



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina
de Liquidación de Contratos del Ministerio del Interior, Lima
2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mory Flores, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-4007-427X)

ASESOR:

Mg. Paredes del Aguila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a mis padres y familiares que me apoyan en cada momento y decisión para lograr mis metas..

Agradecimiento

A la Universidad por brindarme la oportunidad de llegar a culminar mis estudios, a mis profesores por sus enseñanzas que me ayudan en mi camino profesional.

Índice de contenidos

Carátula	I	
Dedicatoria	ii	
Agradecimiento	iv	
Índice de contenidos	iii	
Índice de tablas	v	
Resumen	Vi	
Abstract	vii	
I	INTRODUCCIÓN	1
II	MARCO TEÓRICO	4
III	METODOLOGÍA	16
	3.1 Tipo y diseño de investigación	16
	3.2 Variable y operacionalización	17
	3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	18
	3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
	3.5 Procedimiento	20
	3.6 Método de análisis de datos	20
	3.7 Aspectos éticos	21
IV	RESULTADOS	22
V.	DISCUSIÓN	26
VI	CONCLUSIONES	30
VII	RECOMENDACIONES	31
	REFERENCIAS	32
	ANEXOS	40
	Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis	41
	Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables	43
	Anexo 3: Instrumentos	44
	Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	48
	Anexo 5: Base de datos	50
	Anexo 6: Resultados descriptivos	54
	Anexo 7: Certificados de validez	55

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: <i>Correlación entre los factores motivacionales y el desempeño del personal</i>	22
Tabla 2: <i>Correlación entre la dirección laboral y el desempeño del personal</i>	23
Tabla 3: <i>Correlación entre la dimensión intensidad laboral y el desempeño del personal</i>	24
Tabla 4: <i>Correlación entre la dimensión perseverancia laboral y el desempeño del personal</i>	25

Resumen

El presente estudio titulado los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, por ello se planteó como objetivo el determinar la relación entre las variables planteadas, se planteó bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en el cual se trabajó con una población conformada por el personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter y una muestra conformada por 30 trabajadores. En cuanto a los instrumentos que se utilizaron para la recolección de los datos se emplearon dos cuestionarios los cuales pasaron por procesos de validez y confiabilidad antes de ser aplicados a la muestra. Los datos recolectados fueron procesados apoyados del software SPSS25 permitiendo evidenciar que existe un grado de correlación de Rho de Spearman = ,747** además de encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

Palabras claves: Factores motivacionales, desempeño del personal, trabajadores.

Abstract

The present study entitled the motivational factors and performance of the personnel in the Office of Liquidation of works of the Mininter, Lima, 2021, therefore the objective was to determine the relationship between the variables raised, it was raised under the quantitative approach, of design Non-experimental cross-sectional study in which we worked with a population made up of the staff of the Mininter's Works Clearance Office and a sample made up of 30 workers. Regarding the instruments used to collect the data, two questionnaires were used which went through validity and reliability processes before being applied to the sample. The collected data were processed supported by the SPSS25 software allowing to show that there is a degree of correlation of Spearman's Rho = .747 ** in addition to finding a $\rho = 0.000 < 0.05$, for which it was accepted that there is a positive and significant correlation between the Motivational factors and staff performance in the Mininter's works liquidation office, Lima, 2021.

Keywords: Motivational factors, staff performance, workers.

I.- INTRODUCCIÓN

Como resultado de la globalización, se han realizado cambios masivos en los últimos años. Las sociedades industrializadas han experimentado cambios en sus economías, sociedades y culturas, Como resultado, se ha visto que las diversas esferas del progreso humano se han visto impactadas negativamente, perjudicando el nivel de la vida cotidiana, las relaciones sociales de las personas y su situación laboral con las organizaciones para las que trabajan (Bhatnagar, y George, 2018; Do y Nguyen, 2020; Musinguzi, et. al. 2018).

A nivel global, según Bohórquez (2020), la motivación está dirigida a toda meta empresarial, para desafiar los cambios acelerados en la competencia, se deben satisfacer las demandas actuales de los clientes., las situaciones demográficas variantes, la globalización de los mercados, ameritan del estímulo en el trabajo para incrementar el rendimiento, generar sentido de pertinencia por la empresa, y asimismo la coherencia, la innovación y la dedicación a todas las tareas relacionadas con el trabajo, el avance tecnológico y la automatización son valorados como factores clave , junto a la innovación sumada a la renovación de comportamientos para impulsar acciones que apoyen el avance de la empresa a semejanza de la posición (Illangakoon y Kathriarachchi, 2020; Fidiyah, 2021).

A nivel internacional, Peña y Villón (2017) los investigadores encontraron que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es sesgada en un estudio sobre la motivación en el lugar de trabajo como un componente esencial del éxito organizacional para una empresa en Ecuador., las relaciones personales y el ambiente de trabajo .Las organizaciones que conservan alto nivel de motivación en sus trabajadores alcanzarán igualmente alto nivel de motivación en sus clientes (Scott, 2018; Zacher, et. Al. 2021).

Por su parte, Torner (2021) debate en profundidad sobre los efectos de la pandemia Covid19 con relación al estilo de vida y algunos procesos cognitivos como la memoria y motivación, la capacidad de prestar interés, percibir cosas e incluso hacer frente a situaciones y planificar, además de sus efectos sobre las emociones y los elementos sociales o culturales que afectan a los seres humanos; Actualmente , hay una situación tensa, la depresión, la hipersensibilidad, el desvelo

y la indecisión empeoran con el Covid19, como una conexión con la ansiedad que siente más del 57% de los encuestados.

A nivel nacional, en un estudio sobre motivación en el trabajo en una empresa de servicios en Lima, Perú, se demostró que, en la empresa estudiada no se encontró un sistema de evaluación, destaca la falta de oportunidades de crecimiento, desarrollo y capacidad. Así mismo, no había planes para incentivar al personal o ambientes para fomentar el desarrollo de sus habilidades entre otras actividades. Los hallazgos de este estudio demostraron una falta de motivación en relación con los elogios, premios y bonos de incentivo, pero además con el componente de fuerza y autonomía. (Pak, 2019; Lavinia, 2017). Sin embargo, los empleados expresaron su motivación por el apoyo multifuncional; interacción con los dueños, la marca y comunicación con sus compañeros de trabajo creando un ambiente seguro. A la luz de esto, se evaluaron como factores pertinentes factores como la promoción del estudio, la retroalimentación, la integración, la flexibilidad de horarios y el desarrollo de técnicas novedosas de resolución de conflictos. (Nolazco, et. al. 2020).

A nivel local, se analizan los trabajadores de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, en los cuales se ha observado que han indicado falta de reconocimiento, la falta de incentivos y recompensas ha resultado en su desmotivación. Además, se presentan fallas en la dirección de metas que implican un esfuerzo excesivo, desarrollo inadecuado de actividades y baja intensidad en las tareas., deficiente programación de programas de capacitación, deficiente ejecución de actividades. Partiendo de ello surge el presente estudio el cual presenta como problema principal, ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021? y como Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021?

Asimismo, los objetivos de la investigación, como objetivo principal Determinar la relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal

de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021 y como Objetivos específicos: Analizar la relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021. Analizar la relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021 y Explicar la relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

Adicionalmente, se presenta la justificación del estudio, como justificación teórica la investigación buscara aumentar y ampliar la profundidad del conocimiento sobre las variables Factores motivacionales y desempeño del personal en tiempos de pandemia, el cual es un aspecto clave para la empresa como para el país. Asimismo, se espera que estos enfoques conduzcan a nuevas explicaciones que cambien o complementen el conocimiento inicial. En cuanto a la Justificación Metodológica el trabajo de investigación utilizará técnicas e instrumento de recolección de datos para conseguir la información pertinente y pueda comprobarse las hipótesis planteadas en el estudio. En relación a la justificación práctica la presente investigación ayudara a conocer los problemas que se presentan dentro de la empresa en cuanto a su desempeño y el impacto que tiene la motivación que estos aplican.

Finalmente, la hipótesis de la investigación, la hipótesis principal existe relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021 y como hipótesis específicas: existe relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021. Existe relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021 y Existe relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

Para iniciar el capítulo se presentan los antecedentes del estudio, como antecedentes nacionales Wong (2021) en su tesis titulada Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de operaciones en una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, 2020. Tuvo como objetivo principal determinar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores. Su metodología Tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La técnica utilizada fue una entrevista, la herramienta fue un cuestionario y hubo un total de 155 participantes y una muestra de 111 colaboradores. Los resultados obtenidos indican que las correlaciones de la variable desempeño laboral obtuvo una correlación de Pearson de $\alpha = 0.101$, lo cual indica una correlación nula, esto quiere decir que la satisfacción no ejerce ninguna influencia en el desempeño laboral a su vez se observa un nivel de significancia de 0.292 lo cual demuestra rechazar la hipótesis nula y tomar la hipótesis alternativa. Se llegó a la conclusión de que no hay una influencia muy significativa entre la dimensión condiciones del puesto y la variable desempeño laboral, ya que esto demuestra que el nivel de desempeño no se ve afectado por las características que ostenta un puesto de trabajo. Esto quiere decir que no existe influencia de la satisfacción en el ámbito laboral entre los colaboradores del área de operaciones en la entidad bancaria Arequipa.

Sánchez (2020) en su tesis titulada *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. El objetivo principal fue conocer si la motivación estuvo conectada a los trabajadores de ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo en el año 2020. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional, la técnica utilizada fue una entrevista, la herramienta utilizada fue un cuestionario, y la población estuvo conformada por los 21 participantes que laboran para la empresa. Los resultados obtenidos arrojaron que el Alpha de Cronbach fue del 82.4% para la variable motivación y del 85.5% para la variable desempeño laboral se puede determinar que los niveles de confiabilidad son buenos, también se utilizó el programa SPSS, arrojando como resultado la prueba de hipótesis de Rho Spearman con un nivel de significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Se llegó a la

conclusión de que existe una fuerte correlación entre las dimensiones motivacionales y significativo con respecto al desempeño de la empresa ETRAL SAC, Trujillo 2020, ya que de hecho se relacionan como una de ellas de una manera muy positiva y significativa. También de que la conexión emocional es un complemento en el desempeño y cuanto mayor sea esa conexión de los factores psicológicos, mucho mayor será el desenvolvimiento de los empleados.

