



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una
institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022**

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

AUTOR:

Elias Gavidia, Jafet Marlon (orcid.org/0000-0002-0707-4235)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (orcid.org/00000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada al Dios todo poderoso, por haberme dado la vida, una hermosa familia unida que me brindan su apoyo incondicional, y por su gracia ha permitido que realice los estudios de Maestría en Gestión Pública.

A mis padres José Antonio y Lida Yanet, quienes son mi fuente de motivación e inspiración y día a día me brindan todo el apoyo necesario de una forma incondicional.

A mis hermanos Jaasiel, Evelyn, José y Tomy, quienes comparten el mismo gozo al alcanzar nuevas metas.

Agradecimiento

A la prestigiosa casa de estudios Universidad César Vallejo, a la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, a cada docente que con mucho esmero y dedicación me han compartido sus conocimientos, forjando en mi persona mayor anhelo de contribuir con nuestra sociedad y cumplir con las metas que me he propuesto como persona y profesional.

Al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ayacucho, quien me ha brindado el permiso correspondiente y las facilidades necesarias para poder desarrollar mi investigación.

A todas las personas que han sido partícipes con sus conocimientos y experiencias en el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	lx
I. Introducción	1
II. Marco teórico	9
III. Metodología	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	29
IV. Resultados	30
V. Discusión	53
VI. Conclusiones	64
VII. Recomendaciones	66
Referencias	68
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable 1. Motivación	30
Tabla 2. D1. Necesidades fisiológicas	31
Tabla 3. D2. Necesidades de seguridad	32
Tabla 4. D3. Necesidades sociales	33
Tabla 5. D4. Necesidades de estima	34
Tabla 6. D5. Necesidades de autorrealización	35
Tabla 7. Variable 2. Desempeño laboral	36
Tabla 8. D1. Eficacia	37
Tabla 9. D2. Eficiencia	38
Tabla 10. D3. Productividad	39
Tabla 11. Cruce de la V1. Motivación y la V2. Desempeño laboral	40
Tabla 12. Cruce de la D1. Necesidades fisiológicas y la V2. Desempeño laboral	41
Tabla 13. Cruce de la D2. Necesidades de seguridad y la V2. Desempeño laboral	42
Tabla 14. Cruce de la D3. Necesidades sociales y la V2. Desempeño laboral	43
Tabla 15. Cruce de la D4. Necesidades de estima y la V2. Desempeño laboral	44
Tabla 16. Cruce de la D5. Necesidades de autorrealización y la V2. Desempeño laboral	45
Tabla 17. Normalidad de Shapiro Wilk	46
Tabla 18. Prueba de hipótesis general	47
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 1	48

Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 2	49
Tabla 21. Prueba de hipótesis específica 3	50
Tabla 22. Prueba de hipótesis específica 4	51
Tabla 23. Prueba de hipótesis específica 5	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Variable 1. Motivación	30
Figura 2. D1. Necesidades fisiológicas	31
Figura 3. D2. Necesidades de seguridad	32
Figura 4. D3. Necesidades sociales	33
Figura 5. D4. Necesidades de estima	34
Figura 6. D5. Necesidades de autorrealización	35
Figura 7. Variable 2. Desempeño laboral	36
Figura 8. D1. Eficacia	37
Figura 9. D2. Eficiencia	38
Figura 10. D3. Productividad	39

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022. La metodología que se empleó fue tipo básica con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 trabajadores de una institución pública de Huamanga. Como técnica se empleó la encuesta y el instrumento que se aplicó para recoger los datos fueron dos cuestionarios diseñados uno por cada variable, siendo validados por tres expertos en la materia, la confiabilidad del instrumento fue verificada por medio del alfa de Cronbach, obteniéndose un 0.824 para el cuestionario de la variable motivación y un 0.779 para el cuestionario de la variable desempeño laboral. Se concluyó en base a los resultados obtenidos que en el presente caso no existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022, al haberse obtenido un nivel de significancia de 0.360 según el estadígrafo Rho de Spearman, lo que conlleva a que no se rechace la hipótesis nula (H_0).

Palabras clave: clima organizacional, liderazgo, incentivos.

Abstract

The general objective of this research was to determine if there is a relationship between motivation and work performance of the administrative staff of a public institution in Huamanga - Ayacucho, in the year 2022. The methodology used was basic type with quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. The population consisted of 30 workers of a public institution in Huamanga. The survey technique was used and the instrument applied to collect data were two questionnaires designed one for each variable, being validated by three experts in the field, the reliability of the instrument was verified by means of Cronbach's alpha, obtaining a 0.824 for the questionnaire of the motivation variable and a 0.779 for the questionnaire of the work performance variable. It was concluded based on the results obtained that in the present case there is no positive correlation between motivation and work performance of the administrative personnel of a public institution of Huamanga - Ayacucho, year 2022, having obtained a significance level of 0.360 according to Spearman's Rho statistic, which led to the null hypothesis (H_0) not being rejected.

Keywords: organizational climate, leadership, incentives.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la revista Forbes (2019) analizó los resultados sobre una indagación efectuada a los laboradores de la corporación estadounidense Gallup, en la que destaca que nada más el 22% de los colaboradores considera que sus líderes poseen una dirección clara para la entidad, siendo la razón de la misma una mala comunicación entre líderes y empleados; asimismo, solo el 14% está totalmente de acuerdo a que se les someta a evaluaciones, ello equivale a que menos de tres de cada diez colaboradores considera que la evaluación de su desempeño sean justas y precisas.

En una encuesta más reciente realizada por la Global Employee Engagement Index (GEEI, 2021), trabajadores de distintas organizaciones distribuidas en 56 países, ubicados en el continente de Europa, Asia, África, América del Norte, América del Sur y Oceanía, cuya villa encuestada va de 50 hasta más de 100 000 empleados, respondieron a 23 temas de medios humanos que incluye la motivación y la productividad, obteniéndose un porcentaje global de 6.9% y 7.2%, respectivamente.

En un informe realizado por Manpower (2006) respecto al futuro del trabajo en los países de Latinoamérica, señala que las organizaciones del sector cuentan con deficiencias para tener un gran nivel de motivación sobre los recursos humanos, lo cual trae como consecuencia que las entidades busquen fomentar mejores prácticas y realizar evaluaciones respecto al rendimiento laboral.

El Observatorio de Recursos Humanos ORH (2020), precisa que al santiamén en el que la pandemia detonó en España, ningún individuo pensó que subsistiría legítimo tiempo, imaginando incluso que el confinamiento y también las restricciones terminarían con prontitud se regresaría a la normalidad; empero, muchas actividades cambiaron de una forma drástica en base a la COVID-19, donde las labores remotas fueron la mejor opción para que múltiples organizaciones puedan mantener sus actividades; pero trabajar desde el hogar puede conllevar a convertirse en un desafío por la ausencia de motivación, concentración y por la carencia de contacto personal con los demás miembros de trabajo. Por ello es que se debe dar importancia a la motivación laboral.

Kapsos (2021) señala que conforme a los datos de ILOSTAT, las empresas más pequeñas de 26 países experimentaron mayores reducciones sobre las horas trabajadas que las empresas grandes entre los años de 2019 y 2020, habiéndose reportado mucha más pérdida de empleo en las empresas pequeñas, y las empresas de mayor magnitud tuvieron mayor producción, lo cual fue un aumento sin precedentes, dañando la COVID-19 a las pequeñas empresas, siendo los trabajadores de estas pequeñas empresas quienes resultaron más afectados a consecuencia de la pandemia.

Vaidya et al. (2020), sostienen que se logró evidenciar que el estrés ocupacional creció con el paso de la emergencia sanitaria en el que estamos pasando, afectando en forma directa el desempeño de los laboradores de una entidad determinada; por ello es muy importante sostener la motivación en los trabajadores, por cuanto conforme a lo sostenido por Deressa y Zeru (2019) el entusiasmo afecta con en el desempeño de los trabajadores.

Dada la pandemia del coronavirus, las áreas de RR.HH. y también los líderes de las unidades deben trabajar respecto a la motivación laboral, ya que en la actualidad se requiere con mucha urgencia por cuanto existe un escenario de desmotivación y ansiedad que son producto del confinamiento y la crisis económica. Por ello, para poder mantener la motivación de los empleados se recomienda que la comunicación se mantenga abierta y además transparente, promover el sentido de pertenencia, premiar la creatividad, reconocer un trabajo bien hecho, y la conciliación y cuidado del descanso (RRHH Digital, 2020).

Robbins y Coulter (2010), precisan que cuando la organización toma a la ligera su responsabilidad de gestión de recursos humanos, podrían conllevar a que se adquiriera problemas de desempeño, motivo por el cual una parte del trabajo que tienen que realizar los gerentes al organizar es la administración de recursos humanos; además que las empresas y las instituciones públicas de todos los países se sujetan a los cambios que sufre el mundo en forma constante, donde las personas son lo primordial para superar a la competencia y otorgar un servicio de calidad; es así, que la motivación sobre las personas se encuentra presente como

uno de los elementos de suma importancia para que las organizaciones lleguen finalmente superar sus objetivos.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), señala que desde que empezó la primera revolución industrial, la combinación de tecnología nueva mejoraron la producción de las empresas y la economía como un todo; por lo tanto, el incorporar tecnología nueva a los procesos de producción es primordial para su crecimiento. En la actualidad las personas vivimos sujetas a la tecnología que nos facilita la comunicación, pero muchas veces olvidamos que no solo debemos controlar a los trabajadores sobre su rendimiento, sino que motivarlos es más importante para su satisfacción y para mayores logros de la organización.

Asimismo, Schwarz et al. (2020) declara que cuando los trabajadores sostienen apropiada motivación progresan sus funciones laborales; además, Ampofo et al. (2020), indican que es importante realizar monitoreos del efecto que causa el estrés en el desempeño de los laboradores para alcanzar resultados adecuados.

Asimismo, Bashir et al. (2020) sostiene que los trabajadores que alcanzan excelentes rendimientos son aquellos que trabajan a tiempo completo, en razón a que tienen mayor familiaridad con su ámbito laboral y están más involucrados con la organización; pero trabajar a tiempo completo puede producir estrés en algunas personas, como lo señala Prasad (2020), que las femeninas tienen mayor estrés que los masculinos, lo cual suscita que sea inferior la productividad en las instituciones.

Durante muchos años diversos investigadores realizaron estudios en cientos de empresas e instituciones públicas tanto a nivel internacional y nacional, para determinar si el rendimiento de los colaboradores es influenciado por la motivación; es por ello que diversas universidades de todo el mundo cuentan en sus repositorios cientos de tesis que abarcan estos temas; además, conforme sostiene Dzansi et al. (2016), en los últimos años adquirió mucha relevancia y una fuerte trascendencia la motivación con el ejercicio laboral, esencialmente lo relacionado a las labores de las entidades públicas.

Existen múltiples teorías para comprender sobre la motivación, como Maslow (1987), la cual sustenta la teoría jerarquía de necesidades, la cual plantea que en el interior de nosotros habita categorías de cinco necesidades, siendo la primera las necesidades fisiológicas; en segundo lugar, las necesidades de seguridad; en tercer lugar, las necesidades sociales; como cuarto lugar. la necesidad de estima; y, el quinto lugar, la necesidad de autorrealización.

Maslow (1987) señala que cada nivel de la jerarquía de necesidades corresponde satisfacerse esencialmente para que la próxima necesidad no se convierta dominante. Además, estas cinco necesidades se clasifican en orden superior e inferior, teniendo en cuenta que en el orden inferior están las necesidades fisiológicas y seguridad, que principalmente están para satisfacer externamente a la persona, necesidades sociales, de autorrealización y de estima, en el orden superior para satisfacer a la persona internamente.

La motivación laboral se enfoca en la capacidad que alcanzan las organizaciones para poder generar un estímulo que sea positivo para sus trabajadores, brindando la posibilidad de que sean promovidos, que tengan un salario coherente, se brinden reconocimientos a su trabajo y esfuerzo, se fomente un sentido de pertenencia y se promueva el trabajo en equipo. Por ello, para mantener a los empleados motivados se debe realizar ciertos análisis respecto a las necesidades y factores que logren estimularlos e incentivarlos, para crear nuevas estrategias que conlleven a alcanzar el máximo rendimiento y lograr los objetivos propuestos.

Además, Arciniega y Gonzales (2006) sostienen que el compromiso organizacional es el estado psicológico que interconecta al trabajador con una determinada organización.

En el ámbito nacional, el efecto que trajo el COVID-19 ha forzado a gran número de personas a realizar sus labores desde sus hogares, el 73% de colegas peruanos dijeron tener la intención de cambiar de trabajo o retirarse de sus trabajos actuales, según una encuesta elaborada por la consultora Dench (El Comercio, 2021); en la encuesta, citaron varios motivos como el desgaste y el estrés por realizar un trabajo más intenso que antes de la aparición del COVID-19, la nueva rutina de depender de la tecnología, no tomar vacaciones ni descansar por sus obligaciones, malas

condiciones climáticas y culturales en el trabajo debido a la incertidumbre de los negocios del país por la pandemia y la situación política.

Ante ello en Perú diversas organizaciones presentan un bajo desempeño laboral, lo cual no solo afecta a las empresas o instituciones públicas, sino que los más perjudicados llegan a ser el público usuario. Por lo tanto, se requiere de líderes que brinden constante motivación al trabajador para que ellos mismos se sientan dispuestos a imitarlo y llevar a cabo sus tareas de una manera más armoniosa que conduzca al avance de los objetivos establecidos por la organización.

El investigador peruano Guerrero (2019), de la Universidad César Vallejo realizó una tesis tomando muestras de una institución pública de nuestro país para alcanzar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, donde obtuvo resultados poco favorables, ya que concluye que la motivación en sus colaboradores se encuentra baja, y por ende un mal desempeño laboral.

IPSOS (2021) obtuvo como resultado de una encuesta realizada a diferentes mercados líderes que, un 45% de los adultos declararon que su actual salud mental y emocional se ha deteriorado desde la aparición del COVID-19.

Conforme a la encuesta realizada por IPSOS, muchas personas han señalado que su salud mental y emocional ha desmejorado por esta pandemia producida por el COVID-19, lo que puede afectar en el rendimiento laboral,

Además, los descubrimientos científicos dan cuenta que las mujeres son más propensas a estresarse, pero a diferencia de los varones, no se inhiben en buscar ayuda (Bangasser, 2014).

Otra situación que se ha podido identificar común a muchas instituciones es que, el teletrabajo ha conllevado a que se produzca un conflicto entre la vida familiar y el cumplimiento de las labores, pues, como lo ha identificado Rodríguez (2010), resulta muy difícil para los colaboradores descotarse del trabajo, pese a que se concluyó con la jornada laboral.

En ese orden, urge es que las instituciones públicas brinden calidad al momento de la prestación de servicios para que todos los usuarios se encuentren satisfechos y

conformes con los servicios prestados, pero para que ello se logre los trabajadores deben estar constantemente motivados, además para que cubran sus necesidades, alcancen sus objetivos y logren su pleno desarrollo. A nivel local, es importante que los problemas antes señalados sean detectados a fin de proponer posibles soluciones, toda vez que por la coyuntura diversas instituciones públicas de Huamanga - Ayacucho, vienen funcionando con distintas modalidades de trabajo, esto es, remoto, mixto o presencial, y pese a que la mayoría están volviendo al trabajo presencial, aún existen el trabajo remoto por la existencia de personas comprendidas en el grupo de riesgo.

Por ello, la motivación y el desempeño fueron variables de gran interés para el presente el trabajo son variables de gran interés que tanto organizaciones públicas y privadas deben tener en cuenta, para fines de perfeccionar en las personas su calidad de vida y brindar servicio con calidad; además, conforme sostiene Rothmann y Coetzer (2003), existen causas situacionales que puede influenciar el rendimiento laboral, como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, las causas disposicionales como la conducta, el favoritismo, la misma identidad, entre otras, ante lo cual el trabajador reacciona conforme a la situación en la que lo encuentra.

Ante lo expuesto, se abordó cuestiones muy importantes relacionadas con precisar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, del personal administrativo en una institución pública que se ubica en la Provincia de Huamanga que pertenece al Departamento de Ayacucho.

En ese orden, el problema general que se planteó ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?.

Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año

2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?, y ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?.

El alcance social que posee este estudio ha consistido en que los resultados brindan datos actuales de la motivación que reciben el personal administrativo por parte de los líderes de trabajo, en caso de detectarse la existencia de malestar en el personal, permitirá encontrar una solución adecuada.

El valor teórico, se pretendió la validación si las dimensiones de la teoría de Maslow se ajustan a la realidad de una Institución Pública de Huamanga. En cuanto a la base metodológica, esta indagación permitió la medición de variables motivacionales y de desempeño laboral, brindando herramientas válidas y confiables para que los futuros investigadores resuelvan problemas futuros por cuenta propia. En cuanto a la justificación práctica, las conclusiones a las que se ha arribado en la presente investigación permite a las organizaciones elegir las más adecuadas decisiones a favor del servidor, la organización y en definitiva en pro del usuario.

Como objetivo general se planteó determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Para ello los objetivos específicos fueron: determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; determinar la relación que existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; y, determinar la relación que existe entre las

necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Finalmente, se estableció como hipótesis general: existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Como hipótesis específicas: existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; existe correlación positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022; y, existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se consideró la contribución de Bravo (2020). Su investigación tuvo el objetivo general de establecer la relación entre el ambiente organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Tarapoto, 2019. Como teorías empleó el orden de necesidades de Maslow, factores de Herzberg, la teoría motivacional de Vroom y entre otras.

Su metodología empleada es descriptiva correlacional, de tipo básica de diseño no experimental, transversal, empleando como muestra un total de 50 colaboradores, empleó como técnica la encuesta y como instrumento utilizó el cuestionario. Concluyó que hay conexión entre las variables, validando lo establecido en su hipótesis, ya que la altitud del clima organizacional fue frecuentemente del 50% y la motivación del gremio fue del 60%.

Ramos (2018). En su investigación presentó como objetivo general establecer la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños. Como teorías utiliza la teoría de la motivación de Muchinsky (2000), la motivación de Robbins (2004), la motivación de Bateman (1999), entre otros.

Su metodología empleada fue no experimental, correlacional transversal, con veinte muestreadores no probabilísticos, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento empleó el cuestionario. Se concluyó que existió una conexión significativa entre el desempeño laboral y la motivación para los empleados de la Municipalidad Distrital de Baños, determinando que de los 20 encuestados, estos se encontraban a una altura muy adecuada del 90% y en una altura apreciada se encuentra el 10 %, además de una eficiencia de trabajo muy aceptable del 100%.

Tello (2018). Presentó sus tesis manteniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación de los educadores del nivel secundario de la Institución Educativa Germán Tejada Vela ubicada en la ciudad de Moyobamba. En teorías se utiliza la teoría ERG de Alderfer; teoría de las necesidades aprendidas de McClelland; un modelo de la jerarquía de Maslow; teoría de la motivación, higiene de Herzberg; entre otras.

