 4,295  | 4,568  | ,274  | 1,064           | ,004     | 14             |
| Varianzas de elemento         | ,519  | ,463   | ,629   | ,166  | 1,359           | ,003     | 14             |
| Covarianzas entre elementos   | ,267  | ,152   | ,392   | ,241  | 2,585           | ,003     | 14             |
| Correlaciones entre elementos | ,516  | ,326   | ,756   | ,429  | 2,315           | ,009     | 14             |

### Estadísticas de total de elemento

|        | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|--------|--|--|--|--|--|
| PL.V1  | 57,76  | 49,654   | ,543   | ,412                                   | ,937   |
| PL.V2  | 57,54  | 49,039   | ,668   | ,569                                   | ,933   |
| PL.V3  | 57,48  | 47,742   | ,798   | ,730                                   | ,929   |
| PL.V4  | 57,66  | 47,609   | ,782   | ,671                                   | ,930   |
| PL.V5  | 57,63  | 46,810   | ,778   | ,666                                   | ,930   |
| E.V6   | 57,69  | 48,236   | ,720   | ,601                                   | ,932   |
| E.V7   | 57,64  | 49,126   | ,647   | ,502                                   | ,934   |
| E.V8   | 57,61  | 48,496   | ,695   | ,563                                   | ,932   |
| E.V9   | 57,60  | 48,030   | ,783   | ,710                                   | ,930   |
| EL.V11 | 57,62  | 48,195   | ,696   | ,569                                   | ,932   |
| EL.V12 | 57,66  | 48,651   | ,654   | ,551                                   | ,934   |
| EL.V13 | 57,57  | 49,142   | ,656   | ,580                                   | ,933   |
| EL.V14 | 57,59  | 49,053   | ,634   | ,560                                   | ,934   |
| EL.V15 | 57,62  | 48,046   | ,667   | ,629                                   | ,933   |