Ortiz (2020) en su tesis titulada El efecto de los factores de riesgo en la motivación laboral de los trabajadores de la salud durante la crisis, según el COVID-19. El objetivo principal fue analizar los resultados de la investigación para describir cómo los factores de riesgo afectaron la motivación de los trabajadores de la salud en el trabajo durante la crisis de COVID-19 para identificar medidas para salvaguardar la salud del personal e identificar los factores que impulsan la motivación. Su metodología fue de carácter cualitativo. Los resultados, se observó que esta revisión describe tanto el contexto como las manifestaciones de los factores de riesgo que impactan al personal de salud, También se discuten y examinan las formas de alentar a las personas a continuar trabajando en ese campo. Se determinó que la motivación del personal en el área de la salud se ve sumamente dañado por los altos factores de riesgo en la crisis por el COVID-19, A pesar de que tener un sistema de salud fallido es el principal obstáculo, se puede continuar la valiente lucha contra la pandemia. Adicionalmente, se revela que existen factores de riesgo que afectan a los trabajadores de la salud durante la pandemia del COVID-19, Teniendo en cuenta que tiene un sistema peligroso, esto tiene un efecto en cuán motivados están para seguir trabajando para salvar vidas. Y estos factores de riesgo se producen por la poca inversión realizada lo que crea un estado de vulnerabilidad en el sistema de salud del país.

Espirilla (2021) en su tesis sobre factores motivacionales y desempeño laboral del personal para así poder establecer el vínculo entre las variables mencionadas, el estudio propuesto fue un enfoque cuantitativo, básica con un diseño no experimental, donde la población estuvo conformada por 50 enfermeras; para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, para medir los factores motivacionales el cuestionario contemplo 24 ítems mientras que para medir el desempeño laboral estuvo conformado por 20 ítems. El autor llegó a la conclusión que los factores

motivacionales están directa y correlacionó significativamente con la situación laboral con un coeficiente de correlación de Rho Sperman de 0,7334.

Campos (2018) en su estudio titulado factores motivacionales en el desempeño laboral, la cual tuvo como objetivo averiguar cómo se relacionaban las variables entre sí, para ello empleó una metodología basado en el método de enfoque cuantitativo deductivo hipotético no experimental , que implicó trabajar con un grupo de 40 enfermeras, para el trabajo de campo se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento dos cuestionarios, para medir los factores motivacionales el cuestionario estuvo conformado por 24 ítems, el cuestionario para la medida del desempeño relacionado con el trabajo tuvo 20 ítems, cada uno de los cuales pasó por controles de validez y confiabilidad antes de ser aplicado a la población general. Los resultados muestran que los profesionales presentan un nivel regular en cuanto a su desempeño con la posibilidad de 97,1% que se encuentren en un nivel deficiente. Finalmente, el autor concluyó que los factores motivacionales tienen un impacto en el desempeño laboral, agregando que el 34,75 de la variabilidad del desempeño laboral del personal depende de los factores motivacionales.

Asimismo, los antecedentes internacionales Benítez, Fuentes y Peña (2020) en su tesis, *Motivación en trabajadores de la empresa sea and OIL LTDA en tiempos de covid-19*. El objetivo principal fue comprender el tema de la motivación en los roles operativos y administrativos en SEA AND OIL LTDA durante los años del COVID-19. Su metodología fue de carácter descriptiva participativa, el instrumento fue el cuestionario MbM Gestión por Motivación realizado por Sashskin, y tuvo una población de 30 participantes. Los resultados obtenidos se observaron que el 50% de los empleados, ninguno de ellos se vio afectado de forma negativa según su motivación. Los empleados demostraron que la asistencia sanitaria de emergencia provocada por el Covid - 19 les afectó en otros ámbitos de su vida además del laboral. Adicionalmente, se puede observar que las mujeres se sienten más motivadas por su propio esfuerzo y los éxitos profesionales que alcanzan en el trabajo en relación a las necesidades de autoestima y autorrealización relacionadas con el género, posiblemente durante ese tiempo un gerente reconoce su trabajo y se siente más satisfecha. Se llegó a la conclusión de que la necesidad de reevaluar este tema porque puede tener un impacto en la motivación tanto

directa como indirectamente y también positiva como negativamente, reconociendo que es uno de los rasgos psicológicos que más necesitan los humanos.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en su artículo titulado *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. El objetivo principal del estudio fue diagnosticar la motivación de los empleados y su impacto en su desempeño laboral en hoteles de la región de Quevedo. Su metodología fue de enfoque descriptivo, los instrumentos utilizados fueron las entrevistas y el cuestionario. Los resultados permitieron a los investigadores observar cómo los factores de motivación comunes afectaban el rendimiento de los empleados, así como la competitividad de los hoteles objetivo del estudio, estar motivado implica que una persona elige usar su energía física y mental en su lugar de trabajo, además, el logro de una meta es la culminación de una variedad de elementos que hacen que alguien se comporte de una manera determinada; esto significa que si esos factores no estuvieran presentes, el comportamiento no tendría sentido. La conclusión a la que se llegó fue que varios factores influyen en el desempeño de la fuerza laboral de una empresa hotelera; los aspectos tangibles e intangibles se observan a medida que pasan por las características laborales únicas de un trabajador, el entorno laboral y los factores relacionados con el negocio, por lo tanto, el crecimiento individual de los compañeros de trabajo puede tener efectos indirectos positivos en el desarrollo empresarial.

Calvo (2019) en su tesis titulada *relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal*, el estudio planteado en Ecuador estableció como objetivo la relación entre las variables., el cual surge ante la problemática respecto al desempeño que se presenta en el personal de enfermería lo que a su vez se reflejaba en el nivel del rendimiento del servicio que se brindó por la institución; el estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, la población con la que se trabajó estuvo compuesta por 103 enfermeras, la muestra a la que se encuestó fueron 87 enfermeras; empleo para el trabajo de campo respecto a la variable motivación se empleó un instrumento usado por Brandt y Rincon que fueron validados mientras que para el desempeño laboral se obtuvo los resultados que tienen la unidad de recursos humanos. El estudio permitió concluir que existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral con un coeficiente de

correlación de Pearson = 0,870 lo que indica una correlación directa muy alta entre las variables.

Cadena (2019) en su tesis denominada, La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la provincia de Pichincha con el objetivo de examinando la relación entre las variables ya que existen factores motivadores internos y externos inadecuados en esa empresa que repercuten en la organización, De manera similar, los problemas con el desempeño profesional incluyen reconocimiento inadecuado, insatisfacción la baja productividad y los sentimientos de incapacidad están asociados con el medio ambiente para responder a ello se empleó un estudio de enfoque cuantitativo no experimental de alcance descriptivo correlacional en la que trabajaron con una población conformada por 50 trabajadores; para el trabajo de campo de empleo para la motivación el cuestionario MbM gestión por motivación, los resultados indicaron que los empleados mantengan un nivel moderado de necesidad de protección y seguridad, de autoconciencia y autoridad, mientras que en un rango bajo esta las necesidades sociales y de pertenencia; con respecto al desempeño laboral el personal muestra un rango alto en la calidad de la competencia laboral y un rango regular en las competencias de trabajo en equipo y liderazgo , determinando en última instancia si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Peña y Villón (2018) en su artículo titulado *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Su objetivo principal fue examinar el impacto relacionados con la motivación del talento humano e identificar los factores que más influyen en el desempeño laboral. Su metodología estuvo basada en una metodología hermenéutica, la revisión bibliográfico-documental fue el primer paso. Los resultados obtenidos muestran que la motivación tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral dentro de la organización, también con las relaciones y el ambiente de trabajo, sin poder dejar el rol del gerente ya que este juega un papel muy importante, al cumplir con la responsabilidad de la dirección y de poder aplicar las estrategias más adecuadas de motivación adentro de una organización empresarial. Se llegó a la conclusión de que poder ejecutar un estudio sobre la motivación de los empleados en el presente es una tarea ardua y desmedida, ya que es muy incuestionable que se encuentren una vasta cantidad de información con referencia al tema. Por lo tanto, la innovación es esencial en tomando los

conceptos como fundamento, teorías anteriores que han cooperado actualmente para poder identificar las necesidades del trabajador y así poder usar las estrategias que permiten poder satisfacer las carencias en el individuo de acuerdo con sus preferencias y las de la organización.

De esta manera se presentan teorías correspondientes al tema, en cuanto a la variable Factores motivacionales, de acuerdo con Hodgetts y Altman (2017) definieron que son los que tienen relación con el material del cargo, las asignaciones y los deberes referidos al cargo. Dichos factores generan efectos permanentes de satisfacción. Además, son los que fomentan y en el peor de los casos, no conducen a la insatisfacción sino a la satisfacción. (p.361).

Asimismo, Whetten y Cameron (2016) señalaron la importancia de los factores en la comprensión de las teorías motivacionales las cuales impulsan a los directivos a reconocer si las recompensas empresariales son estimuladoras importantes para personas específicas. Es decir, que en la práctica es prioritario que los directivos entiendan cuales son los factores de motivación para cada uno de sus trabajadores (p.76).

Por su parte, Chiavenato (2017) menciona que es relevante esta forma de motivación que abarca sentimientos de realización profesional, crecimiento, firmeza que se expresa en la práctica de acciones que implican retos y poseen importancia en la labor.

La satisfacción se aumenta en la medida en que los factores motivacionales son efectivos en caso contrario si son pocos seguros la rebajan. Por eso se denominan factores de satisfacción, que incluyen la libertad de elegir cómo realizar una tarea, la delegación de responsabilidad, potencial de ascenso, aplicación de todas las habilidades particulares de uno, creación de objetivos y evaluación en relación con ellos, simplificar la posición y mejorar o ampliar la posición de un puesto (p. 361).

Dentro de los Factores que impactan en la motivación laboral, Humberto Coromoto Peña Rivas (2017) determinó que en el proceso de fomentar la motivación profesional y que contribuirá a la consecución de los objetivos marcados, ya sean personales o colectivos. Entre otros factores, destaca la existencia de una relación laboral donde la satisfacción laboral está presente, la motivación y el desempeño son actores clave; predominio de expectativas y

recompensas respecto a la satisfacción laboral; un ambiente de trabajo positivo donde los empleados encuentran confort y resultados de satisfacción laboral (p. 187).