Su metodología utilizada fue correlacional descriptivo, teniendo como muestra un total de 33 educadores de la Institución Educativa, utilizó como técnica la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Se concluye que coexiste una relación que es significativa en cuanto al desempeño laboral y la motivación de los educadores de la Institución Educativa, obteniendo como resultado un valor de 0,829, además que se ha obtenido un nivel de correlación alto.

Guerrero (2019). En su investigación concretada el objetivo general fue determinar si hay existencia de relación entre el desempeño laboral y la motivación de los profesionales de la Oficina de Normalización Previsional de Piura. Como teorías emplea 2 factores de Herzberg (1959), motivación de Fischman y Matos (2014), motivación de Robbins y Coulter (2014), entre otras.

Su metodología empleada fue no experimental, diseño correlacional transversal, teniendo como muestra el 100% poblacional (diecinueve laboradores de la Oficina de Normalización de Piura), empleando la técnica de la encuesta y el cuestionario como su instrumento. Concluyó que no existió una relación estadísticamente reveladora entre el empeño laboral y la motivación de los profesionales de la Oficina de Normalización Previsional de Piura, ya que de los resultados que fueron obtenidos estadísticamente se observó que la motivación de los trabajadores resultó muy baja con 42.11%, y mal desempeño en el trabajo con 36.84% de los encuestados.

Guevara (2022). En sus tesis tuvo como objetivo general verificar la coherencia entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de empadronamiento de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP. Como teorías empleó X y Y de McGregor (1966), la meta de la teoría creativa de Locke y Latham (1991), entre otras.

Su metodología empleada fue un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, siendo su muestra diecisiete expertos del campo catastral de la zona registral N° II SUNARP–Chiclayo, empleando la técnica de la encuesta y el cuestionario como su instrumento. Concluyó alegando que el nivel de motivación relacionado con los expertos en el campo catastral fue regular (47.06%) y relacionado con el desempeño laboral también fue regular (52.94%).

A nivel internacional se tomaron los aportes de Palacios (2021). Su investigación tuvo como objetivo general examinar la motivación de los empleados de la empresa Novartis en Guayaquil y su efecto en su productividad, con la finalidad de desarrollar un planteamiento de mejora. Como teorías utiliza la pirámide de Maslow, la motivación de McClelland, la motivación e higiene de Herzberg, X y Y de McGregor, entre otras

La metodología utilizada por Palacios (2021) fue la cuantitativa, método deductivo, no experimental y transversal, con una muestra del global de laboradores que trabajan en la empresa Novartis en las ciudades de Quito y Guayaquil, 59 trabajadores, utilizando técnicas de encuesta y empleando el cuestionario.

Palacios (2021) concluyó que, los resultados demostraron que las dimensiones que alcanzaron mayor problemas en lo que respecta a la motivación fueron las necesidades respecto al reconocimiento y las necesidades respecto a la afiliación; además que, se comprobó que en lo que respecta a motivación en el trabajo, que tiene un efecto positivo y directo en la producción de los empleados de Novartis que se encuentra en la ciudad de Guayaquil; finalmente propone que se diseñen programas motivacionales y que se desarrollen capacitaciones.

Medina (2020). En su trabajo de investigación tuvo como objetivo general el de analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización ALITECNO S.A, así obtener el diseño de una propuesta de un repertorio para generar motivación laboral. Como teorías empleó la motivación humana de Maslow, XY de Douglas McGregor, las tres necesidades de McClelland, los dos factores de Frederick Herzberg, entre otras.

La metodología empleada por Medina (2020) fue cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, contó con una muestra de 35 empleados de la empresa, utilizando la técnica de encuesta mediante un cuestionario.

Medina (2020) concluyó que la motivación es uno de los pilares principales del desarrollo laboral para motivar a los empleados, coexiste una firme correlación entre la motivación y el desempeño laboral; esos procesos deben lograrse para aumentar el impulso dentro de la empresa con nuevas estrategias y políticas;

Además, se debe llevar a cabo la implementación de un plan motivacional en el que se busque mecanismos que permita la participación de todos, incentivando a que puedan especializarse en todos los temas que en el día a día lo realizan, implementando el plan que contenga estrategias de motivación que incluyan: incentivos que sean económicos y también no económicos, responsabilidad corporativa y capacitaciones.

Vega (2021). En sus tesis presentó como objetivo general el establecer cómo la motivación contribuye en el ejercicio laboral de los trabajadores de las PYMES Comerciales del Cantón Milagro, periodo 2020-2021. Como teorías empleó los dos factores de Frederick Herzberg, la expectativa de Vroom, la jerarquía de las necesidades de Maslow, entre otras.

La metodología empleada por Vega (2021) fue de tipo cuantitativo, correlacional y transversal, tuvo una muestra de 384 empleados de las PYMES Comerciales, utilizó técnicas estadísticas. Concluyó que coexiste relación entre las variables motivación con desempeño, liderazgo autoritario con trabajo en equipo, incentivos con satisfacción laboral, preparación con atención al cliente y comunicación con clima laboral.

Santamaría (2020). Presentó como objetivo general precisar si la variable ambiente organizacional incide o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Como teorías empleó el modelo de Litwin y Stringer, de Rensis Likert, entre otras.

La metodología utilizada por Santamaría (2020) fue de enfoque mixto, descriptivo, explicativo, correlacional, tuvo como muestra 106 trabajadores de la empresa Datapro S.A, utilizó técnicas de encuesta por medio del cuestionario, y complementariamente utilizó la entrevista estructurada. Concluyó que ha determinado que el ambiente organizacional incide sobre el ejercicio laboral de los trabajadores de la empresa Datapro S.A.

Cadena (2019). En su investigación estableció como objetivo general examinar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Como teorías emplea la jerarquía de las necesidades de Maslow, los dos factores de Herzberg, X – Y de McGregor, la teoría motivacional

de McClelland, entre otras. La metodología empleada es de tipo descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, su población un total de 50 trabajadores, empleando la encuesta como técnica.

Cadena (2019) concluye que, coexiste relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENVATUB S.A., logrando identificar que existe una correlación positiva entre las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia y, las necesidades de autorrealización con las competencias requeridas sobre el ejercicio de funciones de los colaboradores de dicha empresa, empero las necesidades de autoestima no se relaciona con las competencias requeridas respecto al desempeño laboral.

Con respecto a las bases teóricas de las variables empleadas en el presente trabajo, para la primera variable motivación, se sustentó en el teórico base de Maslow (como se citó en Robbins y Coulter, 2014), quien sostiene la teoría respecto a la jerarquía de necesidades, mediante el cual postula que internamente las personas poseen una jerarquía de cinco necesidades clasificados en orden de mayor a menor, considerando a la seguridad y las necesidades fisiológicas en el orden inferior para la satisfacción humana principalmente externa, necesidades de autorrealización, necesidades sociales y de estima en el orden superior que satisfacen a la persona de forma interna.

Asimismo, Maslow señala que para que una próxima necesidad no se transforme en dominante en primer lugar tiene que satisfacerse esencialmente cada escalón de la jerarquía de necesidades. Estas necesidades son:

Necesidades fisiológicas. Está referida a las necesidades corporales que tienen los humanos de alimentos, ingesta de líquidos, refugio, gratificación sexual y otras necesidades similares.

Necesidades de seguridad. Aborda como necesidades la seguridad y protección de las personas contra daños mentales y físicos, además de la certeza de que las necesidades físicas van a seguir siendo satisfechas.

Necesidades sociales. Son las necesidades que tienen las personas de afecto, aceptación, pertenencia y amistad.

Necesidades de estima. Estas son las necesidades que tienen las personas sobre factores internos como por ejemplo el autogobierno, el respeto por sí mismo, el logro y sobre factores externos referentes al estatus, ser reconocidos y tener atención.

Necesidades de autorrealización. Aborda las necesidades que tienen las personas para desarrollarse, alcanzar su potencial y su satisfacción personal; en otras palabras, se refiere al impulso de ser lo que uno puede ser.

De otro lado, Herzberg (1959) plantea la teoría respecto a los dos factores, factores intrínsecos y factores extrínsecos, llamada también teoría motivación e higiene; teoría tomada de las descritas por Robbins y Coulter (2014).

Herzberg plantea que los factores esenciales están conectados con lo que respecta a la satisfacción laboral y, factores extrínsecos respecto a la insatisfacción laboral.

Herzberg quiso averiguar en qué momento es que los humanos tienden a estar bien (satisfechas) o mal (insatisfechas) con su empleo, descubriendo que algunas peculiaridades consistentemente con la satisfacción laboral - factores intrínsecos se relacionan entre otras características con la insatisfacción laboral - factores extrínsecos, porque en el momento que las personas se sienten satisfechas con sus trabajos, citan factores intrínsecos generados por el trabajo mismo, como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad, y cuando las personas se sienten insatisfechos, citan factores extrínsecos generados por el propio contexto de trabajo, como la gestión de la empresa y las políticas, la supervisión, y las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Además, Herzberg concluye que los datos sugieren que lo adversario a la satisfacción no es la insatisfacción, como comúnmente se cree, ya que quitar los rasgos insatisfactorios de un centro de labores no necesariamente lo hace grato o motivador. Por tanto, para Herzberg (1959) los factores que provocan satisfacción laboral difieren a las de insatisfacción laboral, y propone que existe una antinomia donde “satisfacción” es “no satisfacción” y lo contrario de “insatisfacción” es “no insatisfacción”.

Finalmente, los factores de higiene, como los llama Herzberg (1959), son factores externos que provoca insatisfacción laboral, porque cuando estos factores están en la forma adecuada, los sujetos no perciben estar insatisfechos, así tampoco sienten encontrarse satisfechos o motivados, proponiendo que, para lograr motivar a los sujetos, es fundamental primero centrarse en el motivador, en otras palabras, en los factores intrínsecos vinculados al trabajo propiamente dicho.

Las dimensiones propuestas por Herzberg (1959) son:

Factores Intrínsecos o Motivadores. La responsabilidad, el reconocimiento, el logro, el trabajo en sí, el crecimiento y el progreso.

Factores Extrínsecos o de Higiene. supervisión, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, la amistad con el supervisor, la amistad con los compañeros, la relación con los subalternos, la vida personal, el estatus, el salario y la seguridad.

La teoría de Herzberg tuvo realce desde mediados de 1960 hasta inicios de 1980, a pesar de las críticas por su proceso y metodología.

Asimismo, Muskinsky (2000), señala que la motivación laboral son las fuerzas presentes en el individuo conocido como motivación intrínseca, y cuando es externa al individuo se denomina motivación extrínseca, la cual provoca comportamientos de desempeño a partir de una gama de emociones relacionadas con el trabajo y definidoras de ruta.

Además, Ajello (2003) explica que la motivación intrínseca involucra situaciones en donde el individuo desarrolla actividades por el placer de ser realizadas, muy aparte de que sean reconocidas o no; y sobre la motivación extrínseca, enfatizó que se debe a situaciones en las que la persona realiza actividades principalmente por un propósito particular o por razones ajenas a la propia actividad, como recibir alguna recompensa.

Desde el punto de vista conductual se resalta el valor de la motivación extrínseca, Santrock (2002), ya que engloba incentivos o motivaciones externas, así como las recompensas y los castigos. De manera distinta, el punto de vista humanista y cognitiva hacen hincapié a la importancia de la motivación intrínseca para alcanzar

el éxito. La motivación intrínseca se basa en aspectos del interior, como el desafío, la curiosidad, el esfuerzo y la autodeterminación.

Por ello, se puede observar que las personas están motivadas extrínsecamente cuando se concentran en sus estudios para evitar ser castigados o la desaprobación de los padres o porque anhelan alcanzar excelentes calificaciones, y están motivadas intrínsecamente porque quieren alcanzar un gran desempeño académico.

Según el autor McGregor (1966), propuso la teoría X y la teoría Y, dos proposiciones para referirse a la naturaleza humana. La teoría X es una percepción negativa de las personas, según la cual se dice que los empleados tienen poca ambición, disgusto por el trabajo, eluden la responsabilidad y deben estar bajo supervisión para que trabajen con eficacia. La teoría Y es una percepción positiva en la que las personas aman sus labores, aceptan y buscan la responsabilidad y pueden liderarse a sí mismos.

McGregor pensaba que la práctica de gestión debe guiarse por los supuestos de la teoría Y, y, se pueden alcanzar altos niveles de motivación de los trabajadores permitiéndoles ser partícipes en la toma de decisiones, asignándoles puestos con responsabilidad y desafío y promoviendo una buena relación de equipo.

Asimismo, Locke & Latham (1991) en cuanto a la finalidad de la teoría creativa, enfatizó que, para lograr el fin, primeramente, es la motivación relacionada con el esfuerzo laboral, que incide directamente en el desarrollo del esfuerzo (acción); Además, se refiere a la implementación de metas que deben ser precisas y claras para lograr la efectividad de cada individuo.

Según Mc Clelland (1989), su teoría de las tres necesidades está enfoca básicamente en lo que respecta a tres clases de motivación: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación:

Poder. Corresponde al apetito de influir dominar a ciertos humanos y grupos, de ellos obtener lo que se conoce como reconocimiento. Estas personas que se encuentran motivadas por el poder les agradan que los demás los consideren importantes, anhelando constantemente obtener status y prestigio. Mayormente tienden a tener una mentalidad política y batallan para que predominen sus ideas.

Logro. Corresponde al afán de superación, de alcanzar el éxito. Instruir a las personas para que establezcan metas desafiantes para lograr. Para estas personas, tienden a no asociarse con otros, pero necesitan mucho realizar actividades. Estas personas están motivadas por el éxito, comprometidas con el trabajo bien hecho, desean la excelencia, aceptan la responsabilidad, necesitan retroalimentación constante sobre su desempeño y están comprometidas con el trabajo bien hecho.

Afiliación. Corresponde al deseo de formar parte de un grupo, establecer relaciones cercanas e interpersonales amistosas, etc., prefieren tener contacto con los demás, quieren ser populares, no están cómodos cuando realizan trabajos individuales y les fascina laborar en grupos y ayudar a los demás.

De otro lado, sobre la segunda variable de estudio, considero como base teórica en esta investigación, lo sostenido por Robbins y Coulter (2010), recalca que el desempeño viene a ser el resultado concluido de la actividad, como por ejemplo donde la actividad es la representación de horas de práctica ardua previo a empezar el concierto, antes de empezar la carrera, o también la realización eficiente y eficaz de las responsabilidades laborales; en otras palabras, el desempeño es el fruto de las actividades.

Las dimensiones que plantea Robbins y Coulter (2010), son la eficacia, eficiencia y productividad:

Eficacia. Es descrita como “hacer las cosas correctas”; en otras palabras, desarrollar esas actividades que contribuirán a la organización obtener sus objetivos. Es así que, la eficacia se enfoca para los propósitos o el cumplimiento de los objetivos de la organización; por ello, en las organizaciones exitosas es muy común que esté de la mano la elevada eficiencia y la elevada eficacia.

Eficiencia. La eficiencia tiene que ver con obtener los mejores resultados desde el menor empleo de recursos. La eficacia también es conocida como “hacer bien las cosas”, en otras palabras, no desperdiciar recursos.

Productividad. La productividad es el fruto de la cantidad de bienes o servicios realizados fraccionados con los insumos que fueron utilizados. Por lo general, toda organización o unidades de trabajo desean tener mayor producción de bienes y

servicios empleando la menor pocos insumos. A la producción se le puede medir por las ganancias que genera una organización o unidad de trabajo, multiplicando el precio de venta con la cantidad vendida. Asimismo, los insumos son medidos por el costo en su adquisición y su transformación en los resultados. A menudo se trata de incrementar la producción en relación con los insumos, empleando para ello el incremento de los precios de la producción, pero al encontrarse ante un entorno competitivo, ello no es la mejor opción, siendo la única otra opción reducir los insumos.

Asimismo, Robbins y Judge (2009), enfatizan que el adecuado ejercicio del trabajo depende de tres factores que lo componen, que son: a) la capacidad, conocimientos y habilidades puras de cada uno, b) el ambiente en el que se desenvuelve el trabajador y c) la actitud o motivación del trabajador para realizar su trabajo.

Según Arias (2012) el ejercicio laboral es la culminación de determinadas funciones inherentes a un puesto de trabajo o cargo, en el cual influyen los conocimientos, personalidad, habilidades, y expectativas de cada ser humano, afectando positivamente el desempeño del puesto de trabajo y se notará en el rendimiento que alcanza la organización.

Asimismo, Chiavenato (2007) sostiene que el desempeño laboral es la eficacia del equipo de empleados que trabajan en la organización, que es esencial para la organización.

Además, Casado (2013) sostiene que el desempeño es afectado por las expectativas que un empleado tiene para su trabajo y su actitud hacia el alcance de los propósitos organizacionales y personales y la armonía en el trabajo.

Respecto al desarrollo histórico de la Motivación, Herrera et al. (2004), explica que a entre 1920 hasta aproximadamente mediados de 1960, el concepto de motivación se ha asociado con la investigación experimental, que involucra aspectos del comportamiento motor, instintivo y de impulso. En ese punto, surge la pregunta de qué se debe lograr para que un organismo recupere el equilibrio o la homeostasis, dados los determinantes externos de la motivación, como los refuerzos.

Después de la década de 1960 surgieron las teorías cognitivas de la motivación, basadas en la experiencia consciente, la motivación de desempeño, así como su relevancia, acompañando las victorias de vida del individuo.

Luego, desde la década de 1970 hasta nuestros días, esta tendencia se manifiesta en las teorías cognitivas, que enfatizan lo valioso de algunos de sus elementos constitutivos; que el autoconcepto sea central en relación con las teorías de la motivación.

Para Trechera (2005), etimológicamente la palabra motivación proviene del latín motus, que se asocia con lo que motiva a las personas a desarrollar una determinada actividad. En este sentido, la motivación puede determinarse como el desarrollo mediante el cual el individuo se propone una meta, emplea los medios apropiados y sostiene un específico comportamiento para lograr la meta. Además, los inicios del estudio psicológico de la motivación se remontan al filósofo griego Aristóteles (384-322 a.C.), pionero del futuro empirismo, quien consideraba que la mente del niño recién nacido carece de todo tipo de veteranía.

Asimismo, sobre la epistemología de la palabra Desempeño, este se encuentra formada con raíces latinas con el siguiente significado: “acción de quitarse una prenda, realizar una labor”. Como componentes léxicos, se tiene: el prefijo dis que se traduce en divergencia, separación múltiple, de allí el sufijo romance des, lo cual indica la inversión de la acción, in (hacia dentro) y pigno (prenda)

III. METODOLOGÍA

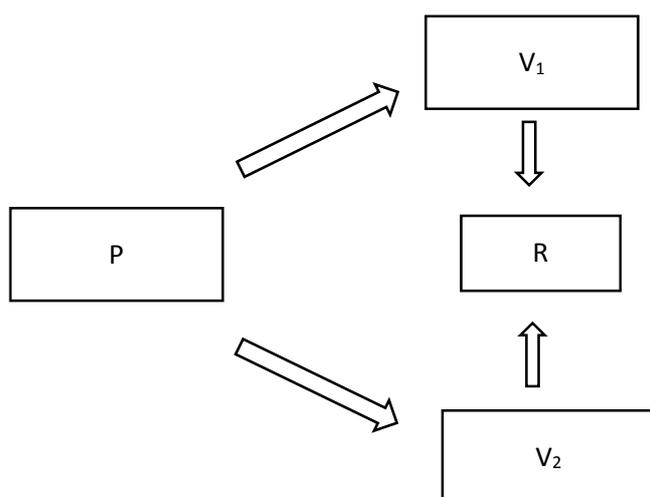
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo. Esta investigación se denominó investigación básica, porque no se comparó con ningún aspecto práctico y además no se hizo manipulación de variables. Según Sánchez, et al. (2018), enfatiza que una investigación básica se orienta a la indagación de nuevos conocimientos que carece de finalidad práctica, preciso e inmediato.

Asimismo, según el Reglamento Renacyt (s.f.), la investigación básica apunta a un conocimiento más lleno mediante la comprensión de aspectos esenciales de fenómenos respecto a eventos observables o relaciones que enmarcan las entidades.

Diseño. Fue de diseño experimental, transversal, descriptivo, correlacional, que guarda concordancia con lo sostenido por Hernández et al. (2014), por cuanto las variables no han sido manipuladas; en otras palabras, el sujeto de investigación no estuvo expuesto a estímulo alguno o condición para señalar la relación de las variables objeto de investigación; conforme también lo sostienen Cook y Cook (2008) y Bonds y Raaxke (2014).

Se utilizó la siguiente estructura:



Donde:

M = Representa la población de investigación

V1 = Variable motivación

V2 = Variable desempeño laboral

R = Relación entre Variable 1 y 2

Esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo, el cual, conforme a Hernández, et al. (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para corroborar hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, para determinar patrones de comportamiento y tratar teorías; asimismo, Creswell (2014) sostiene que la investigación cuantitativa está basada en hipótesis, mientras que la cualitativa comúnmente parte de una pregunta.

3.2. Variables y operacionalización**Variable 1. Motivación.**

Definición conceptual. Maslow (1987), sostiene la teoría de la jerarquía de las necesidades, al respecto, postula que internamente las personas poseen una jerarquía de cinco necesidades clasificados en orden de mayor a menor, considerando a la seguridad y las necesidades fisiológicas en el orden inferior para la satisfacción humana principalmente externa, necesidades de autorrealización, necesidades sociales y de estima en el orden superior que satisfacen a la persona de forma interna.

Asimismo, para Maslow la jerarquía de necesidades debe satisfacerse por niveles, esencialmente antes de que la próxima necesidad se transforme en dominante.

Definición operacional. La variable motivación va ser medida a través de las dimensiones: necesidades sociales, necesidades de seguridad, necesidades fisiológicas, necesidades de estima y necesidades de autorrealización, con sus respectivos indicadores. Se acudió a la encuesta empleando 30 ítems, el cual fue aplicado al personal administrativo.

Para cuantificar las características de esta variable se consideró los siguientes indicadores: “alimentación, ambiente, descanso, salud, conformidad y satisfacción”;

“ambientes, equipos de seguridad, equipos de bioseguridad, uso del extintor, simulacros y primeros auxilios”; “colaboración, comunicación libre, información, comunicación con el jefe, libertad de expresión, participación, información, confianza, consciencia y clima laboral”; “relación, aceptación, sugerencia y preocupación”; y “capacitación, cooperación, responsabilidad y consciencia.”

La escala de medición que se utilizó para la variable motivación fue la escala ordinal, el cual según Arispe et al. (2020), esta escala es empleada para medir variables continuas que posibilita establecerlas en un determinado orden jerárquico, sea este en el orden de mayor a menor o en el orden de menor a mayor; conforme a lo sostenido también por Muthuthanthiri (2017).

En tal sentido, la operacionalización de la variable motivación se adjunta en el Anexo 1.

Variable 2. Desempeño laboral.

Definición conceptual. Para Robbins y Coulter (2010), el desempeño es el resultado último de la actividad, por ejemplo, cuando la actividad es representativa de horas de entrenamiento intensivo antes de un concierto, antes de una carrera, o también desempeño efectivo y responsabilidades profesionales efectivas; En otras palabras, el desempeño es el reflejo o resultado de actividades.

Definición operacional. La variable desempeño laboral se midió con la ayuda de las dimensiones: Eficacia, Eficiencia y Productividad, con sus respectivos indicadores. Se empleó un cuestionario de 23 ítems, el cual fue aplicado al personal administrativo.

Al respecto, esta variable para ser medida sus características se tomó en cuenta los siguientes indicadores: “Metas, alcanzable, funciones, tareas, asignación y calidad”; “Responsabilidad, eficacia, logros, liderazgo, cambios, conocimiento y trabajo en equipo”; y “Producción, objetivos, cumplimiento de pago, salario, evaluación del desempeño, comisiones, recomendaciones, supervisión, equipos y limpieza”.

La escala de medición que se utilizó para la variable desempeño laboral fue la escala ordinal, el cual según Arispe et al. (2020), esta escala se emplea para medir

variables continuas que posibilita establecerlas en un determinado orden jerárquico, sea este en el orden de mayor a menor o en el orden de menor a mayor; conforme a lo sostenido también por Muthuthanthiri (2017).

Por lo tanto, en el Anexo 1 se tiene el desarrollo de la operacionalización de la variable desempeño laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se denomina población a un conjunto de instancias que cumplen determinadas especificaciones, las cuales deben estar claramente ubicadas por su contenido, ubicación y características temporales Hernández et al. (2010), Asimismo, la población es el conjunto de habitantes de un mismo grupo con las mismas particularidades (The BMJ, s.f.).

Por su parte, López (2015), indica que universo o población son expresiones utilizadas para referirse a la suma total de factores que componen el campo analítico de interés y respecto a lo que queremos inferir de las conclusiones de nuestro análisis; conforme también señalan Ravikiran (2022) y Majid (2018).

Otzen y Manterola (2017), asumen que los criterios de inclusión son las características demográficas, clínicas, temporales y geográficas de los sujetos que forman parte de la población de estudio, y que los criterios de exclusión se refieren a las características de los sujetos que pueden interrumpir la calidad de los datos o la aclaración de los resultados.

Asimismo, López (2015), sostiene que una muestra estadística es una parte o subconjunto representativo de una población o universo, elegido al azar, sujeto a observación científica para obtener un resultado válido para todo el universo en estudio, dentro de un cierto margen de error y probabilidad determinada en cada caso. El diseño de la muestra puede conducir a diferentes estrategias para realizar diferentes patrones de muestreo, siendo una diferencia clave si son probabilísticos o no.

Además, López (2015) asume que el muestreo probabilístico ocurre cuando todas las unidades de la población conservan una probabilidad conocida de ser incorporado en la muestra, o cada muestra se obtiene a través de un proceso de

aleatorización; y en el muestreo no probabilístico, se ignora la probabilidad de que cada unidad de muestreo esté en la muestra.

Según Otzen y Manterola (2017), enfatiza que el objetivo del muestreo es analizar las relaciones que coexisten entre la distribución de una variable en la población y la distribución de la variable en la muestra que es materia de estudio; por lo tanto, es primordial definir criterios de exclusión e inclusión.

En el presente estudio ha participado una población de 30 servidores (personal administrativo) de una institución pública de Huamanga – Ayacucho. Asimismo, se precisa que se pretendió abordar al total de la población materia de estudio, ya que se realizó todas las acciones que corresponden para lograr dicho fin, pero ello no fue posible en razón a diversos factores tendientes a la coyuntura por el COVID-19.

Como criterio de inclusión se ha optado que la población materia de estudio ha recaído sólo en el personal administrativo (servidor público), excluyéndose a los funcionarios públicos, por cuanto ejercen distintas funciones y que además el jefe inmediato del personal administrativo en la Institución Pública en el que se ha realizado la presente investigación son los funcionarios públicos, quienes encomiendan al personal administrativo las labores a realizar ya sea en forma diaria o periódica, pero les controlan su productividad en forma diaria.

Empleando la técnica de la encuesta dirigida al personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho se logró recolectar los datos correspondientes a las variables que fueron materia de estudio en el presente trabajo (Hernández et. al, 2014). En ese orden, el instrumento empleado fueron dos cuestionarios en la escala de Likert conforme lo señalado por Sullivan y Artino (2013). Los cuestionarios estuvieron conformados por 53 ítems según los indicadores del procedimiento de la operacionalización de variables, variable motivación 30 ítems y variable desempeño laboral 23 ítems, para posteriormente atribuirlos a la población.

Se utilizó como tipo de muestreo el censo, el cual, según Hernández et al. (2014), al emplear un censo corresponde incorporar todos los casos, personas, plantas, objetos, animales, correspondientes a la población o universo, ya que, a modo de ejemplo, al estudiarse la motivación en una organización, se suele comprender al

total de sus trabajadores con el fin de prevenir que los excluidos asuman que su opinión no tiene importancia.

En ese sentido, en esta investigación se ha empleado instrumentos apropiados e idóneos con la finalidad de garantizar que la obtención de datos para su respectivo análisis sea la mejor aplicable, lo cual permitió que se aborde correctamente los problemas planteados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta. Para Casas et al. (2002), la técnica de la encuesta es una de las técnicas ampliamente utilizada en el proceso de investigación, ya que permite al investigador recopilar y procesar datos de manera rápida y eficiente. Además, conforme a lo sostenido por Arispe et al. (2020), la técnica de la encuesta se singulariza por permitir la recopilación de datos, por contener preguntas cerradas y abiertas, por ser autoadministrado, donde el entrevistado contesta las preguntas de forma autónoma siguiendo una guía que indica el modo de responder, o mediante la entrevista, telefónica, videollamada, personal, etcétera.

Esta investigación empleó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios, uno por cada variable, como herramienta de recolección de datos, el cual es el instrumento más utilizado de dicha técnica (Arispe et al, 2020). Según García (2002), un cuestionario es un sistema de preguntas que está ordenada coherentemente, tiene significado lógico y psicológico, se expresa en un lenguaje sencillo y claro, lo cual conlleva la recolección de datos de fuentes primarias.

Los dos cuestionarios fueron de elaboración propia, lo cual fue enviado a tres jueces expertos, quienes luego de la valoración, procedieron a validarlo; luego fueron insertados a la población de estudio; finalmente, se realizó las comprobaciones de confiabilidad de los instrumentos. El certificado de validez se adjunta como Anexo.

Arispe et al. (2020), sostiene que todos los instrumentos deben ser sometidos al proceso de validez y confiabilidad. Además, lo señalado por García (2002), que existen requisitos que validan el cuestionario, tales como la validez y la

confiabilidad; concerniente a la validez, enfatizó que los datos empíricos sustentan la elaboración de un diagnóstico certero o de prevención, para captar en forma precisa, satisfactoria y también significativa lo que es el objeto de investigación, lo que conduce a una estrecha relación con el problema materia de estudio.

Asimismo, García (2002), enfatiza que la confiabilidad es la capacidad de un cuestionario para obtener resultados similares usando preguntas idénticas con eventos o fenómenos similares, tiene que ser analizado para determinar su utilidad, o usar la misma herramienta o no.

Ruiz citado por Corral (2017), destaca que el concepto teórico de confiabilidad es la correlación entre la prueba y ella misma, cuyos valores van de cero (0) a uno (1); de igual forma, en una tabla grafica los rangos de valores en los que se mide el nivel de confiabilidad, conforme al siguiente detalle:

Rango de 0.01 a 0.20 = Magnitud muy baja.

Rango de 0.21 a 0.40 = Magnitud baja.

Rango de 0.41 a 0.60 = Magnitud moderada.

Rango de 0.61 a 0.80 = Magnitud alta.

Rango de 0.81 a 1.00 = Magnitud muy alta

En ese sentido, en la presente investigación se ejerció la prueba piloto respectiva para corroborar la confiabilidad de los cuestionarios elaborados para cada variable, contando para ello a diez encuestados; siendo muy satisfactorio el resultado respecto a la primera variable, Motivación, toda vez que la estadística de fiabilidad fue de 0.824, lo cual, conforme a lo señalado por Ruiz citado por Corral (2017), el resultado que se ha obtenido es de magnitud muy alta, por cuanto se encuentra en el rango de 0.81 a 1.00.

Asimismo, concerniente a la segunda variable, Desempeño Laboral, la estadística de fiabilidad fue de 0.779, lo cual, conforme a lo señalado por Ruiz citado por Corral (2017), el resultado que se ha obtenido es de magnitud alta, por cuanto se encuentra en el rango de 0.61 a 0.80.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la encuesta se presentó una carta emitida por la Universidad César Vallejo a la máxima autoridad de una institución pública en Huamanga – Ayacucho, solicitando la autorización respectiva para realizar la encuesta en los servidores públicos (personal administrativo) de la entidad, mediante el cuestionario.

La respuesta de la máxima autoridad de la institución pública de Huamanga – Ayacucho materia de investigación, fue notificada al investigador mediante correo electrónico, en el cual se recibió una carta y adjunto un oficio, en el que se precisa que se ha requerido al administrador de la entidad que se brinde las facilidades necesarias para la recopilación de información, entrevistas, encuestas y los que se requiera para el progreso de la investigación con fines académicos.

La aplicación de los cuestionarios se realizó en forma presencial e individual, previa explicación del motivo de la encuesta y brindándose las pautas necesarias para su correcto llenado, habiéndose realizado la visita al personal en dos oportunidades para la entrega del cuestionario, por cuanto en la primera visita no se logró contactar a todos; se realizó una tercera visita para recoger los cuestionarios, con ello se realizó el traspaso de datos en una tabla, para lo cual se empleó el programa de Microsoft Excel; finalmente, se traspasó la información obtenida al SPSS-25 para su respectivo análisis descriptivo-correlacional, conforme lo señala Vogt y Johnson (2011).

La carta de presentación debidamente diligenciada y el documento de aceptación/autorización por parte de la autoridad más alta de la Institución Pública en el que se realizó el presente trabajo de investigación en Huamanga – Ayacucho, están incluidos en los anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Según Peersman (2014), hay varias opciones para realizar análisis de datos numéricos y textuales. En cuanto al análisis descriptivo, argumentó que sirve para brindar resúmenes simples de información o datos, con dos o más variables involucradas; asimismo, en cuanto al análisis inferencial, distingue dos tipos, inferencial no paramétrica y la inferencial paramétrica, señalando que la primera se

utiliza para datos que son flexibles y no siguen una distribución normal y la segunda para datos que siguen ciertos parámetros, donde los datos serán normales (refiriéndose a cuando la distribución es paralela a la curva de campana) y se puedan sumar los números.

Asimismo, Peña (2017), sostiene que el análisis descriptivo se utiliza para desarrollar una idea relevante de sus características clave, cumpliendo la función de abordar medidas de dispersión, medidas de tendencia central y formas de distribución de datos.

Johnson y Kuby (2008), enfatiza que el análisis inferencial involucra técnicas para interpretar valores derivados de técnicas descriptivas y de toma de decisiones, así como extraer conclusiones sobre la población.

En ese sentido, para el presente trabajo de investigación, la estadística descriptiva consistió en la recolección de datos, las mismas que se obtuvieron con el cuestionario aplicado a los servidores de una Institución Pública de Huamanga - Ayacucho, luego fueron ingresados en un banco de datos con el programa Microsoft Excel v. 2019, y finalmente fue procesada y analizada mediante el programa SPSS.

En ese sentido, para una interpretación completa y sencilla de los datos, se hizo uso de los gráficos de barra, puesto que, cada barra representa de manera proporcional la frecuencia de los resultados obtenidos.

Respecto a la estadística inferencial, comparación de hipótesis, se realizó la prueba de normalidad utilizando el estadístico de Shapiro Wilk, en razón que fue la más adecuada debido a la cantidad poblacional (inferior a 50). En ese sentido, se obedeció Regla (Sig. < 0,05 rechazar H_0 - Sig. > 0,05 aceptar H_0) para dicha prueba, obteniéndose un resultado $p = 0.014 < 0.05$; por lo tanto, en la presente investigación se rechaza la H_0 , concluyéndose que la muestra no viene de una distribución normal, deduciendo que se trata de una muestra no paramétrica; por lo que, se optó por aplicar el estadístico Rho de Spearman.

Es así que, en la presente investigación, las variables fueron analizadas por medio de pruebas no paramétricas, toda vez que se contó con una muestra pequeña y variables ordinal.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente tesis, de inicio se encontró enfocado en aceptar la responsabilidad sobre la autenticidad, bajo la guía y lineamientos impuestos por la Universidad César Vallejo.

Los servidores públicos de la institución pública de Huamanga – Ayacucho que fueron materia de investigación, participaron completando el cuestionario, siendo tratados con el debido respeto; en primer lugar, se les solicitó en forma anticipada su participación para que llenen las encuestas, previa autorización verbal del jefe inmediato de los servidores, quienes luego de corroborar la respectiva autorización permitieron que pueda pasar en cada personal para entregar los cuestionarios; luego, al personal se les otorgó el tiempo suficiente para realizar los cuestionarios, se protegió en todo momento su identidad, y se les explicó que los resultados de la encuesta son con fines educativos. Toda la información que se tomó en cuenta en la presente investigación se realizó respetando íntegramente los derechos de autor, y los datos fueron procesados sin ser adulterados.