Asimismo, ARL Sura (2017) estableció que en el empleado se logra la motivación por medio de la formación o integración en programas de capacitación en la búsqueda de alcanzar resultados propuestos. La capacitación o desarrollo personal tiene que ver con la acciones que se realizan en una organización que quiere dar respuesta a sus requerimientos con el fin de renovar el conocimiento, la actitud, habilidades o comportamientos de las personas, se ha evidenciado a través de estudios internacionales que la manera más efectiva de formar al personal de una empresa es mediante la práctica, debido a que consiguen sostener lo aprendido en un porcentaje de 90% igualmente prestarle atención para los programas de capacitación: Individuos formados en andrología, es necesario que el personal que se va a formar se integre a las áreas de capacitación y objetivos de esta, tener estrategias de capacitación experimental y efectuar evaluaciones cada día y de forma permanente (p.11).

De acuerdo Robbins y Judge (2017) establecieron que los objetivos de la evaluación es identificar los factores de motivación e higiene más importantes para los empleados según el tipo de empresa. Identificar los factores más importantes para la motivación e higiene de los trabajadores, según el género. Identificar los factores más importantes para la motivación e higiene de los trabajadores, según las edades. Determinar si los factores internos son más importantes para los empleados que los factores externos en términos de relevancia (p. 76).

Al respecto Walter Arana Mayorca (2018) estableció los tipos de factores motivadores, lo que igualmente se denominan satisfactores o intrínsecos, concretamente están conectados con la labor del trabajador, es decir, se subordinan a la actitud del trabajador ante la acción que realiza. Estos son: necesidades de éxito, la valoración, gestión de sí mismo, el crecimiento, la promoción y la responsabilidad. Estos factores operan como motivadores y producen satisfacción por el trabajo que se efectúa. Por lo cual, un trabajador que se motive apropiadamente estará satisfecho e inclinado a actualizar su rendimiento. Los factores higiénicos, denominados igualmente insatisfactorias o extrínsecos, son dirigidos por el equipo directivo de la empresa, es decir, no requieren del

trabajador, sino de las circunstancias del ambiente exterior que envuelven a aquellos que están involucrados con la organización como un todo. Se mencionan los factores higiénicos: Relación con el supervisor, administración, políticas y administración, sueldo, supervisión, vida personal, relación con los compañeros, estatus, relación con los subordinados, seguridad y condiciones de trabajo. El rol que tienen estos factores es evitar que la insatisfacción entre los trabajadores se genere. Sin embargo, la estimulación o la existencia de dichos factores externos no ocasionarán satisfacción laboral, de acuerdo con Herzberg (p.77).

Respecto a las dimensiones de la variable Factores motivacionales basados en lo sostenido por Urcola (2011) y Reynaga (2015) se señalaron como primera dimensión la dirección de un esfuerzo es cómo se enfoca en lograr una meta particular. Implica elegir las actividades en las que la persona centrará su esfuerzo para conseguir ese objetivo. Tomando los planteamientos de Robbins citado por Chiavenato (2004), fundamentalmente las funciones administrativas conocidas como "dirección" son donde se determinan metas alcanzables; para ello, oriente y conduzca a su personal de acuerdo con los objetivos institucionales. Se trata de ayudar con el trabajo hacia el logro de una meta predeterminada. Comprometer las actividades en las que el individuo elegirá concentrarse para alcanzar una meta mientras se concentra en su trabajo (Reynaga, 2015, p. 33) Hampton citado por Reynaga (2015), declara que el objetivo de la dirección es administrar e influir en la fuerza de trabajo de una organización a través de un conjunto de procedimientos para lograr objetivos compartidos que se lograrán mediante los procesos de administración, incluidos el liderazgo, la comunicación y otros.

La dimensión intensidad es cuanto esfuerzo se pone que una persona invierte en completar una tarea; Robbins (citado por Reynaga, 2015, p. 33), mide cuánto esfuerzo pone una persona al realizar una tarea, o qué tan bien realiza sus funciones. La dimensión persistencia refiere a la persistencia del esfuerzo en el tiempo. La perseverancia de la persona les ayuda a superar los obstáculos en su camino para lograr su objetivo; es la continuación de una acción durante un cierto período de tiempo, y la persistencia es la capacidad de superar los obstáculos encontrados cuando se trabaja hacia una meta para completarla con éxito. Es una dimensión donde la persistencia y la perseverancia son dominantes del trabajador

para lograr sus metas; esto se destaca por la cantidad de esfuerzo que ponen para lograr el objetivo que se ha fijado.

En cuanto al desempeño laboral, Espinoza, et Al (2021) señalaron que el desempeño del lugar de trabajo se define como el proceso que se enfoca en alcanzar las metas por parte de los trabajadores y asimismo permite el logro de objetivos colectivos y la gestión del desempeño es un ciclo activo y continuo condicionado por tareas y procesos que se pueden convertir en beneficios para la empresa según los resultados alcanzados (p.63).

Rivero (2019) afirmó que el desempeño laboral tiene que ver con la acción a realizar, efectuar, cumplir una responsabilidad, esto es una profesión, un cargo de acuerdo con Espinoza Aguilar A et al. 1 Estudiado de esta manera, significa la acción y efecto de trabajar en un oficio, una profesión, un cargo, tomando en cuenta los saberes que posee cada persona acerca de su trabajo (p.159).

Por su parte Goicochea (2018) señaló que, el desempeño laboral está definido por ciertas actividades o conductas vistas en los empleados y cuán cruciales son para los objetivos de la organización, y que se pueden medir de acuerdo con las competencias y el nivel de cada persona. Tanto el rendimiento, como el resultado y rendimiento laboral de los empleados de una empresa tienen vinculación con las destrezas, liderazgo, conocimientos, sentido de pertenencia, motivación y el reconocimiento sobre el trabajo efectuado que facilite el cumplimiento de los objetivos empresariales. Señala, además, que las empresas deben tener el control y la posición de asegurar condiciones apropiadas de trabajo para sus colaboradores, pues así las personas pueden ser evaluadas en relación a su desempeño laboral y permitirá conocer el momento en el cual se puede aplicar apropiadas correcciones (p.74)

Según Chagray, Ramos, Neri, Maguiña y Hidalgo, (2020) mencionaron: Es la capacidad de una persona para completar las tareas de manera más rápida, más eficiente y con mayor calidad sin dejar de estar dirigida hacia la evaluación que determinará qué tan bien se han desarrollado. La eficacia del personal que trabaja para las organizaciones se conoce como su " eficiencia de la fuerza laboral ", o la capacidad de un individuo para funcionar con gran esfuerzo y satisfacción laboral (p.24).

Ante las consideraciones Guartán, Torres y Ollague (2019) expresaron que la evaluación del desempeño implica: (1) El proceso de identificación implica decidir qué áreas organizacionales deben ser evaluadas para medir su desempeño, lo que repercute en el éxito de la organización. (2) Establecer parámetros y una calificación implica utilizar medicamentos como parte del proceso de evaluación. (3) El objetivo de la gestión del desempeño no es solo evaluar y criticar el desempeño de un colaborador, sino también mirar hacia adelante, en otras palabras, qué pueden hacer los empleados para maximizar su potencial dentro de la organización. Los evaluadores deben educar a los evaluados sobre su posición y ayudarlos a lograr un mejor desempeño en el futuro (p.16).

De acuerdo con Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2018) el fin primordial de la evaluación del desempeño es lograr una evaluación analítica y cuantitativa del nivel de eficacia con la cual la gente realiza los objetivos, obligaciones y acciones de sus cargos de trabajo. Además, proporciona el reconocimiento de integrar a las personas en sus puestos de trabajo, optimizar su acción a futuro y, con esto, aumentar el grado de desempeño a través de la formación coherente con la estrategia organizacional, y la valoración de fortalezas y debilidades (p.179). Entre los factores que inciden en el desempeño, Martínez (2016) señaló el factor de la puntualidad, el cual es una disciplina constructiva que se obtiene a lo largo del tiempo, después de aprender y haber analizado la manera de medir y dominarlo al mismo tiempo, así como el tiempo de llegada o la realización de una labor en el tiempo fijado (p.18).

Existen factores que pueden influir en el desempeño laboral del personal, al respecto Bain (citado en Villena, 2018) que hay factores internos de los cuales algunos son fácil de modificarse y se subdivide en factores duros en los que se considera los productos, la tecnología, componentes primarios, los factores blandos que consisten en los sistemas, fuerzas de trabajo y los procesos de la organización. Los factores externos dentro de los cuales se considera las modificaciones estructurales, los cambios en la economía, la demografía y la sociedad, así como la administración del sector público y la infraestructura, así como los recursos naturales, el cual comprende las leyes, reglamentos institucionales.

En cuanto a las dimensiones sobre el desempeño laboral Quispe (2015) señaló la productividad laboral es la relación entre la producción (servicios y

bienes)y uno o más factores de producción (como mano de obra, capital o administración); Villena (2018) agrega que ello sugiere mejorar el proceso de producción; mejora denota una evaluación ventajosa entre la relación entre los recursos utilizados y la producción en términos de bienes y servicios, también es denominada relación entre la producción o las ventas y el volumen de trabajo incorporado al proceso de producción durante un período de tiempo específico se utiliza para medir la productividad laboral. La medición de la productividad laboral se puede realizar en el contexto de una empresa, una organización, una industria, un sector o un país. D´Alessio, (2012), señaló la productividad se define como la relación entre la salida de un sistema para producir bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerlos., utilizar los activos (trabajo, dinero, tierra, materiales, energía, información) de manera efectiva para producir bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo

En cuanto a la dimensión eficacia está relacionado con el cumplimiento de los objetivos o resultados deseados, o más específicamente, relacionado con la participación en actividades que ayudan a alcanzar sus objetivos; definido como "hacer lo correcto ", para decirlo de otra manera, "las actividades laborales que la organización utiliza para lograr sus objetivos". (Coulter R, 2010). El logro de las metas o resultados propuestos, o la ejecución de acciones que permiten el logro de metas predeterminadas, está relacionado con la eficacia. La eficacia es el grado en que se logra la meta o el resultado; es la acción tomada para llevar a cabo los objetivos predeterminados. Es la demostración administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva. (Villena, 2018)

Finalmente, en cuanto a la dimensión eficacia está relacionado con el logro de las metas o resultados deseados, o más específicamente, con la realización de acciones que permitan alcanzar las metas. Villena (2018) sostuvo que es el grado en que se logran las metas; es decir, cómo se obtiene una colección de resultados refleja la eficacia, mientras que cómo los recursos son empleados para obtener metas, se refiere a la eficiencia. Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato I., 2010). Es la conexión entre los recursos o la finalización de las tareas, como la

relación entre el uso real de los recursos y el uso estimado o planificado, así como el grado en que esos recursos se utilizan efectivamente al convertirlos en productos.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El significado de la palabra "cuantificación", que deriva de la palabra latina "quantitas", tiene que ver con el cálculo numérico y los métodos matemáticos. Actualmente, representa una serie de procesos organizados secuencialmente que están siendo utilizados para verificar ciertas hipótesis.