IV. RESULTADOS

Análisis univariado

Tabla 1

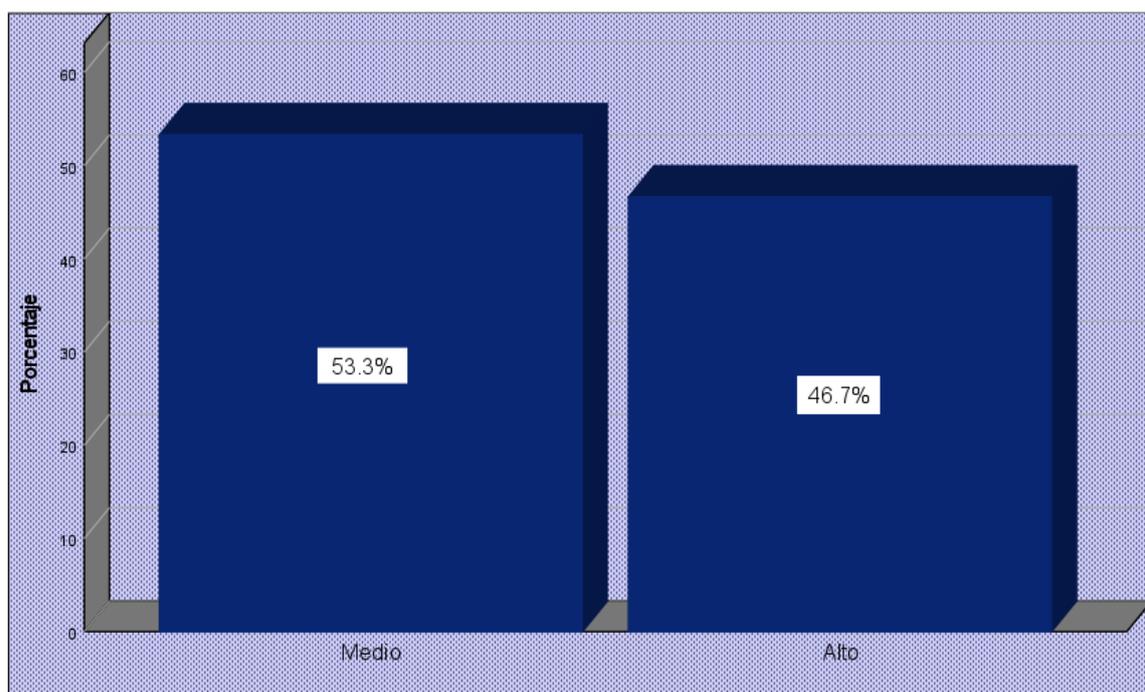
Variable 1. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	16	53.3
	Alto	14	46.7
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 1

Variable 1. Motivación



De la Tabla 1 y Figura 1 de la variable analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 53.3% manifestó que la Motivación en la entidad se encuentra a un nivel medio, mientras que el 46.7% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 2

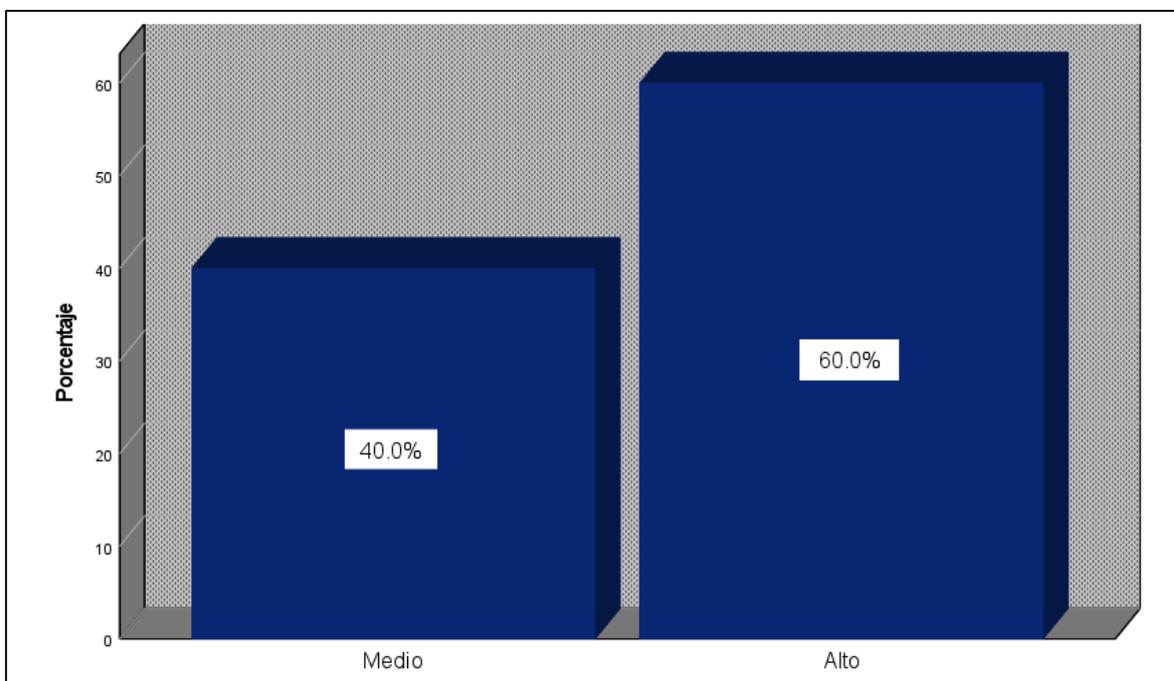
D1. Necesidades Fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	12	40.0
	Alto	18	60.0
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 2

D1. Necesidades Fisiológicas



De la Tabla 2 y Figura 2 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 40% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a las Necesidades Fisiológicas mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 60% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 3

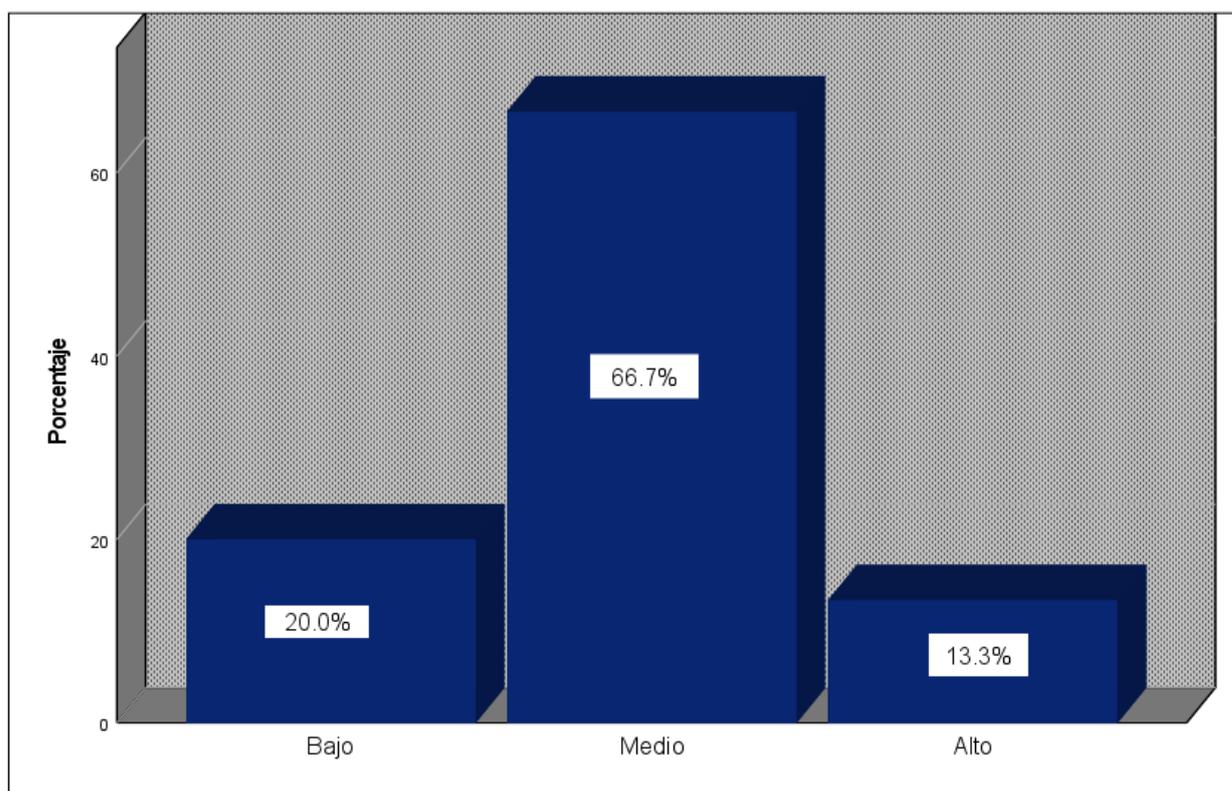
D2. Necesidades de Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	20.0
	Medio	20	66.7
	Alto	4	13.3
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 3

D2. Necesidades de Seguridad



De la Tabla 3 y Figura 3 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 20% manifestó que su magnitud de percepción en cuanto a las Necesidades de Seguridad mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, el 13.3% manifestó que es alto, mientras que el 20% manifestó que el nivel es bajo.

Tabla 4

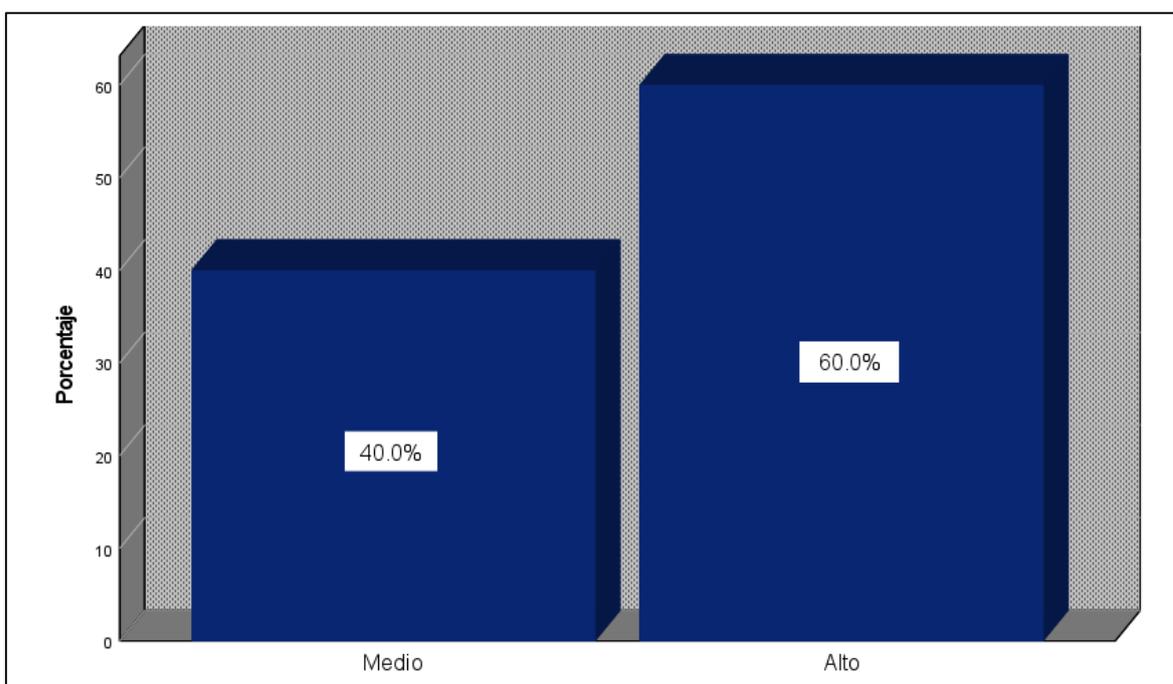
D3. Necesidades Sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	12	40.0
	Alto	18	60.0
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 4

D3. Necesidades Sociales



De la Tabla 4 y Figura 4 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 40% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a las Necesidades Sociales mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 60% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 5

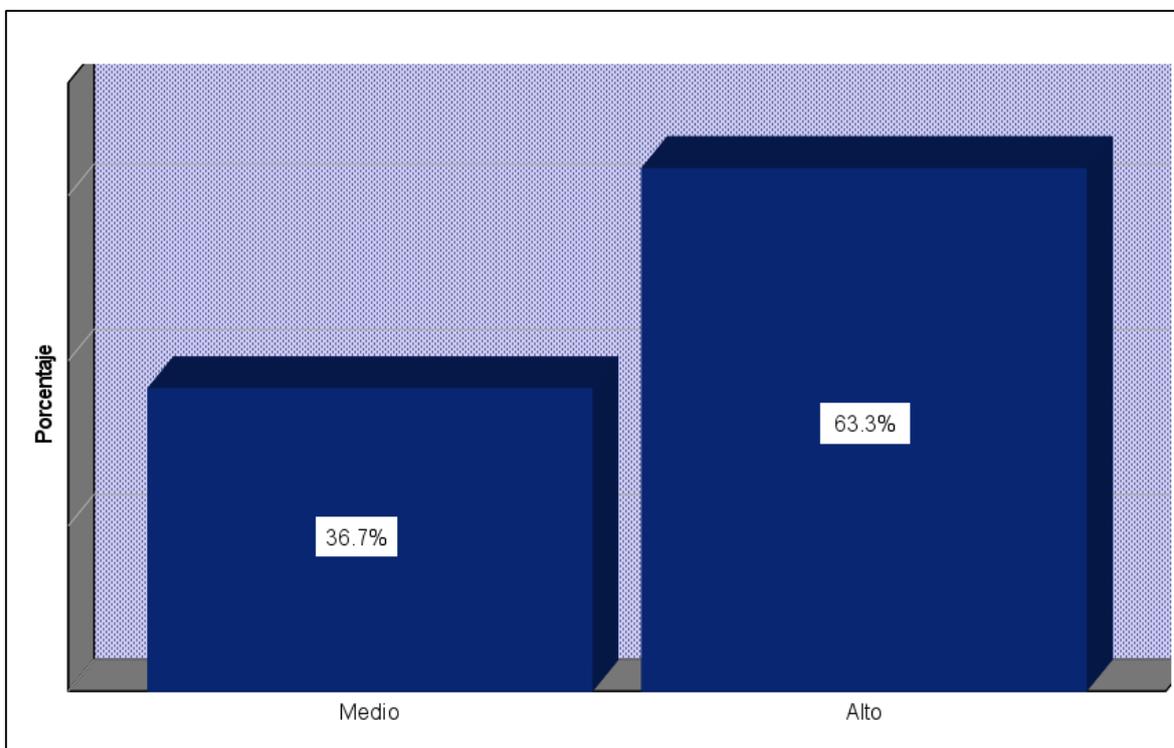
D4. Necesidades de Estima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	11	36.7
	Alto	19	63.3
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 5

D4. Necesidades de Estima



De la Tabla 5 y Figura 5 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 36.7% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a las Necesidades de Estima mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 63.3% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 6

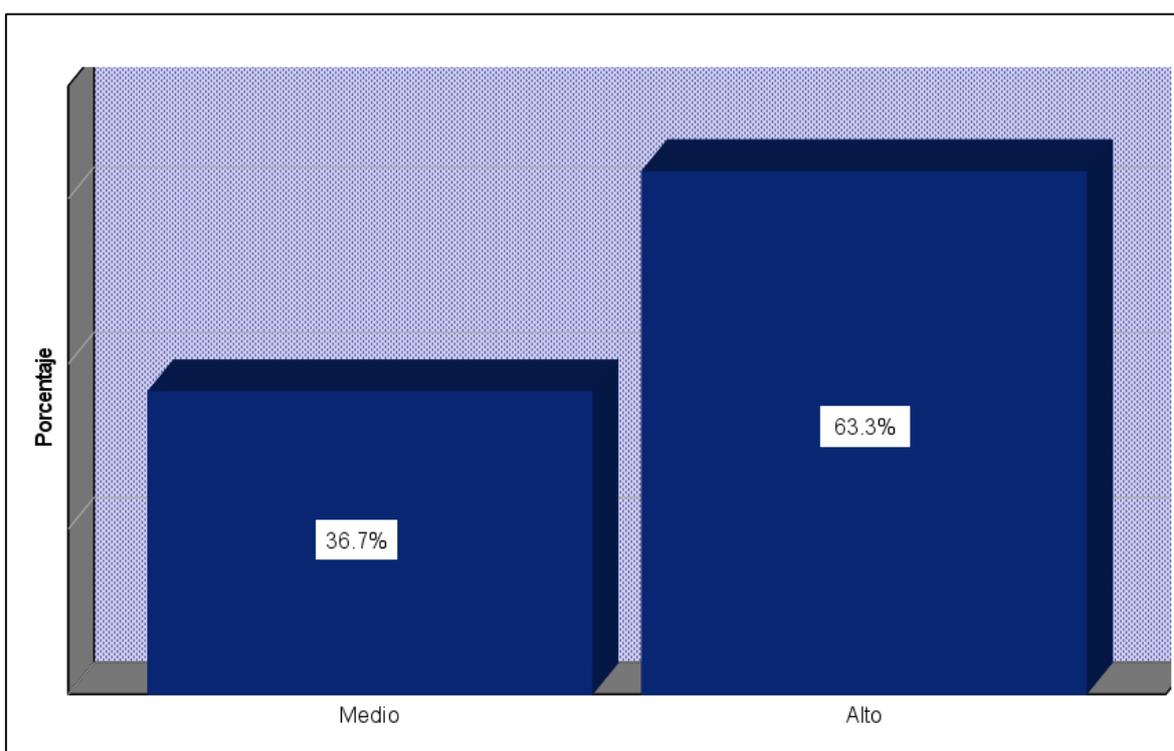
D5. Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	11	36.7
	Alto	19	63.3
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Me siento motivado

Figura 6

D5. Necesidades de autorrealización



De la Tabla 6 y Figura 6 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 36.7% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a las Necesidades de Autorrealización mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 63.3% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 7

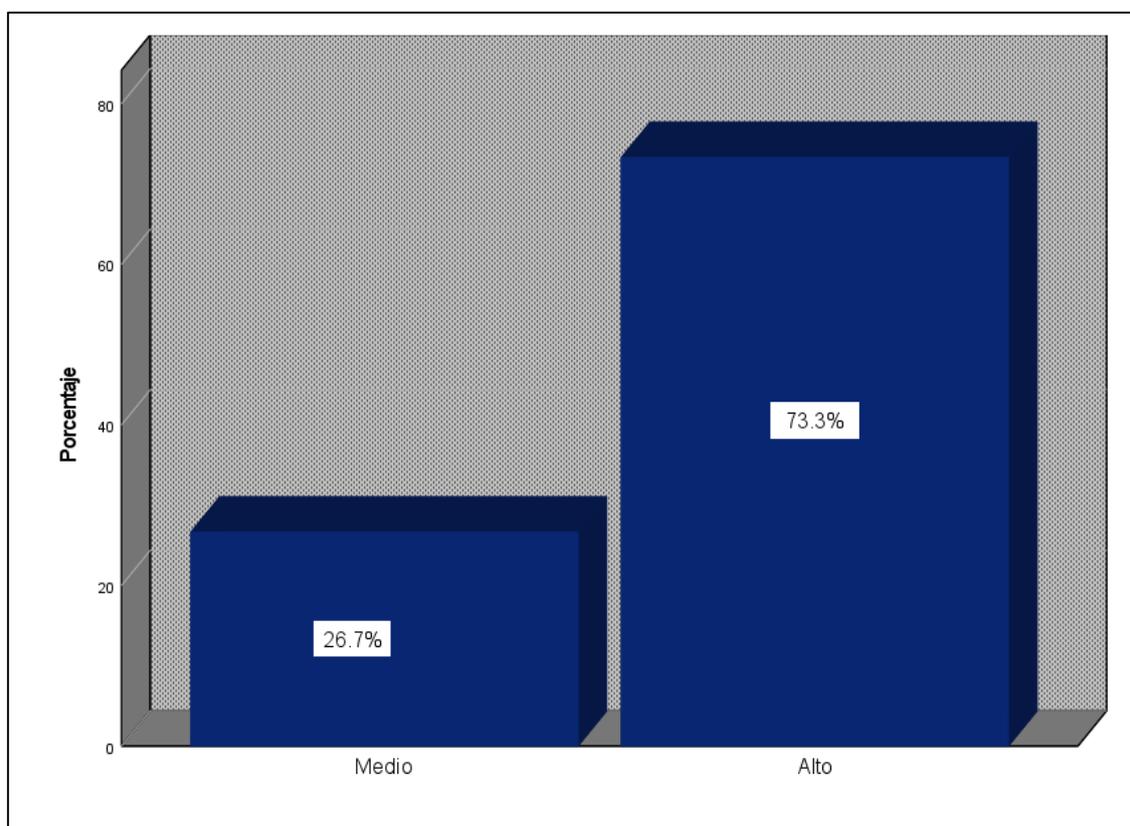
Variable 2. Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	8	26.7
	Alto	22	73.3
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Realizo un buen trabajo

Figura 7

Variable 2. Desempeño Laboral



De la Tabla 7 y Figura 7 de la variable analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 26.7% manifestó que el Desempeño Laboral mediante la motivación en la entidad se encuentra a un nivel medio, mientras que el 73.3% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 8

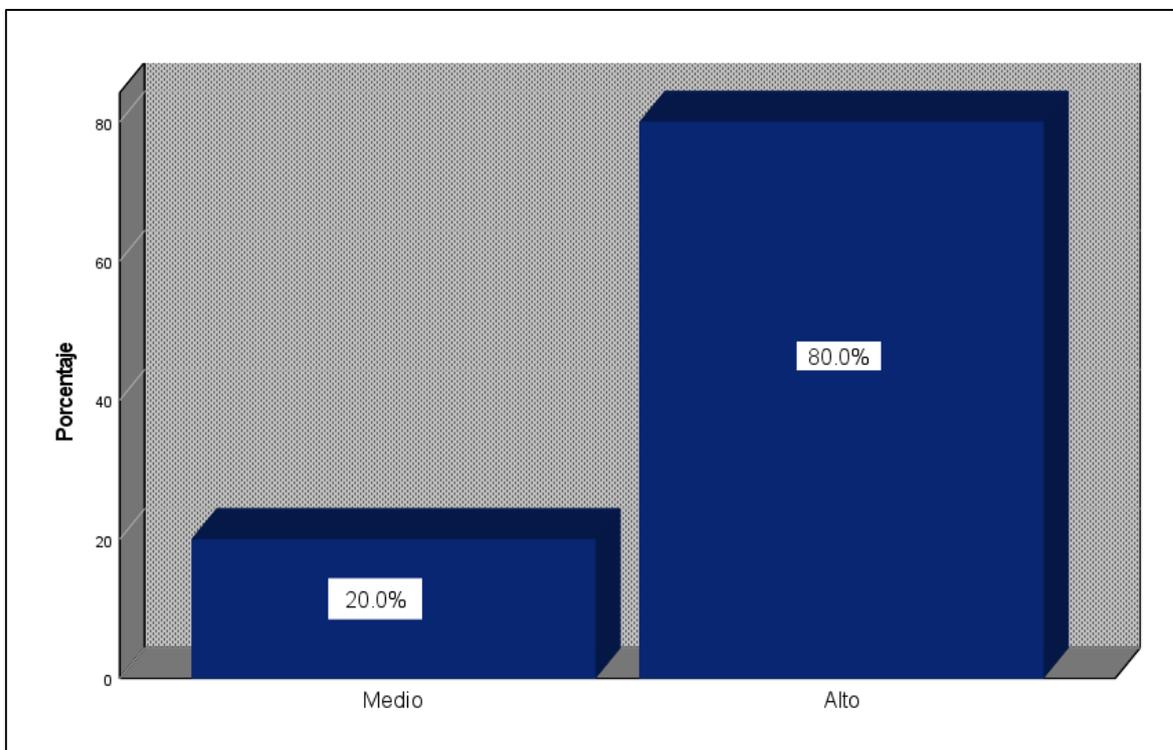
D1. Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	6	20.0
	Alto	24	80.0
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Realizo un buen trabajo

Figura 8

D1. Eficacia



De la Tabla 8 y Figura 8 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 20% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a la Eficacia del desempeño laboral mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 80% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 9

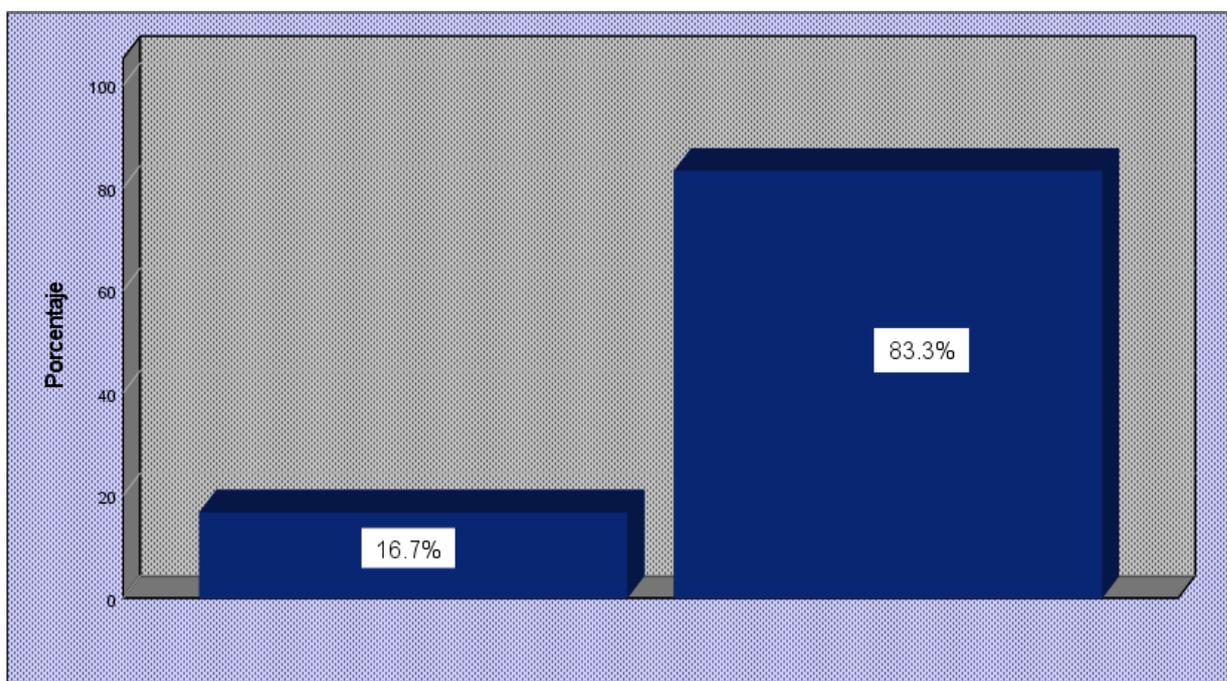
D2. Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	5	16.7
	Alto	25	83.3
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Realizo un buen trabajo

Figura 9

D2. Eficiencia



De la Tabla 9 y Figura 9 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 16.7% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a la Eficiencia del desempeño laboral mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, en tanto que el 83.3% manifestó que el nivel es alto.

Tabla 10

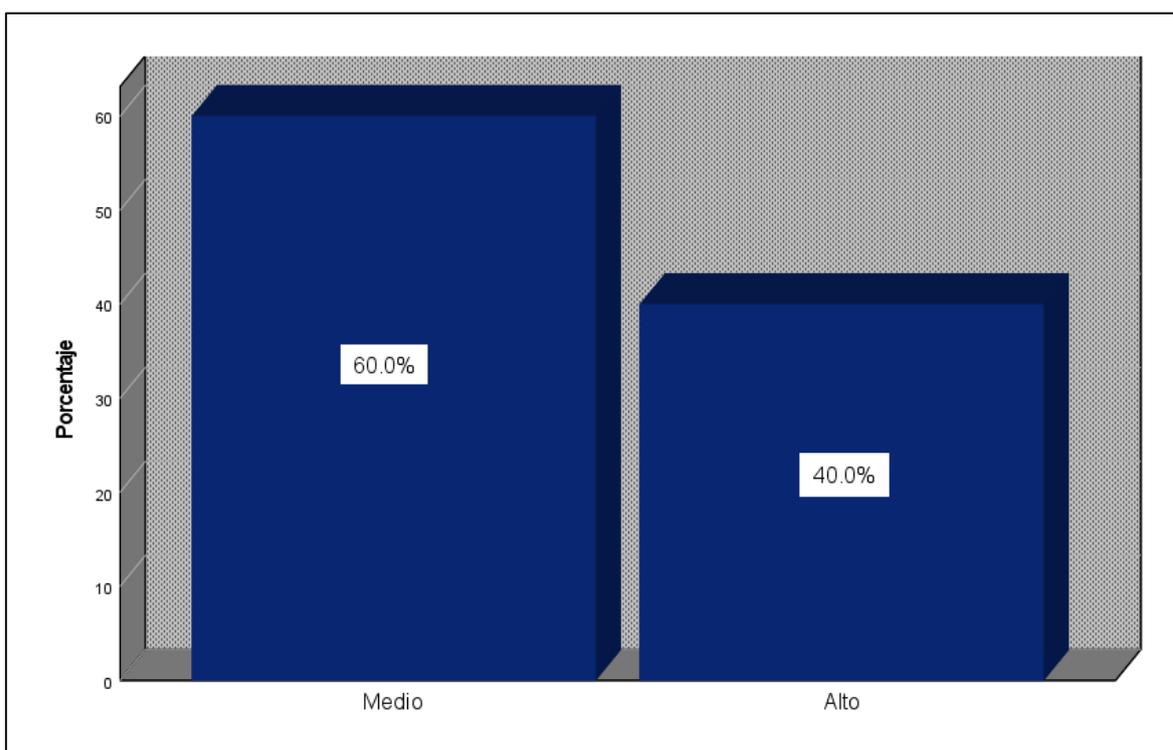
D3. Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	18	60.0
	Alto	12	40.0
	Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario Realizo un buen trabajo

Figura 10

D3. Productividad



De la Tabla 10 y Figura 10 de la dimensión analizada, se puede concluir que de la totalidad del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 60% manifestó que su nivel de percepción en cuanto a la Productividad del desempeño laboral mediante la motivación se encuentra a un nivel medio, mientras que el 40% manifestó que el nivel es alto.

Análisis bivariado

Tabla 11

Cruce de la V1. Motivación y la V2. Desempeño Laboral

		Variable 2. Desempeño Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Variable 1. Motivación	Medio	Recuento	6	10	16
		% del total	20.0%	33.3%	53.3%
	Alto	Recuento	2	12	14
		% del total	6.7%	40.0%	46.7%
Total	Recuento	8	22	30	
	% del total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 11, cruce de variable 1 y 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 20% manifestó que la motivación expone un nivel medio, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que el 40.0% manifestó que la motivación presenta un nivel alto, siendo por ende que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Tabla 12*Cruce de la D1. Necesidades fisiológicas y la V2. Desempeño Laboral*

		Variable 2. Desempeño Laboral			
		Medio	Alto	Total	
D1. Necesidades fisiológicas	Recuento	3	9	12	
	Medio	% del total	10.0%	30.0%	40.0%
	Recuento	5	13	18	
	Alto	% del total	16.7%	43.3%	60.0%
	Recuento	8	22	30	
	Total	% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 12, cruce de la dimensión 1 y variable 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 10% manifestó que las necesidades fisiológicas presentan un nivel medio, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que el 43.3% manifestó que las necesidades fisiológicas presentan un nivel alto, siendo por ende que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Tabla 13*Cruce de la D2. Necesidades de seguridad y la V2. Desempeño Laboral*

		Variable 2. Desempeño Laboral			
			Medio	Alto	Total
		Recuento	2	4	6
D2. Necesidades de seguridad	Bajo	% del total	6.7%	13.3%	20.0%
		Recuento	6	14	20
	Medio	% del total	20.0%	46.7%	66.7%
		Recuento	0	4	4
	Alto	% del total	0.0%	13.3%	13.3%
		Recuento	8	22	30
Total		% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 13, cruce de la dimensión 2 y variable 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 6.7% manifestó que las necesidades de seguridad presentan un nivel bajo, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel bajo, el 20% manifestó que las necesidades de seguridad presentan un nivel medio, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que solo el 13.3% manifestó que las necesidades de seguridad presentan un nivel alto, de modo que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Tabla 14*Cruce de la D3. Necesidades Sociales y la V2. Desempeño Laboral*

		Variable 2. Desempeño Laboral			
			Medio	Alto	Total
		Recuento	4	8	12
D3. Necesidades sociales	Medio	% del total	13.3%	26.7%	40.0%
		Recuento	4	14	18
	Alto	% del total	13.3%	46.7%	60.0%
		Recuento	8	22	30
Total		% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 14, cruce de la dimensión 3 y variable 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 13.3% manifestó que las necesidades sociales presentan un nivel medio, por tanto, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que el 46.7% manifestó que las necesidades sociales presentan un nivel alto, siendo por ende que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Tabla 15*Cruce de la D4. Necesidades de estima y la V2. Desempeño Laboral*

		Variable 2. Desempeño Laboral			
			Medio	Alto	Total
		Recuento	3	8	11
D4. Necesidades de estima	Medio	% del total	10.0%	26.7%	36.7%
		Recuento	5	14	19
	Alto	% del total	16.7%	46.7%	63.3%
		Recuento	8	22	30
Total		% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 15, cruce de la dimensión 4 y variable 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 10% manifestó que las necesidades de estima presentan un nivel medio, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que el 46.7% manifestó que las necesidades de estima presentan un nivel alto, de modo que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Tabla 16*Cruce de la D5. Necesidades de autorrealización y la V2. Desempeño Laboral*

		Variable 2. Desempeño Laboral			
		Medio	Alto	Total	
		Recuento	5	6	11
D5. Necesidades de autorrealización	Medio	% del total	16.7%	20.0%	36.7%
		Recuento	3	16	19
	Alto	% del total	10.0%	53.3%	63.3%
		Recuento	8	22	30
Total		% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente. Ambos cuestionarios

De la Tabla 16, cruce de la dimensión 5 y variable 2, se puede concluir que, del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, el 16.7% manifestó que las necesidades de autorrealización presentan un nivel medio, por tanto, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel medio, mientras que el 53.3% manifestó que las necesidades de autorrealización presentan un nivel alto, de modo que el desempeño laboral se encuentra a un nivel alto.

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad. Se analizó la normalidad con el empleo del estadístico de Shapiro Wilk, se dio preferencia a este test en razón a que es el más acertado conforme a la cantidad poblacional (muestras inferiores a 50).

Tabla 17

Normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1. Motivación	0.959	30	0.296
Variable 2. Desempeño Laboral	0.909	30	0.014

Fuente. Elaboración propia

Estudiando la Tabla 17, se concluye que al tener como resultado un $p = 0.296 > 0.05$, se debe obedecer la regla que señala oponerse a la H_0 y se debe aceptar que la muestra no procede de una distribución normal, deduciendo que es una muestra no paramétrica; por lo que, es menester aplicar el estadístico Rho de Spearman; conforme a lo referido por Alonso y Montenegro (2015), si las pruebas presentan un tamaño cercano al nominal ($\alpha = 0, 05$) provienen de una distribución normal, un resultado diferente determinará que no proviene de una distribución normal. Respecto a la variable 2, debe de igual modo debe aplicarse el estadístico Rho de Spearman, toda vez que, se trata de una variable cualitativa.

Prueba de hipótesis general

- H₀ No existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.
- H_G Existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tabla 18

Prueba de hipótesis general

			Variable 1. Motivación	V2. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1. Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	0.349
		Sig. (bilateral)	.	0.059
		N	30	30
Spearman	V2. Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.349	1.000
		Sig. (bilateral)	0.059	.
		N	30	30

Estudiando la Tabla 18 de correlaciones, se consigue determinar un nivel de sig. =0.059, el cual, conforme a la regla, por ser mayor a 0.050, no se rechaza la H₀, es decir en el presente caso no existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

- H_0 No existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022
- H_{E1} Existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 1

		D1.	V2.
		Necesidades Fisiológicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1.	1.000	0.173
	Coeficiente de correlación		
	Fisiológicas		0.360
	N	30	30
V2.	Coeficiente de correlación	0.173	1.000
	Desempeño Laboral		
	Sig. (bilateral)	0.360	
	N	30	30

Estudiando la Tabla 19 de correlaciones, se consigue precisar un nivel de sig. =0.360, por consiguiente, conforme a la regla, por ser mayor a 0.050, no se rechaza la H_0 , es decir en el presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

- H₀ No existe correlación positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.
- H_{E2} Existe idoneidad positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 2

			D2. Necesidades de Seguridad	V2. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2. Necesidades de Seguridad	Coeficiente de correlación	1.000	0.184
		Sig. (bilateral)		0.329
		N	30	30
	V2. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.184	1.000
		Sig. (bilateral)	0.329	
		N	30	30

Estudiando la Tabla 20 de correlaciones, se consigue precisar un nivel de sig. =0.329, el cual, conforme a la regla, por ser mayor a 0.050, no se rechaza la H₀, es decir en el presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

- H₀ No existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.
- H_{E3} Existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 3

			D3. Necesidades Sociales	V2. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3. Necesidades Sociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.275
		Sig. (bilateral)		0.142
	V2. Desempeño Laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	0.275	1.000
		Sig. (bilateral)	0.142	
		N	30	30

Estudiando la Tabla 21 de correlaciones, se consigue precisar un nivel de sig. =0.142, el cual, conforme a la regla, por ser mayor a 0.050, no se rechaza la H₀, es decir en el presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

- H₀ No existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022
- H_{E4} Existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 4

			D4.	V2.
			Necesidades de Estima	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D4.	Coefficiente de correlación	1.000	0.328
	Necesidades de Estima	Sig. (bilateral)		0.077
	N		30	30
	V2.	Coefficiente de correlación	0.328	1.000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0.077	
	N		30	30

Estudiando la Tabla 22 de correlaciones, se consigue precisar un nivel de sig. =0.077, el cual, conforme a la regla, por ser mayor a 0.050, no se rechaza la H₀, es decir en el presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 5

- H₀ No existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.
- H_{E5} Existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 5

		D5.	V2.
		Necesidades de	Desempeño
		Autorrealización	Laboral
	D5.	1.000	.392*
	Necesidades de		
	Autorrealización		
	Coefficiente de		0.032
	correlación		
	Sig. (bilateral)		
Rho de	N	30	30
Spearman	Coefficiente de	.392*	1.000
	correlación		
	V2. Desempeño		
	Laboral	0.032	
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Estudiando la Tabla 23 de correlaciones, se consigue precisar un nivel de sig. =0.032, el cual, conforme a la regla, por ser menor a 0.050, se debe rechazar la H₀ y aceptar que existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral, además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.392, lo cual indica una correlación débil de acuerdo a Salas (2018).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022. Además. Se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Motivación, con la variable Desempeño Laboral.

Este estudio está teóricamente justificado, debido al uso de definición actual de teoría en un enfoque respecto a las variables que es objeto de investigación, que trata el problema principal de la realidad problemática del campo en que la unidad es objeto de análisis y a la investigación. Desde un punto de vista metodológico, este estudio se destaca porque será un modelo para la construcción y el desarrollo de instrumentos de medida, que servirá de referencia para otros estudios con un problema similar.