A propósito, Hernández y Mendoza (2018) expresaron que:

El enfoque cuantitativo se centra en recopilar, procesar y examinar datos numéricos sobre variables predeterminadas. También se basa en el objetivismo (estudio de la realidad sin que interponer juicio de valor creencias o ideas del investigador). A través de una demostración, este tipo de investigación busca señalar la fuerza de correlación o relación entre las variables que han sido cuantificadas (p.72).

Asimismo, es de tipo Aplicada, según Arias (2017) se basa en recopilar datos teóricos, como conocimientos de un tiempo específico que se usaron para resolver posibles problemas de una manera más rápida, y de la misma manera los resultados son aplicados de una forma inminente (p. 70).

El enfoque de investigación del estudio actual es cuantitativo, ya que utiliza análisis estadístico, cálculo matemático y pruebas psicométricas para tratar de comprender un fenómeno (Hernández y Mendoza, 2018).

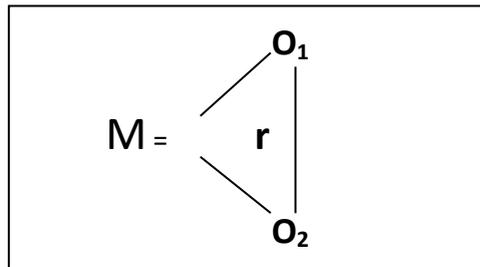
En cuanto al nivel de Investigación es descriptivo – correlacional, por lo tanto, define a las variables e intente descubrir cómo se relacionan entre sí.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) comentaron que:

El objetivo del estudio descriptivo es ser lo más específicos posible sobre los atributos, particularidades y perfiles de los individuos, grupos, comunidades, procesos, cosas o cualquier otra cosa que se estudie. Más que intentar explicar cómo se relacionan estos conceptos o variables, solo busca medirlos o recopilar información sobre ellos de forma independiente o colectiva (p. 92).

De acuerdo con Hernández, Hernández & Mendoza (2018) aclararon que la investigación correlacional se encarga de determinar la fuerza de asociación entre las variables de estudio.

En cuanto al **diseño es no experimental** dado que las variables no se cambiarán para ver sus efectos en diferentes contextos, solo se observarán en el presente. Hernández & Mendoza (2018). El esquema representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M : 30 personas

O₁ : Factores motivacionales

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Desempeño del personal

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Factores motivacionales

Definición conceptual

Cuando una persona expresa abiertamente sus emociones, su motivación puede determinarse por su intensidad, dirección y perseverancia. Motivarse a uno mismo es un proceso interno de la persona y es apenas perceptible. (Reynaga, 2015)

Definición operacional

La variable factores motivacionales se ha operativizado en base a los sustentado por el autor Reynaga (2015) en el que se considera tres dimensiones la intensidad, la dirección y la persistencia medidos a través de un instrumento que considera 30 ítems

Variable dependiente: Desempeño del personal

Definición conceptual

Es el desempeño y la conducta por parte del empleado de sus funciones principales que se le exigen en el entorno de trabajo particular en el que se encuentra lo que le permite demostrar su idoneidad (Quispe, 2015)

Definición operacional

La variable desempeño laboral se define operacionalmente basado en lo sustentado por Quispe (2015) en tres dimensiones, la productividad, la eficacia y la eficiencia mediante un instrumento que contempla 30 ítems

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad da análisis

Población: Según (Hernández y Mendoza, 2018) la población es denominada como una recopilación de todos los casos que coincidan con determinadas características, para el presente estudio la población estuvo compuesta por el personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter en el año 2021.

Criterios de inclusión:

- Personal de la empresa
- Año 2021
- Que firmaran el consentimiento de participación

Criterios de exclusión:

- Personal de otras empresas
- Otros años
- Que no firmaran el consentimiento de participación

Muestra: Es necesario precisar que como señala (Hernández y Mendoza, 2018) que es un subconjunto que posee características similares que la población, para el presente estudio la muestra para el siguiente estudio es 30 personas que forma parte del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

3.4. Técnica en instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes, (2015) De acuerdo con los objetivos del estudio, los métodos utilizados para recopilar la información necesaria sobre una realidad o fenómeno se conocen como "las técnicas". (p.163). Para la presente investigación se usó como técnica la encuesta la cual recoge la perspectiva del encuestado Hernández y Duarte (2018) explicaron que: " Una encuesta es un proceso de preguntas y respuestas que se utiliza para obtener las opiniones de las personas sobre una situación o tema. Siempre que se trate de una gran población (p.26).

En cuanto a los instrumentos el autor señaló que son los recursos que va usar el investigador para poder recolectar datos en el trabajo de campo los cuales después serán procesados, para el presente estudio se utilizara como instrumento el cuestionario para ambas variables.

Ficha técnica: Variable gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario de los factores motivacionales

Autor: Reynaga 2015

Adaptado: Miguel

Objetivo Medir los niveles de los factores motivacionales de los trabajadores de la empresa

Contenido el cuestionario está comprendido por 30 ítems en tres dimensiones.

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Ficha técnica: Desempeño laboral

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Quispe, 2015

Adaptado: Miguel

Objetivo Medir los niveles de desempeño laboral del personal

Contenido el cuestionario está comprendido por 30 ítems en tres dimensiones

Validación de los instrumentos: Hernández y Mendoza (2018), Afirman que la validez del instrumento es el grado en que mide lo que se supone que mide la variable .Para la presente investigación se empleó la validez por juicio de experto

el cual fue realizado por la Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurra la cual reviso la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems determinando que los instrumentos eran aplicables.

3.5 . Procedimientos

Después de elegir el diseño de la investigación y las demostraciones adecuadas en base a las preguntas e hipótesis del estudio de investigación, el siguiente paso se centra en la recopilación de datos sobre las variables (conceptos o atributos) de los temas, casos o eventos involucrados en la investigación. Esta necesidad de una metodología de programación detallada, como propone (Bernal, 2016) incluye:

- 1) Determine la fuente de los datos: de planilla
- 2) Establecimiento de los procedimientos para la recolección de información bajo un proceso confiable y lícito.
- 3) Recopilación de datos para realizar análisis y abordar la premisa del problema. Comprende los siguientes elementos:
 - a) Las variables de medida se incluyen en los métodos e hipótesis.
 - b) Definición de operación. El método para medir las variables se determina en base a estas definiciones, para obtener los datos para el análisis.
 - c) Muestra.
 - d) Los recursos que están disponibles, incluidos los recursos humanos, materiales, económicos y de tiempo.

El estudio actual propone dos herramientas que se basan en la teoría; estas herramientas pasan a través de procedimientos de confiabilidad y validez antes de ser aplicadas a toda la muestra durante el trabajo de campo.

Para facilitar el acceso, se decidió implementar la coordinación correspondiente con la empresa. Cuando se trata del control de las variables, ambas serán observadas en su entorno natural sin interferencias externas.

3.6. Método de análisis de datos

Es descriptivo correlacional, apoyado por el estadístico SPSS combinando los datos con una estadística de Alfa Cronbach, donde los valores, escalas y

resultados se determinaron mediante el estudio, detalle y clasificación de los datos mediante presentaciones gráficas.

Emplea métodos de inferencia para alcanzar la diferencia de la hipótesis, por cuyo resultado se efectúa interpretación, comentarios y conclusiones

3.7. Aspectos éticos

El estudio investigativo está sujeta a los principios y vigencia en cuanto a la información durante el desarrollo del trabajo, y además, toda información es veraz, correctamente citada y autenticada, pues se respeta los derechos de autor, asimismo, toda información recolectada cuenta con autorización de la oficina de Liquidación de obras del Mininter.

Es importante mencionar, que toda la información expuesta en el presente estudio no ha sido copiado, se siguió la guía de estilo APA, por otra parte, todos los datos estadísticos no fueron transformados ni cambiados. Pues el trabajo de investigación es único y singular, del mismo modo, este trabajo investigativo servirá de ayuda para futuros investigadores que deseen realizar estudios similares a este, o con una problemática equivalente.

IV. RESULTADOS

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

H₀: No existe relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Tabla 1

Correlación entre los factores motivacionales y el desempeño del personal

			Factores motivacionales	Desempeño del personal
Rho de	Factores	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
Spearman	motivacionales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Base de datos

Los datos de la tabla muestra que existe una correlación positiva y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,747** además de encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre los factores motivacionales y desempeño del personal en de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

H₀: No existe relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 2

Correlación entre la dirección laboral y el desempeño del personal

		Dirección laboral	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,624**
	laboral	.	,000
		30	30
Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Base de datos

Los datos de la tabla muestran que existe una correlación positiva y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,624** además de encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Hipótesis específica 2

H_a: Existe relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

H₀: No existe relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Tabla 3

Correlación entre la dimensión intensidad laboral y el desempeño del personal

			Intensidad laboral	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Intensidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Desempeño del personal	Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Base de datos

Los datos de la tabla muestran que existe una correlación positiva y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 717** además de encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021

Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

H₀: No existe relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión perseverancia laboral y el desempeño del personal

			Perseveran cia laboral	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Perseverancia laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30	,664** ,000 30
	Desempeño del personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,664** ,000 30	1,000 . 30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos de la tabla muestran que existe una correlación positiva y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 664** además de encontrarse un $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.

V.- DISCUSIÓN

Los resultados presentados evidenciaron que el 80% de los encuestados considera en un nivel medio los factores motivacionales que se tiene en la institución mientras que el 6,7% lo considero en un nivel bajo, así mismo el 76,7% consideró en un nivel adecuado su desempeño, el 6,7% lo considero en un nivel inadecuado, de la misma manera, descubrió que el valor de $p=,000$ es menor que $0,05$ permitió afirmar que existe una correlación positiva y significativa entre los factores motivacionales y desempeño del personal en la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, ello indica que si mejores niveles se tiene respecto al desarrollo de los factores motivacionales que se da en la empresa mayor será el desempeño del personal, ya que se sentirá reconocido en el trabajo realizado mientras que si los factores motivacionales quedan en niveles bajo ello hará que también el desempeño laboral este en niveles bajo; resultados similares se tiene en lo planteado por Espirilla (2021) en su estudio sobre factores motivacionales y desempeño laboral del personal, donde llegó a concluir que los factores motivacionales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral. Campos (2018) en su estudio titulado factores motivacionales en el desempeño laboral, también llego a concluir los factores motivacionales tienen un impacto en el desempeño de las personas en el trabajo, lo que se suma a la variabilidad de ese desempeño del personal depende de los factores motivacional. Similares resultados se evidencio en el estudio planteado por Calvo (2019) y Cadena (2019) en la que trabajaron las variables motivación y el desempeño en el lugar de trabajo lleva a ambas partes a la conclusión de que existe una correlación directa entre la motivación y el desempeño en el lugar de trabajo, a ello Cadena (2019) sostiene que las carencias sociales y de pertenencia, que están relacionadas, incidieron en la motivación del empleado de bajo rendimiento , no así la colaboración e interacción social se consideró en niveles medio mencionando además que el modelo de evaluación del desempeño por competencias debería tomarse la evaluación a 360° en el cual se da la participación de todos; todos estos resultados van a permitir que la empresa específicamente el área de recursos humanos identifique aquellos factores motivacionales con puntuaciones más altas para poder generar implementaciones de estrategias lo cual generara en el trabajador un mejor desempeño ello contribuirá a lograr las metas organizacionales.

En cuanto a los resultados específicos primero con respecto a la dimensión dirección el 83,4% de los encuestados lo considero en un nivel medio mientras que el 3,3% en un nivel bajo; así mismo al obtenerse que el valor de $p = ,000$ el cual es menor a 0,05 lo que permitió concluir que existe correlación positiva y significativa entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, ello evidencia que si en la empresa el trabajador evidencia que respecto a la dimensión dirección laboral en la que no sienta que no se orienta a su trabajo para llegar a la meta que se le exige como personal por lo que ello hará que su desempeño no esté en niveles adecuados; entendiéndose que respecto a la dimensión dirección laboral se considera la orientación al esfuerzo que realiza el trabajador para llegar a la meta el cual está relacionado con su desempeño, por ello el estudio planteado por Peña y Villón (2018) llegó a concluir que después de un arduo análisis respecto a la motivación laboral que ello es una necesidad del trabajador la cual debe ser cubierta para que pueda realizar su labor como debe ser ya que al estar satisfecho podrá orientar su esfuerzo a lograr sus metas, considerando además que si un empleado feliz proporcionará a la empresa un mejor desempeño, por ello el comportamiento del personal dentro de la organización dependerá de los factores motivacionales que tienen un impacto en el comportamiento de tal manera que sienta que sus requerimientos están cubiertos así pueda percibir que se dé buenas relaciones laborales generando un clima positivo, llegar a ello implica que la dirección de la empresa oriente al trabajo de cada personal que comunique las metas que se tienen que contribuyan al éxito de la organización por lo que cuando se lleva la responsabilidad, el papel del gerente juega un papel único, la dirección en la que debe utilizar las tácticas idóneas de motivación dentro de la empresa.

Robinson (citado por Chiavenato, 2014) considera que respecto a la dirección son características netamente administrativas en donde se exponen los objetivos de la organización por lo que implica que se debe orientar y conducir al personal para llegar estos fines institucionales, el asesoramiento que se le dé lo comprometerá en la labor que debe realizar; pero cabe señalar que resultados diferentes se presentó con el estudio planteado por Wong (2021) en la que el autor

llegó a afirmar que no existe una influencia muy significativa entre la dimensión condiciones del puesto y la variable desempeño laboral, entendiéndose que las condiciones del puesto es parte de la dirección laboral en la que se orienta al trabajador respecto a la función que debe desempeñar; a ello se agrega que el estudio planteado por Ortiz (2020) en la cual concluyo que a raíz de esta pandemia la motivación del personal se ha visto afectada y que ello ha afectado su desempeño laboral

Respecto a los resultados específicos segundo, en cuanto a la dimensión intensidad, el 83,3% lo considera en un nivel medio mientras que el 10% lo considero en un nivel bajo; a ello se agrega que los resultados mostraron que el valor de $p = ,000$ el cual es menor a 0,05 por lo que se determinó que existe correlación positiva y significativa entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, por ello si el trabajador considera en niveles bajo la intensidad con la que se esfuerza para realizar su labor hará que su nivel de desempeño no sea el necesario para lograr las metas organizacionales; cabe considerar que la cantidad de esfuerzo que una persona pone para completar una tarea se conoce como intensidad de trabajo.; al respecto el estudio propuesto por Sánchez (2020) titulado la motivación y el desempeño laboral en la que concluyó que cuando mayor es la combinación de los factores psicológicos, mucho mayor será el desempeño de los empleados, si mismo el estudio realizado por Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en la que señaló que el crecimiento independiente de cada uno de los colaboradores puede producir cambios ante el esfuerzo que realizan en su trabajo diario lo que se reflejaría en el desarrollo de la empresa. Es necesario precisar como señaló Reynaga (2015) se van a presentar obstáculos en la labor que va realizando el personal lo que muchas veces impedirá llegar a la meta por ello la persistencia de cada uno de ellos hará que la persona supere los obstáculos que vaya encontrando con la intención de lograr exitosamente sus propósitos y los de la organización.

Finalmente se evidencio que el 80% de los encuestados considero en un nivel medio respecto a la dimensión perseverancia, mientras que el 3,35 lo considero en u nivel bajo; así mismo al obtenerse que el valor de $p = ,000$ el cual

es menor a 0,05 lo que permitió afirmar que existe correlación positiva y significativa entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021; por ello si respecto a la perseverancia con la que el trabajador realiza su labor lo considera en niveles bajo ello hará que si desempeño no llegue a niveles adecuados; en cuanto a la persistencia laboral refiere a la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo, el estudio que fue planteado por Benítez, Fuentes y Peña (2020) llegó a la conclusión de que la necesidad de reevaluar este tema porque puede tener un impacto en la motivación tanto directa como indirectamente y también positiva como negativamente, reconociendo que es uno de los aspectos psicológicos más cruciales del ser humano, que ante los obstáculos que la persona pueda tener en el desarrollo de sus labores es necesario que el trabajador se sienta motivado para poder continuar y superar las dificultades; si bien el autor añade que ante las situación actual dada por la pandemia mundial que venimos a travesando lo cual ha afectado al personal tanto en su desarrollo personal y no únicamente en su contexto laboral.

VI. CONCLUSIONES

6.1. En cuanto al objetivo general los datos procesados permitieron concluir que se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre sus factores motivadores y el desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, al encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$; lo que permite afirmar que si se trabajan en la empresa estos factores motivacionales adecuadamente ello generara en el trabajador un buen desempeño en sus funciones

6.2._ En cuanto al objetivo específico primero, los datos procesados y analizados permiten determinar que existe correlación positiva y significativa entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, al encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$ lo que lleva a asegurar que si la empresa orienta el esfuerzo del trabajador a la meta institucional el podrá mejorar su desempeño para lograr alcanzarlo.

6.3.-Referente al objetivo específico segundo, se determinó que existe correlación positiva y significativa entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, al encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$, por lo que considerar el tiempo que dedica un trabajador a sus labores permitirá mejorar su desempeño

6.4.-Referente al objetivo específico tercero, se determinó que existe correlación positiva y significativa entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021, al encontrarse un $p = 0,000 < 0,05$; por ello si ante un problema que pueda encontrar el trabajador el continúa esforzándose por solucionarlo para llegar al objetivo mejorara de esta manera su desempeño laboral.

VII.- RECOMENDACIONES

7.1.- A los directivos de la empresa, evaluar de manera permanente el desempeño del personal para poder contar con un indicador de cómo va lográndose los objetivos de la institución, así mismo tener presente y analizar aquellos factores motivacionales que ayudaran al desempeño laboral del trabajador para actualizar continuamente los programas de capacitación

7.2.- A si mismo al área de recursos humanos elaborar los perfiles para cada puesto de trabajo en la que se tenga claro que personal es necesario para que de esta manera se oriente el esfuerzo del trabajador de manera adecuada a alcanzar los objetivos de la empresa

7.3.- A la institución asignación de mentores para aumentar el aprendizaje, Qué mejor incentivo podría recibir el personal más experimentado, haciéndolo sentir capaz para actividades específicas como apoyar e instruir y proporcionar a los miembros de su propio equipo las herramientas y la guía de apoyo necesarias para que desarrollen sus actitudes para ser serviciales, compasivos y líderes a fin de coordinar de manera efectiva aquellas tareas que requieren atención adicional, o en el desarrollo de proyectos que son cruciales para las estrategias establecidas por la organización.

7.4.- Fomentar actividades que favorezcan el desarrollo del profesional mediante un crecimiento eficaz y competitivo para lo cual se debe implementar talleres estratégicos donde el personal muestre sus habilidades para favorecer de esta manera su desempeño.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alegría México*, 63(2), 201-206. Disponible en <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Benítez, D., Fuentes, M., y Peña, L. (2020). Motivación en trabajadores de la empresa sea and OIL LTDA en tiempos de covid-19. (Tesis de Titulación). Universidad Santo Tomás. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021danielabenitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ª edición: Colombia PEARSON EDUCACIÓN, pp320. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bhatnagar, A., Scott, K., Govender, V., y George, A. (2018). Pushing the boundaries of research on human resources for health: fresh approaches to understanding health worker motivation. *WHO South-East Asia Journal of Public Health*. 7(1). 13 – 17. Recovered from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/329560>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- 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 grado) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro., K y Delgado., J. (2020) Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral, Proyecto Especial Huallaga Central Y Bajo Mayo 2020. *Revista Científica Multidisciplinar*. 4(2), 684- 703 Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

- Calvo, V. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro hospitalario Guayana Venezuela* [tesis de licenciatura, Universidad católica Andrés bello]
- Campos, M (2018) *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de emergencia del Hospital Vitarte Lima- 2017* (Tesis maestría) Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1
- Coulter R. (2010). *Administración*. 10ma edición. Pearson
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lecheraperuana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), 21-29. Recuperado de <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Ediciones McGrawHill. Santafé de Bogotá, Colombia.
- D'Alessio, F (2012) *Administración y dirección de la producción*. 2da edición. Pearson
- Do, D., Tran, T., y Nguyen, T. (2020). Motivation for accounting human resources by material stimulation: The case of accounting service firms in Hanoi. Vietnam.Accounting. 6(1). 23-32. Recovered from <http://growingscience.com/beta/ac/3381-motivation-for-accounting-human-resources-by-material-stimulation-the-case-of-accounting-service-firms-in-hanoi-vietnam.html>
- Espinoza., R, Ramos., O, Esponzoa., M y Asca., P. (2020) El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*. 6(1), 61-83. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>
- Espirilla, E (2021) *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020*. (Tesis de

maestría) Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57277/Espirilla_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fidiyah, N. (2021). The Effect of Work Motivation on Work Productivity of Nurses at RSUP Ratatotok-Buyat. SSRN. 8. Recovered from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3825354