Además, se justificó en el marco práctico, ya que la investigación brindará información valiosa y coincidirá con el contraste de teorías, posibilitando conocer el problema de la realidad y las variables existentes, con el fin de mejorar la vulnerabilidad que permite a los colaboradores de la organización convivir armónicamente en el marco del cumplimiento de las normas establecidas y en definitiva desde el punto de vista social les permitirá proporcionar información confiable para que puedan tomar medidas que contribuyan al bienestar del trabajo de la organización. Su impacto positivo también debe darse en la comunidad que rodea.

Los cuestionarios utilizados fueron elaborados para una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, siendo validados por 3 expertos obteniéndose una calificación aplicable, luego se realizó la prueba piloto para calcular su confiabilidad, del que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.824 respecto al cuestionario de Motivación, y 0.779 para el cuestionario de Desempeño Laboral.

Los resultados nos aclaran que el personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho califican que la Motivación se encuentra en un punto medio con un 53.3%, pero el grupo que lo califica como alto es un poco menor

(46.7%), lo cual, dicha situación debe ser tomada en cuenta por el administrador y el máximo representante de la Institución. De otra forma, estos mismos trabajadores reportan un alto Desempeño Laboral en la Institución con un 73.3%.

Pero si analizamos la relación entre las dos variables, podemos verificar que el porcentaje mayor de datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde el personal administrativo considera que la Motivación se encuentra a un nivel medio con un 20% y el Desempeño Laboral se encuentra a un nivel alto con un 40%. La interpretación de estos resultados permite determinar que no existe una relación entre ambas variables; resultado que es respaldado con la prueba de estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.349$, Sig. (Bilateral) = 0.059; ($p > 0.05$)), que nos autoriza afirmar que no existe una relación directa entre estas dos variables Motivación y Desempeño Laboral.

De los resultados obtenidos se evidencian que son distintos a los obtenidos por Bravo (2020) (Pearson=0.599, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que evidencia que existe relación entre clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019; asimismo, se tiene los resultados obtenidos por Ramos (2018) ($Rho=0.587$, Sig. (Bilateral) = 0.006; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que se relaciona significativamente la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños, 2018.

Además, están los resultados de Tello (2018) ($Rho=0.829$, Sig. (Unilateral) = 0.010; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que la motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los educadores del nivel secundario de la I.E. Germán Tejada Vela.

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con los resultados obtenidos por Guerrero (2019) ($Rho=0.045$, p-valor de 0.855; ($p > 0.05$)), que demuestra que la motivación no tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019.

En los resultados obtenidos por Guevara (2022), ($Rho=0.742$, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)), se evidencia que la motivación si se correlaciona con el

desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

Así también, respecto a las Tesis a nivel internacional, se tiene los resultados obtenidos por Palacios (2021) (Pearson=0.705, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que la motivación laboral ayuda positiva y directamente en la productividad de los trabajadores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil. Además, los resultados obtenidos por Medina (2020) (R= 823), que sostiene que existe una correlación directa y que las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. son directamente proporcionales.

También están los resultados obtenidos por Vega (2021) (Pearson=0.968, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que comprueba que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de las PYMES Comerciales del Cantón Milagro, periodo 2020- 2021. Además, están los resultados obtenidos por Santamaría (2020) (Chi-cuadrado de Pearson=848.352, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que existe incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.

Asimismo, Cadena (2019), al concluir su investigación pudo establecer que existe correlación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha.

Respecto a los resultados de las dimensiones de la primera variable Motivación, se puede apreciar que el personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho califica a las necesidades fisiológicas con un 60% en el nivel alto, a las necesidades de seguridad con un 13.3% en el nivel alto, a las necesidades sociales con un 60% en el nivel alto, a las necesidades de estima con un 63.3% en el nivel alto y a las necesidades de autorrealización con un 63.3% en el nivel alto.

En ese sentido, se puede apreciar que, en lo que respecta a las necesidades de seguridad este obtuvo el menor nivel, toda vez que el personal administrativo lo califica en un nivel medio con un 66.7%, en un nivel bajo con 20% y solo un 13.3%

en el nivel alto. Por lo tanto, las autoridades de la Institución deberán aunar esfuerzos para perfeccionar esta necesidad, toda vez que, este alcanzó un menor nivel respecto a los demás, ya que, el personal administrativo en su mayoría (el 63.3%) ha señalado que nunca se brinda capacitación sobre el uso correcto del extintor, además que, la mitad del personal administrativo (el 50%) ha señalado que solo algunas veces se brinda capacitación sobre primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia.

Aunado a ello, casi la mitad del personal administrativo (46.7%) han señalado que solo algunas veces se realizan simulacros de desastres naturales, y un poco más de la mitad del personal (56.7%) han referido que solo algunas veces se encuentran operativos los equipos de seguridad, como extintor, detector de humo, alarmas, escalera de emergencia, etc.

En esa misma línea, poco menos de la mitad del personal administrativo (43.3%) han referido que algunas veces los ambientes en el que se desempeñan son adecuados, y también solo algunas veces se otorgan equipos de bioseguridad, como mascarillas, alcohol en gel, guantes, etc.

Asimismo, en las otras dimensiones de la motivación las autoridades de la Institución también deberán incrementar esfuerzos en el sentido de poder mejorarlos, toda vez que:

En lo que respecta a la dimensión de necesidades fisiológicas, el 40% del personal administrativo señalaron que algunas veces se les otorga el tiempo suficiente para ingerir los alimentos, el 46.7% señalaron que algunas veces el área de trabajo es relajada para realizar las funciones, el 53.3% señalaron que algunas veces las labores que se les encomiendan no afectan el horario de salida, el 66.7% refieren que casi siempre se les otorgan sin problema el permiso correspondiente para acudir a un centro de salud en caso de alguna enfermedad o malestar, el 56.7% señalan que casi siempre se sienten conforme con el trabajo porque les permiten desarrollar con normalidad su vida personal, y el 56.7% refieren que casi siempre se sienten satisfechos con la responsabilidad que se les otorgan.

En lo que respecta a la dimensión de necesidades sociales, el 40% refieren que algunas veces participan cuando se les pide su colaboración y cooperación, el 56.7% sostienen que casi siempre la comunicación entre compañeros es libre y espontánea, el 46.7% señalan que casi siempre les dan información clara sobre las labores encomendadas, el 60% refieren que casi siempre existe una buena comunicación con el jefe, el 73.3% sostienen que casi siempre se tiene confianza con el jefe para hablar sobre problemas personales, el 63.3% señalan que casi siempre son atendidas las quejas y se autoriza expresarlas libremente.

El 40% sostienen que algunas veces se participa en las actividades de la institución, el 50% refieren que casi siempre les comuniquen sobre los conflictos que hay dentro del área para alcanzar una solución, el 60% refieren que casi siempre el personal es responsable del riesgo y consecuencias que pueden traer las elecciones que se toman, y el 66.7% señalan que casi siempre se mantiene un buen clima laboral.

En lo que respecta a la dimensión de necesidades de estima, el 40% señala que siempre se tiene buena relación y estima con los compañeros, el 53.3% refieren que casi siempre sus compañeros de trabajo les aceptan como son y les muestran respeto, el 56.7% sostienen que casi siempre las ideas que aportan para mejorar las labores son aceptadas por el jefe inmediato y compañeros de trabajo, y el 60% señalan que casi siempre el jefe inmediato y los compañeros de trabajo muestran su preocupación cuando el personal no se presenta al centro de labores.

En lo que respecta a la dimensión de necesidades de autorrealización, el 66.7% señalan que casi siempre participan en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo, el 56.7% sostienen que casi siempre, ayudan a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial, el 50% refieren que casi siempre asumen nuevas responsabilidades en el trabajo, y el 50% señalan que casi siempre son conscientes de sus actos y asumen sus responsabilidades.

Por otro lado, respecto a los resultados de las dimensiones de la segunda variable Desempeño Laboral, se puede apreciar que el personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho califica a la eficacia con un 80% en

el nivel alto, a la eficiencia con un 83.3% en el nivel alto, y a la productividad con un 40% en el nivel alto. Por lo tanto, las autoridades de la Institución deberán

En ese sentido, se puede apreciar que, en lo que respecta a la dimensión productividad, este obtuvo el menor nivel respecto a esta variable, toda vez que el personal administrativo lo califica en un nivel medio con un 60% y 40% en un nivel alto, lo cual también debe ser tomado en cuenta por las autoridades de la Institución, toda vez que podría coadyubar con mayores índices de productividad.

De esta dimensión, se advierte que el 50% del personal administrativo señaló que casi siempre el nivel de producción se encuentra acorde a lo establecido con las políticas de la institución, el 56.7% que casi siempre se contribuye con la culminación de los objetivos de la institución, el 63.3% que siempre se cumple con la entrega de la remuneración en la fecha indicada, el 50% que casi siempre el trabajo es evaluado por el jefe inmediato, el 53.3% que casi siempre existe supervisión a las actividades laborales dentro de la institución, el 53.3% que casi siempre el jefe inmediato otorga recomendaciones para la mejora en la realización del trabajo, el 56.7% que casi siempre se cuenta con los equipos y las herramientas necesarias para realizar el trabajo, el 36.7% que algunas veces existe confort con la limpieza e higiene en el lugar de trabajo.

Además, en lo que respecta a esta dimensión, el 16.7% del personal administrativo señaló que nunca existe satisfacción con el salario que se recibe en relación a las funciones de trabajo, el 33.3% señaló casi nunca, el 10% señaló algunas veces, el 16.7% señaló casi siempre, y solo el 23.3% señaló siempre. En ese sentido, se puede evidenciar que gran parte del personal administrativo no tiene plena satisfacción del salario que percibe en razón a las funciones que realizan.

Asimismo, el 73.3% del personal administrativo señaló que nunca se otorgan comisiones o bonos por realizar una buena labor; de lo que, se puede deducir que este factor podría ser un poco determinante para mejorar la productividad del desempeño laboral, ya que la mayor parte del personal administrativo señaló que nunca recibió comisiones o bonos ante una buena labor que haya realizado.

En lo que respecta a la dimensión de eficacia, el 56.7% señalaron que casi siempre se culmine con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos, el 43.3% sostienen que casi siempre las metas consideradas son alcanzables, el 60% indican que casi siempre las tareas asignadas se encuentran de acuerdo a las funciones del perfil profesional, el 43.3% señalan que casi siempre se cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado, el 36.7% refieren que siempre las actividades les son asignada dentro del horario de trabajo, y el 50% señalan que casi siempre se logra desarrollar las tareas encomendadas con calidad.

Y finalmente en lo que respecta a la dimensión eficiencia, el 40% sostiene que siempre la responsabilidad que les asignan les motiva a mejorar, el 80% casi siempre realiza el trabajo sin errores, en el menor tiempo y con los menores recursos, el 76.7% refiere que casi siempre logra desarrollar con liderazgo y cooperación las tareas encomendadas, el 86.7% sostiene que casi siempre el liderazgo ejercido en su área le motiva a trabajar, el 73.3% indica que casi siempre logra acoplarse con rapidez a los cambios que se produzcan en su entorno, el 70% señala que casi siempre el nivel de intelecto que posee le permite desarrollarse en su puesto de trabajo, y el 83.3% sostiene que casi siempre existe experiencia en el trabajo en equipo dentro del área laboral.

Con respecto a la tabla cruzada con relación a las dos variables, se tiene que cuando la motivación presenta un nivel alto del 40.0%, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel alto; asimismo, sobre las dimensiones, se tiene que cuando las necesidades fisiológicas presentan un nivel alto con un 43.3%, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel alto; cuando necesidades de seguridad presentan un nivel alto con un 13.3%, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel alto; cuando las necesidades sociales presentan un nivel alto con un 46.7%, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel alto; cuando las necesidades de estima presentan un nivel alto con un 46.7%, el desempeño laboral también se encuentra a un nivel alto; y cuando las necesidades de autorrealización presentan un nivel alto con un 53.3%, el desempeño laboral también se ubica a un nivel alto.

De los resultados obtenidos de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de la variable Motivación con la variable Desempeño Laboral, mediante la prueba estadística Rho de Spearman, reflejaron a la dimensión necesidades fisiológicas (Rho=0.173, Sig. (bilateral) =0.360); necesidades de seguridad (Rho=0.184, Sig. (bilateral) =0.329); necesidades sociales (Rho=0.275, Sig. (bilateral) =0.142) y; necesidades de estima (Rho=0.328, Sig. (bilateral) =0.077), los cuales en ejercicio a la regla, por ser mayor a 0.050 no se rechaza la H0, por lo tanto, no existe correlación positiva entre las necesidades sociales, necesidades fisiológicas, necesidades de estima y necesidades de seguridad, con el desempeño laboral.

Sin embargo, respecto a la dimensión necesidades de autorrealización, se adquirió un resultado distinto (Rho=0.392, Sig. (bilateral) =0.032), el cual, en función a la regla, por ser menor a 0.050, se debe rechazar la H0 y aceptar que existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral, y habiéndose obtenido el coeficiente de correlación igual a 0.392, se determina que coexiste una correlación débil.

Es así que, si comparamos los resultados obtenidos con correlación a los estudios previos, tenemos que también son distintos a los obtenidos por Bravo (2020), quien no desarrolla la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de la variable Motivación con la variable Desempeño Laboral, pero encuentra que la dimensión Necesidades fisiológicas se encuentra en un nivel bueno del 94%, la dimensión Necesidades de seguridad en un nivel bueno del 96%, la dimensión Necesidad social de amor y pertenencia en un nivel bueno del 96%, la dimensión Necesidad de estima en un nivel bueno del 96%, y la dimensión Necesidades de autorrealización en un nivel bueno del 84%.

Asimismo, se tiene los resultados obtenidos por Ramos (2018), quien respecto a la dimensión Retribución, obtuvo como resultado (Rho=0.342, Sig. (bilateral) =0.139), respecto a la dimensión Satisfacción laboral, obtuvo como resultado (Rho=0.314, Sig. (bilateral) =0.177), y respecto a la dimensión Compromiso de los trabajadores, obtuvo como resultado (Rho=-0.088, Sig. (bilateral) =0.714), los cuales, en función a la regla, por ser mayores a 0.050 no se rechaza la H0, y concluye que no existe

correlación significativa entre Compromiso de los trabajadores, Retribución y Satisfacción laboral, con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018;

Sin embargo, respecto a la dimensión Reconocimiento por el trabajo, Ramos (2018) obtuvo como resultado ($Rho=0.463$, Sig. (bilateral) $=0.040$), el cual, en función a la regla, por ser menor a 0.050 se rechaza la H_0 , y se concluye que existe correlación significativa entre Reconocimiento por trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños 2018.

Además, se tiene los resultados obtenidos por Tello (2018), quien respecto a la dimensión Factores extrínsecos obtuvo como resultado ($Rho=0.812$, Sig. (bilateral) $=0.021$), y respecto a la dimensión Factores intrínsecos obtuvo como resultado ($Rho=0.987$, Sig. (bilateral) $=0.007$); los cuales, en función a la regla, por ser menores a 0.050 se rechaza la H_0 , y se concluye que existe correlación positiva entre los factores intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral de los educadores del nivel secundario de la Institución Educativa Germán Tejada Vela.

Asimismo, se tiene los resultados obtenidos por Guerrero (2019), quien respecto a la dimensión Reconocimiento obtuvo como resultado ($Rho=-0.151$, p-valor de 0.537; ($p > 0.05$)), respecto a la dimensión Logro obtuvo como resultado ($Rho=0.014$, p-valor de 0.955; ($p > 0.05$)), respecto a la dimensión Progreso obtuvo como resultado ($Rho=0.284$, p-valor de 0.239; ($p > 0.05$)), respecto a la dimensión Crecimiento obtuvo como resultado ($Rho=0.294$, p-valor de 0.222; ($p > 0.05$)), respecto a la dimensión Responsabilidad obtuvo como resultado ($Rho=-0.070$, p-valor de 0.775; ($p > 0.05$)), y respecto a la dimensión Reto profesional obtuvo como resultado ($Rho=-0.164$, p-valor de 0.502; ($p > 0.05$)).

Resultados que, en función a la regla, por ser mayores a 0.050 se acepta las H_0 , y se concluye que no existe correlación significativa entre el reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional, con el desempeño laboral.

Así también, están los resultados obtenidos por Guevara (2022), quien respecto a la dimensión motivación extrínseca obtuvo como resultado ($Rho=0.522$, Sig.

(bilateral) =0.031), y respecto a la dimensión motivación intrínseca obtuvo como resultado ($Rho=0.859$, Sig. (bilateral) =0.000); los cuales, en ejercicio a la regla, por ser menores a 0.050 se rechaza la H_0 , y se deduce que si se correlaciona la motivación intrínseca y extrínseca con el desempeño laboral de los especialistas.

Con respecto a las Tesis a nivel internacional, se tiene los resultados obtenidos por Palacios (2021), quien respecto a la dimensión Necesidades Fisiológicas obtuvo como resultado (Pearson=0.418, Sig. (bilateral) =0.001), respecto a la dimensión Necesidades de seguridad obtuvo como resultado (Pearson=0.490, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Necesidades de afiliación obtuvo como resultado (Pearson=0.520, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Necesidades de reconocimiento obtuvo como resultado (Pearson=0.481, Sig. (bilateral) =0.000) y, respecto a la dimensión Necesidades de autorrealización obtuvo como resultado (Pearson=0.712, Sig. (bilateral) =0.000).

De tales resultados obtenidos por Palacios (2021), en ejercicio a la regla, por ser menores a 0.050 se rechaza la H_0 y se concluye que si existe correlación entre las Necesidades reconocimiento, Necesidades de Fisiológicas, Necesidades de afiliación, Necesidades de seguridad y Necesidades de autorrealización, con la productividad de los colaboradores de la empresa NOVARTIS de la ciudad de Guayaquil.

Así también, están los resultados obtenidos por Medina (2020), quien concluye que la motivación es primordial para lograr incentivar a los trabajadores para que realicen mejor sus labores en la organización; por lo tanto, la motivación debe tratarse en forma constante empleándose nuevas estrategias, a fin de que los trabajadores logren percibir una motivación alta, lo cual será beneficioso porque se verá reflejado en el desempeño.

Además, están los resultados obtenidos por Vega (2021), quien respecto a la dimensión Incentivos obtuvo como resultado (Pearson=0.897, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Capacitación de los empleados obtuvo como resultado (Pearson=0.935, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Liderazgo autoritario obtuvo como resultado (Pearson=0.906, Sig. (bilateral) =0.000), y respecto a la dimensión Comunicación obtuvo como resultado

(Pearson=0.959, Sig. (bilateral) =0.000); los cuales, en función a la regla, por ser menores a 0.050 se rechaza la H₀, y se concluye que los incentivos, la capacitación, el liderazgo y la comunicación, influyen en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de las PYMES Comerciales del Cantón Milagro, periodo 2020- 2021.