Goicochea., D. (2018) El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral Del Área De Recursos Humanos. Caso: Outsourcing Internacional. *Revista Global Business Administration Journal*. 2(2), 73-86. Recuperado de https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566

Guartán., A, Torres., K y Ollague., J. (2019) La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher*. 6(), 13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>

Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Illangakoon, M., De Mel, V., y Kathriarachchi, T. (2020). Construction workers Motivation and Skill Development: A strategy for improving Construction Productivity in Sri Lanka. 13th International Research Conference General Sir John Kotelawala Defence University. 101-110. Recovered from <http://192.248.104.6/handle/345/3256>

Lavinia, R. (2017). Human resources challenges for the 21st century. Proceedings of the 11th International Conference on Business Excellence. 11(1). 475-481. Recovered from <https://sciendo.com/downloadpdf/journals/picbe/11/1/article-p475.pdf?pdfJsInlineViewToken=811295851&inlineView=true>

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

- Universidad y Sociedad. 12(1). 359-365. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Manjarrez., N, Boza., J y Mendoza., E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Revista Científica de la Universidad de Cienfuego. 11(5), 359-365. Recuperando de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Matabanchoy., S, Alvarez., K y Riobamba., O. (2019) Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador Revisión del tema entre 2008-2018. Revista Univ Salud. 21(2), 176-187. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mayorca., W. (2018) Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. Revista Gestión en el Tercer Milenio. 21(41), 75 – 82. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/1542>
- Molina, D. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021. (Tesis de Maestría). Universidad Internacional Sek del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya, P. y Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. J Healthc Leadersh. 10. 21–32. Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922238/>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research*

- Journal, 6(1), 162-176. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, pp.562. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortiz, K. (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otero., C. (2017) Motivación Laboral: Factor De Éxito Empresarial. (Estudio de titulación). Universidad De San Buenaventura Cartagena. Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/6124/1/Motivaci%C3%B3n%20laboral_Cindy%20Otero%20B_2017.pdf
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., y Van Veldhoven, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. Human Resource Management Review. 29(3). 336-352. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218304194>
- Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, Revista Scientific, 3, (7), 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. 3(7). 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Peña., H. (2017) Humberto Coromoto Peña Rivas. Revista Scientific. 3(7), 177-192. Recuperando <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. (Tesis de grado) <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>
- Rivero., Y. (2019) Evaluación Del Desempeño: Tendencias Actuales. Rev. Arch Med Camagüey. 23(2), 159-163. Recuperado De http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Sánchez I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte. Recuperado <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac. <https://repositorio.unajma.edu.pe>
- Serrano, K. (2018). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo .(Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4841>
- Scott, C., y Richard, M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*. 20(2). 133-147. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1523422318756954>

- Torner, S. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovation & Technological Development*, 2(1), 5-30. Recuperado de <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585/1087>
- Torres, J., y Quijaite, P. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018. (Tesis de Titulación). Universidad María Auxiliadora. Recuperado de <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urcola J,(2011) *La motivación empieza en uno mismo*. 3ª ed. España: Esic;
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vásquez, G., y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Villena, L (2018) Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser ING. SRL. Cajamarca 2028 (Tesis de grado) Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14493>
- Wong, J. (2021). Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral de los indicadores comerciales de los colaboradores del área de operaciones en una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa, 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12093/UPwolljc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zacher, H., Sagha, R., Heckhausen, J., y Oettingen, O. (2021). Motivation and Healthy Aging at Work. *The Journals of Gerontology*. Recovered from <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/advance-article-abstract/doi/10.1093/geronb/gbab042/6247964>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Factores motivacionales				
<p>¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021</p> <p>Explicar la relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021</p>	<p>Existe relación entre los factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre la dirección laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.</p> <p>Existe relación entre la Intensidad laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021</p> <p>Existe relación entre la Perseverancia laboral y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter, Lima, 2021.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Dirección	-Universo -Metas -Actividades		Siempre	Alto
			Intensidad	-Cantidad de esfuerzo -Velocidad -Magnitudes físicas		Casi siempre A veces	Medio
			Perseverancia	-Tiempo -Superación de obstáculos -Logros		Casi nunca Nunca	Bajo
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL PERSONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Productividad	-Trabajo -Metas -Tiempo		Siempre	
			Eficacia			Casi siempre	Muy adecuado
			Eficiencia	-Capacidad -Conocimiento -Propósito		A veces	Adecuado
						Casi nunca	Inadecuado
						Nunca	
				-Recursos -Objetivos			

				-Liderazgo			
--	--	--	--	------------	--	--	--

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar
Tipo: Básicaa, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. Diseño: No experimental	Población: trabajadores Muestra 30 trabajadores	Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: - Tabla de frecuencia. - Tabla cruzada. - Gráfico de barras. Inferencial Prueba de correlación de Sperman

Anexo 2: Operacionalización de variables

	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Factores motivacionales	Dirección	-Universo -Metas -Actividades	1 – 10	Alta
	Intensidad	-Cantidad de esfuerzo -Velocidad -Magnitudes físicas	11 – 19	Media
	Perseverancia	-Tiempo de superación de obstáculos -Logros	20 - 30	Baja
Desempeño del personal	Productividad	-Trabajo -Metas -Tiempo	1 – 10	Inadecuado
	Eficacia	-Capacidad -Conocimiento -Propósito	11 – 20	Adecuado Muy
	Eficiencia	-Recursos -Objetivos -Liderazgo	21 - 30	adecuado

Anexo 3: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES MOTIVACIONALES

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre los Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Dirección						
INDICADOR: Universo						
01	¿El personal de la oficina se esfuerzan para el cumplimiento de metas trazadas?					
02	¿Los Esfuerzos del personal coadyuvan el logro de objetivos?					
03	¿Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propósitos?					
04	¿El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado?					
INDICADOR: Metas						
05	¿Dentro de la oficina se establecen las metas claras?					
06	¿Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la organización?					
07	¿Las metas se cumplen de acuerdo a lo programado?					
INDICADOR: Actividades						
08	¿Se planifican las actividades diarias de manera adecuada?					
09	¿Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo?					
10	¿Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: Intensidad						VALORACIÓN

INDICADOR: Cantidad de esfuerzo					
11	¿La cantidad de esfuerzo e los trabajadores se controla de manera adecuada?				
12	¿La empresa asigna tareas para que los trabajadores considerando la cantidad de esfuerzo a realizar?				
13	¿La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa?				
INDICADOR: Velocidad					
14	¿La velocidad con la que el personal realizan su trabajo son las requeridas?				
15	¿Se mide la velocidad con la cual el personal realizan su trabajo?				
16	¿Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo?				
17	¿La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores?				
INDICADOR: Magnitudes físicas²⁰					
18	¿Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo?				
19	¿La magnitud física de su trabajo es la esperada?				
DIMENSIÓN: Perseverancia					VALORACIÓN
INDICADOR: Tiempo					
20	¿El tiempo de servicios es reconocido por la organización?				
21	¿Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa?				
22	¿Los sobretiempos son medidos de manera adecuada?				
23	¿Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley?				
INDICADOR: Superación de obstáculos					
24	¿El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa?				
25	¿Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo?				
26	¿Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo en equipo?				
27	¿Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno?				
INDICADOR: Logros					
28	¿Los logros del personal son recompensados?				
29	¿Todo el personal se siente identificado con los logros de la organización?				
30	¿Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la organización?				

Muchas gracias



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre los Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Productividad						
INDICADOR: Trabajo						
01	¿Falta mucho a tu trabajo?					
02	¿Llega puntual a su trabajo?					
03	¿Cumple con su horario de trabajo?					
04	¿Presenta dificultad para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
INDICADOR: Metas						
05	¿Tiene una visión clara sobre su área y encamina sus acciones hacia la meta?					
06	¿Planifica su trabajo y el área, logrando identificar los objetivos más importantes?					
07	¿Se involucra en el trabajo de sus compañeros y en las metas personales?					
INDICADOR: Tiempo						
08	¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
09	¿Realiza las actividades en el tiempo que se ha indicado?					
10	¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte del tiempo de su jornada de trabajo?					
DIMENSIÓN: Eficacia						
INDICADOR: Capacidad						
11	¿Considera usted que tiene la capacidad necesaria y suficiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo?					
12	¿Presenta la capacidad para resolver problemas relacionados con su área, sin recurrir a los demás?					
13	¿Tiene la capacidad de trabajar sin necesidad de estar con otras personas?					
14	¿Se siente capaz de realizar su trabajo sin la ayuda de otro?					

INDICADOR: Conocimiento					
15	¿Puede aplicar los conocimientos adquiridos por medio de la capacitación?				
16	¿Aplica los conocimientos adquiridos en su área de trabajo?				
17	¿Tiene la habilidad para guiar y desarrollar conocimientos en el resto del personal?				
INDICADOR: Propósito					
18	¿Se siente identificado con los propósitos planteado por la organización?				
19	¿piensa que los propósitos que se ha trazado la organización están acorde a sus objetivos?				
20	¿Cumple usted con los propósitos expuestos en la entidad?				
DIMENSIÓN: Eficiencia					VALORACIÓN
INDICADOR: Recursos					
21	¿La organización suministra los recursos necesarios para la ejecución de las tareas asignadas?				
22	¿Tiene libertad para disponer de los recursos al momento de realiza su tarea?				
23	¿Utiliza los recursos que le facilita la entidad?				
24	¿Realizan capacitaciones como recurso para emplear mejor su trabajo?				
INDICADOR: Objetivos					
25	¿Se le permite establecer objetivos e su propio trabajo?				
26	¿Participa en la elaboración de objetivos de planes de trabajo?				
27	¿Conoce los objetivos de los programas de trabajo de Mininter?				
INDICADOR: Liderazgo					
28	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿Le gusta ser el líder?				
29	¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo?				
30	¿Mantiene un ritmo de trabajo sostenido en liderazgo?				

Muchas gracias

Anexo 4: Piloto de la variable desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	
2	4	4	5	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	
3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	
4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
6	3	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	4	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	
7	4	4	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	5	1	1	1	5	3	3	1	3	2	4	1	3	3	1	1	1	5	
8	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
10	2	4	3	4	1	3	3	4	3	2	2	1	1	3	2	1	4	3	4	1	1	3	3	4	3	2	3	2	1	4	
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
12	3	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	
13	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	2	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	2	4	
14	5	3	4	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	1	3	4	3	2	5	5	5	1	5	5	
15	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Confiabilidad de la variable factores motivacionales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
5	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3
6	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
7	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
8	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
9	5	2	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	2	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	2	3	5
10	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3
11	3	2	3	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	2	4	3	3	2
12	3	2	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4
13	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	5	5	5	5	2	3	3	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Anexo base de datos

Anexo 5: Base de datos de la variable factores motivacionales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	31	2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	27	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	34
2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	33	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	35
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	33	3	3	3	4	3	4	5	4	3	32	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	5	40	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	5	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	38	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	28	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	34	4	3	2	3	3	2	4	4	5	3	3	36
6	4	2	2	1	3	5	5	5	3	3	33	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	23	4	3	5	5	5	3	3	2	2	3	3	38
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	31	3	3	3	3	3	3	5	2	3	28	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	5	34
8	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	38
9	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	38	2	3	5	4	4	3	5	4	2	32	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	42	
10	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	36	2	3	4	4	4	3	3	4	3	30	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	37	
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
12	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	28	4	1	3	3	3	3	3	1	3	24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	4	3	4	3	3	2	2	3	27	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	33	
14	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	45	
15	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	12	2	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	19	
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	5	2	2	3	2	2	22	1	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	31	
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	27	2	1	3	3	2	3	1	1	1	17	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	26	
18	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	31	
19	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	31	2	3	3	3	2	3	3	4	3	26	1	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	31	
20	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	37	
21	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	26	2	3	4	3	2	2	3	1	1	21	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	28	
22	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	33	3	3	4	4	3	3	3	3	2	28	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	38	
23	5	2	3	4	3	5	4	4	4	5	39	3	3	2	4	2	3	5	5	3	30	5	3	5	4	4	4	5	4	2	3	5	44	
24	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	31	2	2	2	4	3	3	3	3	2	24	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	37	
25	3	2	3	3	4	4	4	5	4	2	34	2	4	2	4	3	3	2	2	2	24	3	4	4	4	5	4	2	4	3	3	2	38	

26	3	2	3	3	3	4	4	5	3	2	32	4	3	3	4	3	4	4	2	4	31	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	39
27	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	40
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	38
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	42	4	4	4	3	3	4	3	3	2	30	2	4	5	5	5	5	2	3	3	4	3	41
30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	41

Base datos variable desempeño del personal

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	3	4	4	3	2	4	3	2	2	32	5	5	4	5	1	3	4	3	3	1	34	3	2	4	3	2	2	5	1	3	4	29
2	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	38	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	37	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	35
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	30	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	38	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	31
4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	39	4	5	5	5	1	3	4	4	5	4	40	3	3	5	3	3	5	5	1	3	4	35
5	4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	32	4	4	4	4	1	3	5	5	5	5	40	1	1	4	4	4	3	4	1	3	5	30
6	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	33	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	27	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	26
7	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	30	4	2	1	2	1	3	4	4	3	2	26	3	3	4	2	2	3	2	1	3	4	27
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	36
9	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	41	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	41	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	42
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	35	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	36
11	4	4	5	5	2	3	3	3	3	2	34	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	29
12	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	34	1	4	3	3	5	3	3	3	2	1	28	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	31
13	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43	4	2	4	3	4	5	4	4	4	3	37	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	42
15	3	3	1	3	1	2	1	1	2	2	19	3	4	3	1	1	1	3	1	2	1	20	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	15
16	4	4	4	3	3	2	4	1	3	3	31	3	3	5	1	1	1	5	3	3	1	26	3	2	4	1	3	3	1	1	1	5	24
17	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	24	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2	24	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	20
18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
19	2	4	3	4	1	3	3	4	3	2	29	2	1	1	3	2	1	4	3	4	1	22	1	3	3	4	3	2	3	2	1	4	26
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
21	3	3	3	5	3	2	3	2	2	2	28	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	28	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	23
22	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35	3	4	2	3	5	2	4	3	3	5	34	3	3	3	4	4	4	3	5	2	4	35
23	5	3	4	3	3	4	3	2	5	5	37	5	5	5	5	1	5	5	4	4	1	40	3	4	3	2	5	5	5	1	5	5	38

24	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	1	4	3	3	2	32	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	32
25	3	3	5	4	3	2	2	2	3	2	29	3	3	5	3	3	2	4	3	4	2	32	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	26
26	5	3	4	4	1	3	4	3	2	3	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35	1	3	4	3	2	3	3	4	3	4	30
27	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	32	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
28	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	30
29	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
30	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	38	3	1	1	1	1	3	5	4	5	4	28	2	4	4	4	4	3	1	1	3	5	31

Anexo 6 Resultados descriptivos

Variable factores motivacionales

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable factores motivacionales y sus dimensiones

	Factores motivacionales		Dirección		Intensidad		Perseverancia	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alta	4	13,3	4	13,3	2	6,7	5	16,7
Media	24	80	25	83,4	25	83,3	24	80
Baja	2	6,7	1	3,3	3	10	1	3,3
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Figura 1: Porcentajes de la variable factores motivacionales y sus dimensiones
En cuanto a los resultados que se muestra en la tabla y figura respecto a la variable factores motivacionales se tiene que el 13,3% considera que esta en un nivel alto, el 80% lo considera en un nivel medio y el 6,7% lo considera en un nivel bajo; en cuanto a la dimensión dirección se tiene que el 13,3% considera que esta en un nivel alto, para el 83,4% esta en un nivel medio, para el 3,3% esta en un nivel bajo; para la dimensión intensidad se muestra que el 6,7% se considera en un nivel alto, el 83,3% lo considera en un nivel medio y el 10% esta en un nivel bajo; para la dimensión perseverancia se tiene que el 16,7% considera que esta en un nivel alto, para el 80% de los encuestados lo considera que esta en nivel medio, 3,3% lo considera en un nivel bajo.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño del personal y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Productividad		Eficacia		Eficiencia	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	2	6,7	1	3,3	2	6,7	3	10
Adecuado	23	76,7	21	70	20	66,7	24	80
Muy adecuado	5	16,6	8	26,7	8	26,4	3	10
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Figura 2: Porcentajes de la variable desempeño del personal y sus dimensiones. En cuanto a los resultados que se muestra en la tabla y figura respecto a la variable desempeño laboral se tiene que el 6,7% considera que esta en un nivel inadecuado, el 76,7% lo considera en un nivel adecuado y el 16,6% lo considera en un nivel muy adecuado; en cuanto a la dimensión productividad se tiene que el 3,3% considera que esta en un nivel inadecuado, para el 70% está en un nivel adecuado, para el 26,7% está en un nivel muy adecuado; para la dimensión eficacia se muestra que el 6,7% se considera en un nivel inadecuado, el 66,7% lo considera en un nivel adecuado y el 26,4% está en un nivel muy adecuado; para la dimensión eficiencia se tiene que el 10% considera que esta en un nivel inadecuado, para el 80% de los encuestados lo considera que esta en nivel adecuado, 10% lo considera en un nivel muy adecuado.

Anexo 7: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dirección							
1	¿El personal de la oficina se esfuerzan para el cumplimiento de metas trazadas?	X		X		X		
2	¿Los Esfuerzos del personal coadyuvan el logro de objetivos?	X		X		X		
3	¿Los participantes en los equipos de trabajo se esfuerzan para cumplir propósitos?	X		X		X		
4	¿El esfuerzo desarrollado para el cumplimiento de tareas es recompensado?	X		X		X		
5	¿Dentro de la oficina se establecen las metas claras?	X		X		X		
6	¿Se definen indicadores para medir el avance de las metas en la organización?	X		X		X		
7	¿Las metas se cumplen de acuerdo a lo programado?	X		X		X		
8	¿Se planifican las actividades diarias de manera adecuada?	X		X		X		
9	¿Se cumplen de manera eficiente las actividades asignadas en su área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Se cumplen de manera eficaz las actividades asignadas en su área de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 . Intensidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿La cantidad de esfuerzo e los trabajadores se controla de manera adecuada?	X		X		X		
12	¿La empresa asigna tareas para que los trabajadores considerando la cantidad de esfuerzo a realizar?	X		X		X		
13	¿La cantidad de esfuerzo es distribuido equitativamente en todos los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
14	¿La velocidad con la que el personal realizan su trabajo son las requeridas?	X		X		X		
15	¿Se mide la velocidad con la cual el personal realizan su trabajo?	X		X		X		
16	¿Se recompensa la velocidad con la que realiza su trabajo?	X		X		X		
17	¿La velocidad que tiene en su trabajo es reconocida por sus superiores?	X		X		X		
18	¿Se tienen indicadores con magnitudes físicas para medir su trabajo?	X		X		X		
19	¿La magnitud física de su trabajo es la esperada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El tiempo de servicios es reconocido por la organización?	X		X		X		
21	¿Los tiempos de trabajo de una actividad es controlada por la empresa?	X		X		X		
22	¿Los sobretiempos son medidos de manera adecuada?	X		X		X		
23	¿Los sobretiempos son recompensados de acuerdo a ley?	X		X		X		
24	¿El liderazgo para superar obstáculos es reconocido por la empresa?	X		X		X		

25	¿Los trabajadores de la empresa están preparados para superar los obstáculos en su trabajo?	X		X		X		
26	¿Los obstáculos en el trabajo son superados por acuerdo en equipo?	X		X		X		
27	¿Los obstáculos en el trabajo son superados en un tiempo oportuno?	X		X		X		
28	¿Los logros del personal son recompensados?	X		X		X		
29	¿Todo el personal se siente identificado con los logros de la organización?	X		X		X		
30	¿Los logros personales son reconocidos por sus superiores en la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez **DNI: 09748953**