Además, están los resultados obtenidos por Santamaría (2020), quien respecto a la dimensión Comunicación consiguió como resultado (Chi-cuadrado de Pearson= 425.912, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Reconocimiento obtuvo como resultado (Chi-cuadrado de Pearson=435.284, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Remuneración obtuvo como resultado (Chi-cuadrado de Pearson=435.284, Sig. (bilateral) =0.000), respecto a la dimensión Liderazgo obtuvo como resultado (Chi-cuadrado de Pearson=303.084, Sig. (bilateral) =0.000), y respecto a la dimensión Trabajo en equipo obtuvo como resultado (Chi-cuadrado de Pearson=394.881, Sig. (bilateral) =0.000).

De los resultados obtenidos por Santamaría (2020), en ejercicio a la regla, por ser menores a 0.050 se rechaza la H₀, y se concluye que la comunicación, el reconocimiento, la remuneración, el liderazgo y el trabajo inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.

También, se tiene los resultados obtenidos por Cadena (2019), quien al realizar la correlación entre las dimensiones de la Motivación y del Desempeño Laboral, ha podido identificar que existe una correlación positiva entre las Necesidades Sociales, Necesidades de Protección y Seguridad, Necesidades de Pertenencia y las Necesidades de Autorrealización, con las competencias requeridas en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENVATUB S.A. de la Provincia de Pichincha, a excepción de las Necesidades de Autoestima, que no se relaciona con las competencias requeridas respecto al desempeño de dichos trabajadores.

Finalmente, en la presente investigación podríamos indicar que coexiste evidencia suficiente para señalar que no existe correlación entre las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral, a excepción de la dimensión de necesidades de autorrealización, el cual se relaciona con el desempeño laboral en un nivel débil.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, a razón de la información obtenida del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, se concluye que:

Primero: Se identificó que no se encontró correlación ($Rho=0.349$, Sig. (Bilateral) = 0.059) entre motivación y desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso no existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Segundo: Se identificó que no se encontró correlación ($Rho=0.173$, Sig. (bilateral) = 0.360) entre la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Tercero: Se identificó que no se encontró correlación ($Rho=0.184$, Sig. (bilateral) = 0.329) entre la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Cuarto: Se identificó que no se encontró correlación ($Rho=0.275$, Sig. (bilateral) = 0.142) entre la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Quinto: Se identificó que no se encontró correlación ($Rho=0.328$, Sig. (bilateral) = 0.077) entre la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso no existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

Sexto: Se encontró una correlación débil ($Rho=0.392$, Sig. (bilateral) $=0.032$) entre la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral; en tal sentido, en presente caso existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022. Ello por cuanto, las necesidades de autorrealización fueron calificadas en un nivel medio con 16.7% y el desempeño laboral en un nivel alto con 53.3%. Obteniéndose resultados en el que el personal administrativo señalaron que casi siempre participan en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo, casi siempre ayudan a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial, casi siempre asumen nuevas responsabilidades en el trabajo y, casi siempre son conscientes de sus actos y asumen sus responsabilidades.

VII. RECOMENDACIONES

Habiéndose llegado a la conclusión de que no existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022, y evidenciándose que la motivación es percibida a un nivel medio con el 53.3% y el desempeño laboral a un nivel alto con el 73.3%, se recomienda lo siguiente:

Primero: En relación a la dimensión necesidades fisiológicas, se recomienda que los jefes inmediatos del personal administrativo, tengan a bien procurar siempre otorgar el tiempo suficiente para que el personal pueda comer sus alimentos plácidamente, así como, mantener siempre el área de trabajo relajado, que las labores que se encomiende al personal no afecten su horario de salida, que no se tenga inconvenientes para que el personal pueda acudir a un centro de salud ante alguna enfermedad o malestar, a fin de que el personal se sienta conforme con el trabajo y satisfecho con las responsabilidades que asumen y puedan desarrollar con normalidad su vida personal.

Segundo: En relación a la dimensión necesidades de seguridad, se recomienda que el administrador de la Institución Pública tenga a bien procurar en velar que todos los ambientes en el que se desempeñan los trabajadores sean adecuados, que los equipos de seguridad como extintor, detector de humo, alarmas, escaleras de emergencia y otros, estén siempre operativos y habilitados, que se cumpla con dotar constantemente al personal con los equipos de bioseguridad a fin de prevenir mayor contagio del COVID-19, que se realicen capacitaciones sobre el uso correcto del extintor, primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia, y que se realice constantes simulacros de desastres naturales haciendo partícipe a todo el personal.

Tercero: En relación a la dimensión necesidades sociales, se recomienda que los jefes inmediatos tengan a bien mantener en todo momento un buen clima laboral, una buena comunicación con su personal para que estos también mantengan una buena comunicación entre sí, que siempre se brinde información clara al encomendar las labores al personal, que se brinde adecuada confianza al personal para que estos

recurran ante cualquier problema y puedan expresar libremente las quejas, que se haga partícipes al personal en la búsqueda de diferentes opciones de solución ante el surgimiento de problemas, y motivar al personal a que siempre sean partícipes de las actividades de la Institución, a ser colaborativos y cooperativos.

Cuarto: En relación a la dimensión necesidades de estima, se recomienda que los jefes inmediatos tengan a bien implorar siempre el respeto mutuo, que valoren las ideas que aporte el personal para la mejoría de las labores, que se promueva la buena relación entre sí y preocupación ante la ausencia de algún trabajador, y acepten a cada trabajador tal como son.

Quinto: En relación a la dimensión necesidades de autorrealización, se recomienda que los jefes inmediatos tengan a bien incentivar al personal a participar en las capacitaciones que ofrece la Institución y que ellos mismos busquen capacitarse constantemente, así como, promover nuevas responsabilidades al personal para que estos alcancen su máximo potencial y siempre sean conscientes de sus actos.

Sexto: Asimismo, se recomienda que la Institución tenga a bien considerar evaluar la escala remunerativa de los puestos de trabajo, toda vez que se advirtió que parte de los trabajadores (33.3%) señalaron que casi nunca se encuentran conformes con su salario en relación a las funciones que realizan, y que además, estos reciban su pago de forma oportuna; de igual forma, la Institución tenga a bien evaluar el otorgamiento de incentivos para el personal cuando estos realice buenas labores. Finalmente, que la Institución brinde a todo el personal las herramientas y equipos necesarios para el trabajo y procurar un buen control en la realización de la limpieza e higiene en los lugares de trabajo.

REFERENCIAS

- Alonso, J.C., y Montenegro, S. (2015). Estudio de Monte Carlo para comparar 8 pruebas de normalidad sobre residuos de mínimos cuadrados ordinarios en presencia de procesos autorregresivos de primer orden. *Estudios Gerenciales*, 31, 253-265.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eq/v31n136/v31n136a03.pdf>
- Ampofo, J., Nassè, T., & Akouwerabou, L. (2020). *The Effects Of Stress On Performance Of Workers In Ghana Health Service In Wa Municipal*. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 212-230
<https://www.fepbl.com/index.php/ijmer/article/view/152>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?* *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), pp. 35-50
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006;jsessionid=8EF39A2DF54A4EAAABCD83ADAA00C8B3?sequence=1#:~:text=Our%20findings%20suggest%20that%20work,security%20and%20opportunities%20of%20development.>
- Arias, F. (2012). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (6ta. Ed.). México D.F.: Trillas.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bangasser, D. (2020, enero/abril). *Estrés: Diferencias entre sexos*. *Investigación y Ciencia*, 25. <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/cuadernos/estrs-790/estrs-diferencias-entre-sexos-15735>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). *Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation*. *Cogent Business &*

Management.

<https://www.cogentoa.com/article/10.1080/23311975.2020.1801961>

Bonds, J. Raaxke, J. (2014). *Chapter 4: Nonexperimental research Methods from research methods: Are you equipped?* Kendall Hunt Publishing, 59-79.

https://he.kendallhunt.com/sites/default/files/uploadedFiles/Kendall_Hunt/Content/Higher_Education/Uploads/Bonds_Raacke_Research_2e_Ch4.pdf

Bravo, D. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47051>

Cadena, E. (2019). *LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA* [Tesis de pre grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Artículo 52.479, p. 527 – 538.

<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. México, Editorial Mc Graw Hill. (8°. ed.)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. Santiago.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf

Cómo motivar al empleado en el trabajo en tiempos del Covid. (2020, 19 de octubre). ORH Observatorio de RRHH. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/como-motivar-al-empleado-en-el-trabajo-en-tiempos-del-covid.html>

Cook, B. & Cook, L. (2008). Nonexperimental quantitative research and its role in guiding instruction. Intervention in school and clinic. *Intervention School Clinic*, 44, 98-104.

https://www.researchgate.net/publication/238437316_Nonexperimental_Quantitative_Research_and_Its_Role_in_Guiding_Instruction

Creswell, J. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design_Quantitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf

Deressa, A., & Zeru, G. (2019). *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*. BMC Res Notes 12, 213. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>

Dzansi, L., Chipunza, C., & Dzansi, D. (2016). *Impact of municipal employees' perceptions of fairness in human resources management practices on motivation: evidence from a South African Province*. Business perspectives, 14, 138-149. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14\(1-1\).2016.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14(1-1).2016.01)

Diario El Comercio (2021, 18 de junio). <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Encuesta Ipsos para The World Economic Forum (2021). *Un año de COVID-19*. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-04/Un%20an%CC%83o%20de%20Covid-19%20%283%29.pdf>

Forbes (2019, 12 de enero). *Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019*. <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=1fedb47e5f1c>

García, F. (2002). *El cuestionario*. 1ra edición. Universidad de Sonora. <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>

Global Employee Engagement Index [GEEI]. (2021). <https://www.employee-engagement-index.com/>

- Guerrero, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41002>
- Guevara, G. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78271>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). Editorial México: Mc Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta edición. México. McGraw-Hill.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. España. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- Herzberg, F. (1987). *One more time: ¿How do you motivate employees?* Harvard Business Review. [https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one more time - how do you motivate employees.pdf](https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf)
- Herzberg, F. (1959). *La motivación en el trabajo*. New York: New York: Wiley. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Kapsos, S. (2021). *Why would labour productivity surge during a pandemic?* International Labour Organization (ILO). <https://ilostat.ilo.org/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/>
- La importancia de mantener la motivación del equipo en tiempos de crisis y teletrabajo: cinco formas para mantenerla.* (2020, 17 de abril). Periódico online RRHH Digital.

http://www.rhhdigital.com/secciones/liderazgo/141322/La-importancia-de-mantener-la-motivacion-del-equipo-en-tiempos-de-crisis-y-teletrabajo-cinco-formas-para-mantenerla?target=_self

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1° ed.). Universidad Autónoma de Barcelona. España. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

Majid, U. (2018). *Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URNCSST) Journal*, 2. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>

Manpower Inc. (2006). *Engaging The Total Workforce*. https://www.manpower.ch/sites/default/files/PDF/Integration_Motivation_EN_08.pdf

Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15846>

Muskinsky. (2000). *Motivación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>

Muthuthanthiri F. (2017): *Data Types and Measurement Scales in Data Analysis*. Monash University. <https://doi.org/10.4225/03/58a39ec0b09c0>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Palacios, S. (2021). *LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVARTIS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL* [Tesis de post grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345#:~:text=Se%20comprob%>

[C3%B3%20que%20la%20motivaci%C3%B3n,obtuvo%20un%20valor%20de%200.705.](#)

Peersman, G. (2014). *Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto*. Síntesis metodológica N°10, Centro de Investigaciones de UNICEF. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf

Peña, S. (2017). *Análisis de datos* (1.^a ed.). <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Universitat Jaume I de Castellón, España*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004#:~:text=En%20sentido%20estricto%2C%20los%20inicios,de%20todo%20tipo%20de%20experiencias

Prasad, K. (2020). *Association Between Motivation, Occupational Stress, Coping And Employee Performance During Covid-19 Pandemic: Empirical Study Concerning Informational Technology Sector, Hyderabad*. International Journal of Management (IJM). https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_8/IJM_11_08_047.pdf

Radicación de la palabra Desempeño (s.f.). [http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22desempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20\(prenda](http://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22desempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20(prenda)

Ramos. E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños- 2018* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31305>

Ravikiran A.S. (2022). *Population vs Sample: Definitions, Differences and Examples*. Simplilearn. <https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample>

- Robalino (2013), *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12.^a ed.). Pearson Education Inc.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10.^a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Organizational behavior* (J. Enríquez, Trad.; 13.^a ed.). Pearson Educación. (Original work published 2009).
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez, A. (2021, julio/agosto). *El teletrabajo en tiempos de pandemia: ¿hacia un nuevo paradigma?* Investigación y Científica.
<https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/gratitud-838/el-teletrabajo-en-tiempos-de-pandemia-hacia-un-nuevo-paradigma-20069>
- Rothmann, S. y Coetzer, E.P. (2003). *The big five personality dimensions and job performance*. Journal of Industrial Psychology, vol. 29, núm. 1.
https://ianrothmann.com/pub/psyc_v29_n1_a9.pdf
- Salas, A. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica* (1.^a ed.). Editorial Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/240/1/libro3.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.^a ed.). Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de post grado, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). *Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance.* Public Administration Review. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13182/full>
- Sullivan, G. y Artino, A. (2013) *Analyzing and interpreting data from likert, type scales.* Journal Graduate Medical Education, 5(4), 541-2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3886444/>
- Tello, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25984>
- The BMJ. (s.f.). *Populations and samples.* <https://www.bmj.com/about-bmj/resources-readers/publications/statistics-square-one/3-populations-and-samples>
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- Vaidya, R., Prasad, K., & Mruthyanjaya, M. (2020). *Factors Effecting the Performance Management System: A Comparative Analysis Among Men And Women With Reference To Information Technology Sector.* International Journal of Management and Business. https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_1/IJM_11_01_009.pdf
- Vega, G. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las PYMES comerciales del Cantón Milagro, período 2020-2021* [Tesis de pregado, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5885>

Vogt, P. & Johnson, R. (2011). *Dictionary of Statistics & Methodology: A Nontechnical Guide For The Social Sciences* (4th ed.). Editorial Sabio.
<https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/133-Peru>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable: Motivación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación	La motivación se define como: "dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades: 1. Necesidades Fisiológicas; 2. Necesidades de seguridad; 3. Necesidades sociales; 4. Necesidades de estima; 5. Necesidades de autorrealización" (Maslow, como se citó en Robbins y Coulter, 2014, p. 507).	La motivación está definida por el puntaje alcanzado en el inventario « <i>Motivación</i> », el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos: Bajo: Hasta 142 puntos Promedio De 143 hasta 163 puntos Alto De 164 a más	Necesidades Fisiológicas	Alimentación, ambiente, descanso, salud, conformidad y satisfacción.	1 – 6	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Necesidades de seguridad	Ambientes, equipos de seguridad, equipos de bioseguridad, uso del extintor, simulacros y primeros auxilios	7 - 12	
			Necesidades sociales	Colaboración, comunicación libre, información, comunicación con el jefe, confianza, libertad de expresión, participación, información, consciencia y clima laboral.	13 - 22	
			Necesidades de estima	Relación, aceptación, sugerencia y preocupación.	23 - 26	
			Necesidades de autorrealización	Capacitación, cooperación, responsabilidad y consciencia.	27 - 30	

Variable: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral se define como: "Es el resultado final de una actividad. Ya sea que dicha actividad represente horas de práctica intensa antes de un concierto, o de una carrera, o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad." (Robbins y Coulter, 2010, p. 403)</p>	<p>El desempeño laboral está definido por el puntaje alcanzado en el inventario «<i>Desempeño laboral</i>», el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:</p> <p>Bajo: Hasta 142 puntos</p> <p>Promedio De 143 hasta 163 puntos</p> <p>Alto De 164 a más</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Metas, alcanzable, funciones, tareas, asignación y calidad.</p>	<p>1 – 6</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 23 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>
			<p>Eficiencia</p>	<p>Responsabilidad, eficacia, logros, liderazgo, cambios, conocimiento y trabajo en equipo.</p>	<p>7 - 13</p>	
			<p>Productividad</p>	<p>Producción, objetivos, salario, cumplimiento de pago, evaluación del desempeño, comisiones, supervisión, recomendaciones, equipos y limpieza.</p>	<p>14 - 23</p>	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.

AUTOR: Elias Gavidia, Jafet Marlon (ORCID: 0000-0002-0707-4235)

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p>	<p>Existe correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>HE1: Existe correlación positiva entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>HE2: Existe correlación positiva entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>HE3: Existe correlación positiva entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de</p>	<p>Necesidades Fisiológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Alimentación. . Ambiente. . Descanso. . Salud. . Conformidad. . Satisfacción. 	<p>1,2,3,4,5,6.</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Necesidades de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> . Ambientes. . Equipos de seguridad. . Equipos de bioseguridad. . Uso del extintor. . Simulacros. . Primeros auxilios. 	<p>7,8,9,10,11,12</p>					
Necesidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> . Colaboración. . Comunicación libre. . Información. . Comunicación con el jefe. . Confianza. . Libertad de expresión. . Participación. . Información. . Consciencia. . Clima laboral. 	<p>13,14,15,16,17,18,19,20,21,22</p>					
Necesidades de estima	<ul style="list-style-type: none"> . Relación. . Aceptación. . Sugerencia. . Preocupación. 	<p>23,24,25,26</p>					
Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> . Capacitación. . Cooperación. . Responsabilidad. . Consciencia. 	<p>27,27,28,29,30</p>					

				VARIABLE 2: Desempeño laboral.				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022?</p>	<p>OE4: Determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p>	<p>Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>HE4: existe correlación positiva entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p> <p>HE5: Existe correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022.</p>	Eficacia	. Metas. . Alcanzable. . Funciones. . Tareas. . Asignación. . Calidad.	1 – 6	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 23 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	Bajo	
			Eficiencia	. Responsabilidad. . Eficacia. . Logros. . Liderazgo. . Cambios. . Conocimiento. . Trabajo en equipo.	7 - 13		Medio	
			Productividad	. Producción. . Objetivos. . Salario. . Cumplimiento de pago. . Evaluación del desempeño. . Comisiones. . Supervisión. . Recomendaciones. . Equipos y limpieza.	14 - 23		Alto	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA CENSAL	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
Enfoque de Investigación: Cuantitativo.	30 personal administrativo de una Institución Pública de Huamanga – Ayacucho.	TÉCNICA:	La encuesta	<ul style="list-style-type: none"> Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH 				
Tipo de la Investigación: Básico.		INSTRUMENTO:	Dos cuestionarios					
Diseño: No experimental.		Censo: 30 personas	ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	<p>Para la prueba de normalidad se utilizará: Shapiro Wilk</p> <p>Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN</p> <p>Y el uso del programa estadístico SPSS</p>			
Corte de Investigación: Transversal.			TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

TEST ME SIENTO MOTIVADO

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

Sede: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la motivación. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parezca con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	Algunas Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1.	Se otorga el tiempo suficiente para ingerir los alimentos	N	CN	AV	CS	S
2.	El área de trabajo es relajada para realizar las funciones	N	CN	AV	CS	S
3.	Las labores que se encomienda no afectan el horario de salida, lo cual le permite dormir las horas necesarias para poder sobrellevar con alegría el día a día	N	CN	AV	CS	S
4.	Se otorgan sin problema el permiso correspondiente para acudir a un centro de salud en caso de alguna enfermedad o malestar	N	CN	AV	CS	S
5.	Se siente conforme con el trabajo porque le permite desarrollar con normalidad su vida personal	N	CN	AV	CS	S
6.	Se siente satisfecho con la responsabilidad que se le otorga	N	CN	AV	CS	S
7.	Los ambientes en el que se desempeña son adecuados	N	CN	AV	CS	S
8.	Se encuentran operativos los equipos de seguridad, como extintor, detector de humo, alarmas, escalera de emergencia etc.	N	CN	AV	CS	S
9.	Se otorgan equipos de bioseguridad, como mascarillas, alcohol en gel, guantes, etc.	N	CN	AV	CS	S
10.	Se brinda capacitación sobre el uso correcto del extintor	N	CN	AV	CS	S
11.	Se realizan simulacros de desastres naturales	N	CN	AV	CS	S
12.	Se brinda capacitación sobre primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia	N	CN	AV	CS	S
13.	El personal participa cuando se le pide su colaboración y cooperación	N	CN	AV	CS	S
14.	La comunicación entre compañeros es libre y espontánea	N	CN	AV	CS	S
15.	Se da información clara sobre las labores encomendadas	N	CN	AV	CS	S
16.	Existe una buena comunicación con el jefe	N	CN	AV	CS	S
17.	Se tiene confianza con el jefe para hablar sobre problemas personales	N	CN	AV	CS	S
18.	Son escuchadas las quejas y se permite expresarlas libremente	N	CN	AV	CS	S
19.	Se participa en las actividades de la institución	N	CN	AV	CS	S
20.	Se informa sobre los problemas que hay dentro del área para obtener una solución	N	CN	AV	CS	S
21.	El personal es consciente del riesgo y consecuencias que pueden traer las decisiones que se toman	N	CN	AV	CS	S
22.	Se mantiene un buen clima laboral	N	CN	AV	CS	S
23.	Se tiene buena relación y estima con los compañeros	N	CN	AV	CS	S
24.	Sus compañeros de trabajo le aceptan como es y le muestran respeto	N	CN	AV	CS	S
25.	Las ideas que se aporta para mejorar las labores son aceptadas por el jefe inmediato y compañeros de trabajo	N	CN	AV	CS	S
26.	El jefe inmediato y los compañeros de trabajo muestran su preocupación cuando el personal no se presenta al centro de labores	N	CN	AV	CS	S
27.	Participa en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo	N	CN	AV	CS	S
28.	Ayuda a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial	N	CN	AV	CS	S
29.	Con frecuencia asume nuevas responsabilidades en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
30.	Es consciente de sus actos y asume sus responsabilidades	N	CN	AV	CS	S

Gracias por completar el cuestionario.

TEST REALIZO UN BUEN TRABAJO

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

Sede: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la motivación. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parezca con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	Algunas Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)

		1	2	3	4	5
Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	Se cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	N	CN	AV	CS	S
2.	Las metas consideradas son alcanzables	N	CN	AV	CS	S
3.	Las tareas asignadas se encuentran de acuerdo a las funciones del perfil profesional	N	CN	AV	CS	S
4.	Se cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado	N	CN	AV	CS	S
5.	Las actividades se nos asignan dentro del horario de trabajo	N	CN	AV	CS	S
6.	Logra desarrollar las tareas encomendadas con calidad	N	CN	AV	CS	S
7.	La responsabilidad que le asignan le motiva a un mayor perfeccionamiento	N	CN	AV	CS	S
8.	Se realiza el trabajo sin errores, en el menor tiempo y con los menores recursos	N	CN	AV	CS	S
9.	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación las tareas encomendadas	N	CN	AV	CS	S
10.	El liderazgo ejercido en su área le motiva a trabajar	N	CN	AV	CS	S
11.	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	N	CN	AV	CS	S
12.	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	N	CN	AV	CS	S
13.	Existe experiencia en el trabajo en equipo dentro del área laboral	N	CN	AV	CS	S
14.	El nivel de producción se encuentra acorde a lo establecido con las políticas de la institución	N	CN	AV	CS	S
15.	Se contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución	N	CN	AV	CS	S
16.	Existe satisfacción con el salario que se recibe en relación a las funciones de trabajo	N	CN	AV	CS	S
17.	Se cumplen con la entrega de la remuneración en la fecha indicada	N	CN	AV	CS	S
18.	El trabajo es evaluado constantemente por el jefe inmediato	N	CN	AV	CS	S
19.	Se otorgan comisiones o bonos por realizar una buena labor	N	CN	AV	CS	S
20.	Existe supervisión constantemente a las actividades laborales dentro de la institución	N	CN	AV	CS	S
21.	El jefe inmediato otorga recomendaciones a menudo para la mejora en la realización del trabajo	N	CN	AV	CS	S
22.	Se cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo	N	CN	AV	CS	S
23.	Existe confort con la limpieza e higiene en los lugares de trabajo	N	CN	AV	CS	S

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validación – Juez 1



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación
Inventario *me siento motivado*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS											
1	Se otorga el tiempo suficiente para ingerir los alimentos			X			X			X	
2	El área de trabajo es relajada para realizar las funciones			X			X			X	
3	Las labores que se encomienda no afectan el horario de salida, lo cual le permite dormir las horas necesarias para poder sobrellevar con alegría el día a día			X			X			X	
4	Se otorgan sin problema el permiso correspondiente para acudir a un centro de salud en caso de alguna enfermedad o malestar			X			X			X	
5	Se siente conforme con el trabajo porque le permite desarrollar con normalidad su vida personal			X			X			X	
6	Se siente satisfecho con la responsabilidad que se le otorga			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD											
7	Los ambientes en el que se desempeña son adecuados			X			X			X	
8	Se encuentran operativos los equipos de seguridad, como extintor, detector de humo, alarmas, escalera de emergencia etc.			X			X			X	
9	Se otorgan equipos de bioseguridad, como mascarillas, alcohol en gel, guantes, etc.			X			X			X	
10	Se brinda capacitación sobre el uso correcto del extintor			X			X			X	
11	Se realizan simulacros de desastres naturales			X			X			X	
12	Se brinda capacitación sobre primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: NECESIDADES SOCIALES											
13	El personal participa cuando se le pide su colaboración y cooperación			X			X			X	
14	La comunicación entre compañeros es libre y espontánea			X			X			X	
15	Se da información clara sobre las labores encomendadas			X			X			X	
16	Existe una buena comunicación con el jefe			X			X			X	
17	Se tiene confianza con el jefe para hablar sobre problemas personales			X			X			X	
18	Son escuchadas las quejas y se permite expresarlas libremente			X			X			X	
19	Se participa en las actividades de la institución			X			X			X	
20	Se informa sobre los problemas que hay dentro del área para obtener una solución			X			X			X	
21	El personal es consciente del riesgo y consecuencias que pueden traer las decisiones que se toman			X			X			X	
22	Se mantiene un buen clima laboral			X			X			X	



DIMENSIÓN 4: NECESIDADES DE ESTIMA										
23	Se tiene buena relación y estima con los compañeros					X			X	X
24	Sus compañeros de trabajo le aceptan como es y le muestran respeto					X			X	X
25	Las ideas que se aporta para mejorar las labores son aceptadas por el jefe inmediato y compañeros de trabajo					X			X	X
26	El jefe inmediato y los compañeros de trabajo muestran su preocupación cuando el personal no se presenta al centro de labores					X			X	X
DIMENSIÓN 5: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN										
27	Participa en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo					X			X	X
28	Ayuda a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial					X			X	X
29	Con frecuencia asume nuevas responsabilidades en el trabajo					X			X	X
30	Es consciente de sus actos y asume sus responsabilidades					X			X	X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** DNI: 10050551

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

24 de junio del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Inventario realizo un buen trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA											
1	Se cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos			X			X			X	
2	Las metas consideradas son alcanzables			X			X			X	
3	Las tareas asignadas se encuentran de acuerdo a las funciones del perfil profesional			X			X			X	
4	Se cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado			X			X			X	
5	Las actividades se nos asignan dentro del horario de trabajo			X			X			X	
6	Logra desarrollar las tareas encomendadas con calidad			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA											
7	La responsabilidad que le asignan le motiva a un mayor perfeccionamiento			X			X			X	
8	Se realiza el trabajo sin errores, en el menor tiempo y con los menores recursos			X			X			X	
9	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación las tareas encomendadas			X			X			X	
10	El liderazgo ejercido en su área le motiva a trabajar			X			X			X	
11	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno			X			X			X	
12	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo			X			X			X	
13	Existe experiencia en el trabajo en equipo dentro del área laboral			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD											
14	El nivel de producción se encuentra acorde a lo establecido con las políticas de la institución			X			X			X	
15	Se contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución			X			X			X	
16	Existe satisfacción con el salario que se recibe en relación a las funciones de trabajo			X			X			X	
17	Se cumplen con la entrega de la remuneración en la fecha indicada			X			X			X	
18	El trabajo es evaluado constantemente por el jefe inmediato			X			X			X	
19	Se otorgan comisiones o bonos por realizar una buena labor			X			X			X	
20	Existe supervisión constantemente a las actividades laborales dentro de la institución			X			X			X	
21	El jefe inmediato otorga recomendaciones a menudo para la mejora en la realización del trabajo			X			X			X	
22	Se cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo			X			X			X	
23	Existe confort con la limpieza e higiene en los lugares de trabajo			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación
Inventario *me siento motivado*

Nº	DIMENSIONES / Ítema	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS													
1	Se otorga el tiempo suficiente para ingerir los alimentos				X				X				X	
2	El área de trabajo es relajada para realizar las funciones				X				X				X	
3	Las labores que se encomienda no afectan el horario de salida, lo cual le permite dormir las horas necesarias para poder sobrellevar con alegría el día a día				X				X				X	
4	Se otorgan sin problema el permiso correspondiente para acudir a un centro de salud en caso de alguna enfermedad o malestar				X				X				X	
5	Se siente conforme con el trabajo porque le permite desarrollar con normalidad su vida personal				X				X				X	
6	Se siente satisfecho con la responsabilidad que se le otorga				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD													
7	Los ambientes en el que se desempeña son adecuados				X				X				X	
8	Se encuentran operativos los equipos de seguridad, como extintor, detector de humo, alarmas, escalera de emergencia etc.				X				X				X	
9	Se otorgan equipos de bioseguridad, como mascarillas, alcohol en gel, guantes, etc.				X				X				X	
10	Se brinda capacitación sobre el uso correcto del extintor				X				X				X	
11	Se realizan simulacros de desastres naturales				X				X				X	
12	Se brinda capacitación sobre primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: NECESIDADES SOCIALES													
13	El personal participa cuando se le pide su colaboración y cooperación				X				X				X	
14	La comunicación entre compañeros es libre y espontánea				X				X				X	
15	Se da información clara sobre las labores encomendadas				X				X				X	
16	Existe una buena comunicación con el jefe				X				X				X	
17	Se tiene confianza con el jefe para hablar sobre problemas personales				X				X				X	
18	Son escuchadas las quejas y se permite expresarla libremente				X				X				X	
19	Se participa en las actividades de la institución				X				X				X	
20	Se informa sobre los problemas que hay dentro del área para obtener una solución				X				X				X	



21	El personal es consciente del riesgo y consecuencias que pueden traer las decisiones que se toman				X				X				X
22	Se mantiene un buen clima laboral				X				X				X
DIMENSIÓN 4: NECESIDADES DE ESTIMA													
23	Se tiene buena relación y estima con los compañeros				X				X				X
24	Sus compañeros de trabajo le aceptan como es y le muestran respeto				X				X				X
25	Las ideas que se aporta para mejorar las labores son aceptadas por el jefe inmediato y compañeros de trabajo				X				X				X
26	El jefe inmediato y los compañeros de trabajo muestran su preocupación cuando el personal no se presenta al centro de labores				X				X				X
DIMENSIÓN 5: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN													
27	Participa en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo				X				X				X
28	Ayuda a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial				X				X				X
29	Con frecuencia asume nuevas responsabilidades en el trabajo				X				X				X
30	Es consciente de sus actos y asume sus responsabilidades				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Kathia Julieta Kukurelo Raymundo DNI: 45503125

Especialidad del validador: Gestión Pública

28 de junio del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Kathia Julieta Kukurelo Raymundo.
DNI. 45503125



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Inventario *realizo un buen trabajo*

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA										
1	Se cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos			X			X			X	
2	Las metas consideradas son alcanzables			X			X			X	
3	Las tareas asignadas se encuentran de acuerdo a las funciones del perfil profesional			X			X			X	
4	Se cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado			X			X			X	
5	Las actividades se nos asignan dentro del horario de trabajo			X			X			X	
6	Logra desarrollar las tareas encomendadas con calidad			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA										
7	La responsabilidad que le asignan le motiva a un mayor perfeccionamiento			X			X			X	
8	Se realiza el trabajo sin errores, en el menor tiempo y con los menores recursos			X			X			X	
9	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación las tareas encomendadas			X			X			X	
10	El liderazgo ejercido en su área le motiva a trabajar			X			X			X	
11	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno			X			X			X	
12	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo			X			X			X	
13	Existe experiencia en el trabajo en equipo dentro del área laboral			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD										
14	El nivel de producción se encuentra acorde a lo establecido con las políticas de la Institución			X			X			X	
15	Se contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Institución			X			X			X	
16	Existe satisfacción con el salario que se recibe en relación a las funciones de trabajo			X			X			X	
17	Se cumplen con la entrega de la remuneración en la fecha indicada			X			X			X	
18	El trabajo es evaluado constantemente por el jefe inmediato			X			X			X	
19	Se otorgan comisiones o bonos por realizar una buena labor			X			X			X	
20	Existe supervisión constantemente a las actividades laborales dentro de la Institución			X			X			X	
21	El jefe inmediato otorga recomendaciones a menudo para la mejora en la realización del trabajo			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

22	Se cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo				X			X			X
23	Existe confort con la limpieza e higiene en los lugares de trabajo				X			X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Kathia Julieta Kukurelo Raymundo DNI: 45503125

Especialidad del validador: Gestión Pública

28 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Kathia Julieta Kukurelo Raymundo.

DNI. 45503125



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación
Inventario *me siento motivado*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS										
1	Se otorga el tiempo suficiente para ingerir los alimentos			X			X			X	
2	El área de trabajo es relajada para realizar las funciones			X			X			X	
3	Las labores que se encomienda no afectan el horario de salida, lo cual le permite dormir las horas necesarias para poder sobrelevar con alegría el día a día			X			X			X	
4	Se otorgan sin problema el permiso correspondiente para acudir a un centro de salud en caso de alguna enfermedad o malestar			X			X			X	
5	Se siente conforme con el trabajo porque le permite desarrollar con normalidad su vida personal			X			X			X	
6	Se siente satisfecho con la responsabilidad que se le otorga			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD										
7	Los ambientes en el que se desempeña son adecuados			X			X			X	
8	Se encuentran operativos los equipos de seguridad, como extintor, detector de humo, alarmas, escalera de emergencia etc.			X			X			X	
9	Se otorgan equipos de bioseguridad, como mascarillas, alcohol en gel, guantes, etc.			X			X			X	
10	Se brinda capacitación sobre el uso correcto del extintor			X			X			X	
11	Se realizan simulacros de desastres naturales			X			X			X	
12	Se brinda capacitación sobre primeros auxilios y cómo desenvolverse ante cualquier emergencia			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: NECESIDADES SOCIALES										
13	El personal participa cuando se le pide su colaboración y cooperación			X			X			X	
14	La comunicación entre compañeros es libre y espontánea			X			X			X	
15	Se da información clara sobre las labores encomendadas			X			X			X	
16	Existe una buena comunicación con el jefe			X			X			X	
17	Se tiene confianza con el jefe para hablar sobre problemas personales			X			X			X	
18	Son escuchadas las quejas y se permite expresarlas libremente			X			X			X	
19	Se participa en las actividades de la institución			X			X			X	
20	Se informa sobre los problemas que hay dentro del área para obtener una solución			X			X			X	
21	El personal es consciente del riesgo y consecuencias que pueden traer las decisiones que se toman			X			X			X	



22	Se mantiene un buen clima laboral				X					X				X
DIMENSIÓN 4: NECESIDADES DE ESTIMA														
23	Se tiene buena relación y estima con los compañeros				X					X				X
24	Sus compañeros de trabajo le aceptan como es y le muestran respeto				X					X				X
25	Las ideas que se aporta para mejorar las labores son aceptadas por el jefe inmediato y compañeros de trabajo				X					X				X
26	El jefe inmediato y los compañeros de trabajo muestran su preocupación cuando el personal no se presenta al centro de labores				X					X				X
DIMENSIÓN 5: NECESIDADES DE AUTORREALIZACION														
27	Participa en las capacitaciones que le ofrece la institución para ampliar sus conocimientos y poder realizar un buen trabajo				X					X				X
28	Ayuda a sus compañeros de trabajo para que alcancen su máximo potencial				X					X				X
29	Con frecuencia asume nuevas responsabilidades en el trabajo				X					X				X
30	Es consciente de sus actos y asume sus responsabilidades				X					X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Iván Jimmy Vargas Cancho** **DNI: 10728849**

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de junio del 202

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Activar Wi
Ve a Configu

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral
Inventario realizo un buen trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D		D	A
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA												
1	Se cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos			X			X					X	
2	Las metas consideradas son alcanzables			X			X					X	
3	Las tareas asignadas se encuentran de acuerdo a las funciones del perfil profesional			X			X					X	
4	Se cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado			X			X					X	
5	Las actividades se nos asignan dentro del horario de trabajo			X			X					X	
6	Logra desarrollar las tareas encomendadas con calidad			X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA												
7	La responsabilidad que le asignan le motiva a un mayor perfeccionamiento			X			X					X	
8	Se realiza el trabajo sin errores, en el menor tiempo y con los menores recursos			X			X					X	
9	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación las tareas encomendadas			X			X					X	
10	El liderazgo ejercido en su área le motiva a trabajar			X			X					X	
11	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno			X			X					X	
12	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo			X			X					X	
13	Existe experiencia en el trabajo en equipo dentro del área laboral			X			X					X	
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD												
14	El nivel de producción se encuentra acorde a lo establecido con las políticas de la institución			X			X					X	
15	Se contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución			X			X					X	
16	Existe satisfacción con el salario que se recibe en relación a las funciones de trabajo			X			X					X	
17	Se cumplen con la entrega de la remuneración en la fecha indicada			X			X					X	
18	El trabajo es evaluado constantemente por el jefe inmediato			X			X					X	
19	Se otorgan comisiones o bonos por realizar una buena labor			X			X					X	
20	Existe supervisión constantemente a las actividades laborales dentro de la institución			X			X					X	
21	El jefe inmediato otorga recomendaciones a menudo para la mejora en la realización del trabajo			X			X					X	
22	Se cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo			X			X					X	
23	Existe confort con la limpieza e higiene en los lugares de trabajo			X			X					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Iván Jimmy Vargas Cancho DNI: 10728849

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

Especialidad