Especialidad del validador: Maestría en gestión y docencia

- 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

24 .de octubre del 2021



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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	¿Falta mucho a du trabajo?	X		X		X		
2	¿Llega puntual a su trabajo?	X		X		X		
3	¿Cumple con su horario de trabajo?	X		X		X		
4	¿Presenta dificultad para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	X		X		X		
5	¿Tiene una visión clara sobre su área y encamina sus acciones hacia la meta?	X		X		X		
6	¿Planifica su trabajo y el área, logrando identificar los objetivos más importantes?	X		X		X		
7	¿Se involucra en el trabajo de sus compañeros y en las metas personales?	X		X		X		
8	¿Trabaja din interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Realiza las actividades en el tiempo que se ha indicado?	X		X		X		
10	¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte del tiempo de su jornada de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 . Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que tiene la capacidad necesaria y suficiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo?	X		X		X		
12	¿Presenta la capacidad para resolver problemas relacionados con su área, sin recurrir a los demás?	X		X		X		
13	¿Tiene la capacidad de trabajar sin necesidad de estar con otras personas?	X		X		X		
14	¿Se siente capaz de realizar su trabajo sin la ayuda de otro?	X		X		X		
15	¿Puede aplicar los conocimientos adquiridos por medio de la capacitación?	X		X		X		
16	¿Aplica los conocimientos adquiridos en su área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Tiene la habilidad para guiar y desarrollar conocimientos en el resto del personal?	X		X		X		
18	¿Se siente identificado con los propósitos planteado por la organización?	X		X		X		
19	¿piensa que los propósitos que se ha trazado la organización están acorde a sus objetivos?	X		X		X		
20	¿Cumple usted con los propósitos expuestos en la entidad?							
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿La organización suministra los recursos necesarios para la ejecución de las tareas asignadas?	X		X		X		
22	¿Tiene libertad para disponer de los recursos al momento de realiza su tarea?	X		X		X		
23	¿Utiliza los recursos que le facilita la entidad?	X		X		X		

24	¿Realizan capacitaciones como recurso para emplear mejor su trabajo?	X		X		X	
25	¿Se le permite establecer objetivos e su propio trabajo?	X		X		X	
26	¿Participa en la elaboración de objetivos de planes de trabajo?	X		X		X	
27	¿Conoce los objetivos de los programas de trabajo de Mininter?	X		X		X	
28	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿Le gusta ser el líder?	X		X		X	
29	¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
30	¿Mantiene un ritmo de trabajo sostenido en liderazgo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez **DNI: 09748953**

Especialidad del validador: Maestría en gestión y docencia

- 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

24 .de octubre del 2021

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



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio del Interior

MINISTERIO DEL INTERIOR

Sistema de Trámite Documentario Digital

Consulte su expediente en <https://www.mininter.gob.pe/content/busqueda-de-tramites>

Registro : 20210004357260
Contraseña : 5QJQC
Fecha de Registro : 2021-12-17 09:15:34.0
N° Folios : 07
Días de Atención : 0
Documento : CARTA SIN
Remitente : MIGUEL ANGEL MORY FLORES
Destinatario : - CALDERON VALENZUELA JOSE ARMANDO
OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA



20210004357260

Asunto : MORY FLORES MIGUEL ANGEL, SOLICITA APOYO EN EL DESARROLLO DE MI TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS PARA LA TITULACIÓN, SOBRE FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA OFICINA DE LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS DEL MININTER.
ADJUNTA LINK [HTTPS://FORMS.GLE/XWFMGHS3R2SND5U5](https://forms.gle/XWFMGHS3R2SND5U5) Y [HTTPS://FORMS.GLE/NXRDJENNAXDZSQD46](https://forms.gle/NXRDJENNAXDZSQD46)
OBS :ADJUNTA LINK <https://forms.gle/xwfmGhS3r2SND5u5> Y <https://forms.gle/nxrDJEnNAxDzsqd46>

RUD(s) Referenciados :

Usuario : JCASUSO

Lima, 16 de Diciembre de 2021

Sr. Director General de la Oficina General de Infraestructura
Ministerio del Interior

Mi nombre es Miguel Angel Mory Flores y con respeto me dirijo a usted para saludarlo y a la vez solicitar su apoyo en el desarrollo de mi trabajo de investigación de Tesis para la titulación, que vengo estudiando dicho curso en la casa de estudio: Universidad Cesar Vallejo.

Mi tesis de titulación estudia los factores motivacionales y desempeño del personal en la oficina de Liquidación de contratos del Mininter, Lima 2021. Estoy en la etapa de recojo de información, por eso acudo a usted para solicitar su ayuda en distribuir el cuestionario de la investigación entre los Trabajadores de dicha oficina. El cuestionario (adjunto al presente) es anónimo, no se indica correo electrónico, teléfono, ni ningún dato que afecte al participante ni a la organización donde labora. Puede ser desarrollado empleando celular, laptop o una computadora de escritorio.

Mucho le agradeceré a Ud. me pueda derivar con atención al Director de la oficina de Liquidación de contratos, Arquitecto Lenin Romero Pastor; quien dado su cargo es el encargado de dicha oficina y con la persona que me de distribuir el cuestionario, para enviarle el enlace de este y realizar las coordinaciones necesarias. Agradezco enormemente su gentil colaboración, sin ella no sería posible culminar mis estudios Muchas gracias y quedo a la espera de su respuesta.



Firmado digitalmente por:
MORY FLORES Miguel Angel
FAU 20131388998.asn
Móvil: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/12/2021 20:32:14-0500



San Isidro, 20 de Diciembre de 2021

CARTA N° 000115-2021/IN/OGIN/OLC

Señor
MIGUEL ANGEL MORY FLORES

Presente.-

Asunto : **ACEPTACIÓN DE REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS**

Referencia : Carta N° (17DIC2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación a su documento de la referencia, mediante el cual solicita el apoyo en la realización al desarrollo de encuesta del Trabajo de Investigación de Tesis para titulación en la carrera de Administración, con el nombre de "Factores Motivacionales y Desempeño" del personal en la Oficina de Liquidación de Contratos de la OGIN-MININTER, dicha encuesta se realizará a través de un link, por motivos que nuestros colaboradores se encuentran laborando en forma remota, debido a las medidas sanitarias tomadas por el entida a causa de la pandemia nacional y mundial.

En ese sentido, por medio de la presente aceptamos llevar a cabo la encuesta para la investigación de su tesis e inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Sin otro particular, quedo de usted.

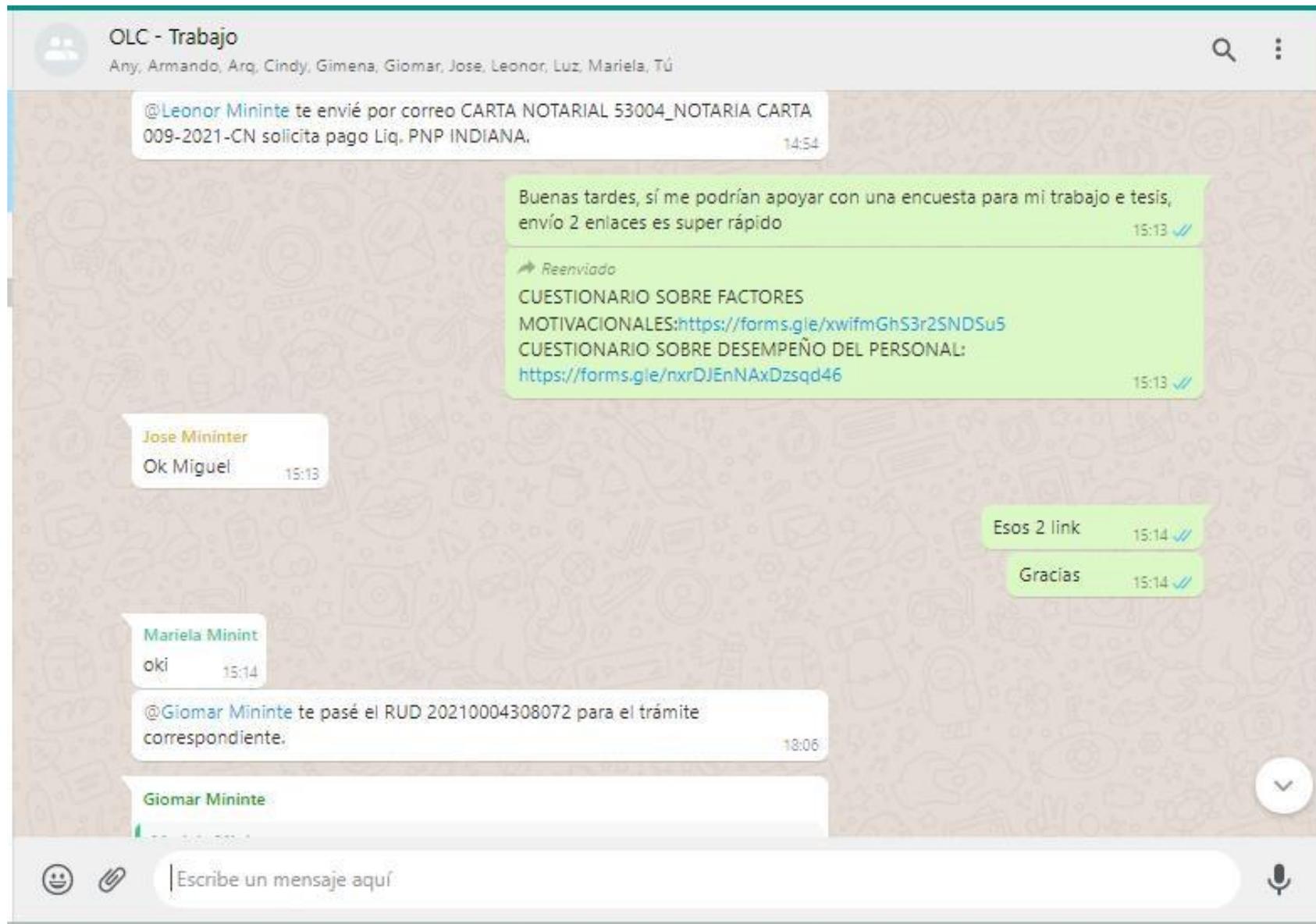
Atentamente,

Documento firmado digitalmente

LENN ROMERO PASTOR
DIRECTOR
OFICINA DE LIQUIDACION DE CONTRATOS
MINISTERIO DEL INTERIOR

(URP)







UNIVERSIDAD CÉSAR VALL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -
Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre los Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

 miguelmory092@gmail.com (no se comparten)
Cambiar cuenta



Siguiente

Borrar formulario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -
Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre los Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

 miguelmory092@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

DIMENSIÓN: Productividad

INDICADOR: Trabajo

¿Falta mucho a tu trabajo? *

- 1
- 2
- 3
- 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre los Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de obras del Mininter. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

 miguelmory092@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

DIMENSIÓN: Dirección

INDICADOR: Universos

¿El personal de la oficina se esfuerzan para el cumplimiento de metas trazadas? *

- 1
- 2
- 3
- 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores motivacionales y desempeño del personal de la oficina de Liquidación de Contratos del Ministerio del Interior, Lima 2021.", cuyo autor es MORY FLORES MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDES18 el 18- 10-2022 11:43:34

Código documento Trilce: TRI - 0434972