



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un
Gobierno Local de Cusco - 2022**

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

AUTORA:

Sanchez Achahui, Lindsay ([orcid.org/ 0000-0002-4271-6029](https://orcid.org/0000-0002-4271-6029))

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO-ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico ésta tesis a mi pequeña Selene que llegó como un regalo del cielo, a mi amado esposo Darwin y a mis padres Ricardo y Margarita, quienes han sido mi fortaleza, ejemplo de amor, perseverancia y constancia y porque siempre han estado conmigo.

Agradecimiento

Mi gratitud a los maestros de la Universidad César Vallejo, que con su conocimiento, apoyo y sabiduría enriquecieron mis conocimientos, además de motivar mi desarrollo profesional y personal; asimismo agradezco a cada uno de los trabajadores de la entidad en la que pude aplicar el presente estudio por su buena predisposición y apoyo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Distribución de frecuencias para la variable motivación y sus dimensiones	22
Tabla 2 Distribución de frecuencias para la variable Rendimiento laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3 Correlación entre las variables motivación y rendimiento laboral	24
Tabla 4 Correlación entre la dimensión necesidad y el rendimiento laboral	25
Tabla 5 Correlación entre la dimensión impulso y el rendimiento laboral	26
Tabla 6 Correlación entre la dimensión incentivo y el rendimiento laboral	27
Tabla 7 Correlación entre la dimensión rendimiento en la tarea y la motivación	28
Tabla 8 Correlación entre la dimensión rendimiento en el contexto y la motivación	29
Tabla 9 Correlación entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la motivación	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022, cuya metodología de investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un nivel de investigación correlacional, con un diseño no experimental – transversal, la población estuvo compuesta por 120 trabajadores y una muestra de 92 servidores públicos, la técnica para la recopilación de datos fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios con 20 ítems para cada variable, con opciones de respuesta tipo escala de Likert, los cuales fueron validados en base al juicio profesional de tres expertos; asimismo, se procesó los resultados a través de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,737 y un p valor $0,00 < 0,05$ resultando una correlación alta y directa entre las variables motivación y rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco - 2022, con una significancia de 0,000 menor al 0,05, validando y dándole consistencia a la hipótesis general. Esto significa que, a mayor motivación, mayor el nivel de rendimiento laboral.

Palabras clave: Motivación, rendimiento laboral, gobierno local.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective: To determine the relationship between motivation and work performance in a Local Government of Cusco - 2022, whose research methodology was of a basic type, with a quantitative approach and a level of correlational research, with a design non-experimental - cross-sectional, the population was composed of 120 workers and a sample of 92 public servants, the technique for data collection was the survey and the applied instruments were two questionnaires with 20 items for each variable, with scale-type response options Likert test, which were validated based on the professional judgment of three experts; Likewise, the results were processed through the Spearman's Rho statistical test with a correlation coefficient of 0.737 and a p value $0.00 < 0.05$, resulting in a high and direct correlation between the variables motivation and work performance of the servers. public in a local government of Cusco - 2022, with a significance of 0.000 less than 0.05, validating and giving consistency to the general hypothesis. This means that the higher the motivation, the higher the level of job performance.

Keywords: Motivation, job performance, local government.

I. INTRODUCCIÓN

Se entiende que el trabajo que realiza cada persona es necesario para sobrevivir en la vida, y lo que es indiscutible es la gran cantidad de servidores y/o empleados alrededor del mundo que permanecen más tiempo en sus locales de labor que en sus hogares, tomando en cuenta que el trabajo se considera un requisito previo para la supervivencia en la sociedad y para el buen desarrollo del mismo, los trabajadores deben estar motivados en todos los ámbitos.

Actualmente, a nivel mundial se reconoce, que la motivación en las entidades privadas y estatales vienen evolucionando con el avance de la globalización, por lo que se requieren de: una investigación, cambios internos, externos y ventajas competitivas, lo que hace que estas instituciones, necesiten capacidad, eficacia y un buen rendimiento laboral, así como servidores que coadyuven en el logro de los objetivos institucionales, siendo así considerada la motivación como el aspecto más importante para el trabajo que realizan estos servidores.

Es por ello que, desde el ámbito internacional, Vargas et al. (2018) en su artículo del caso Cinépolis Sahuayo en México mencionaron que hoy en día, la motivación y el desempeño son dos de los tantos desafíos que enfrentan las empresas, ya que formar un equipo de personas con el más alto profesionalismo, alta motivación y compromiso con los objetivos de la empresa, es la principal prioridad de la misma para mantener la competitividad.

Del mismo modo Álvarez et al. (2018) Ecuador, en su estudio precisaron que la evaluación del desempeño laboral en las entidades estatales debe corresponder al desempeño de personal altamente motivado, calificado y eficiente asegurando así que se cumplan las metas planteadas por la institución y se establezca que se mejore el resultado deseado.

Además, Bohorquez et al. (2020) en su artículo precisaron que la gran parte de las empresas eligen implementar estrategias en productos o servicios, ignorando el talento que es el corazón del éxito organizacional, porque dicen que crea costos para la evaluación del desempeño, la capacitación incluidos todo lo

necesario para que los empleados realicen su trabajo, por lo que la motivación pasa a ser un factor esencial en el rendimiento de los trabajadores de la empresa.

A nivel nacional, García (2022) precisó que, en el lugar de trabajo, la motivación se define como métodos internos que respaldan la actuación de un individuo para mejorar la capacidad de lograr una meta específica; por lo tanto, es importante comprender qué motiva la destreza humana, controlando e identificando correctamente qué influye en la motivación.

Asimismo, Figueroa (2021) en su investigación señaló que la competitividad impulsa a las empresas a buscar talento con compromiso para el cumplimiento de los objetivos de la institución, por lo que es muy importante mantener a los empleados motivados por factores internos o externos dependientes de sus necesidades. Por lo tanto, es necesario maximizar los buenos resultados de los empleados y recompensarlos justamente por los resultados obtenidos.

Finalmente, Pecho (2018) en su investigación relacionada a la gestión motivacional y rendimiento laboral, manifestó que la motivación juega un papel muy trascendental en la gestión de cualquier empresa y/o organización, pues los directores y gerentes siempre están al tanto del resultado y de la calidad del producto, por lo que crean mecanismos para mejorar el desempeño de sus empleados.

Por otro lado, a nivel local, se precisó a Apaza y Cjuro (2019) quienes infirieron que, de hoy en día, es muy importante para las organizaciones exitosas ver a sus empleados como la principal fuente de competitividad y al elemento humano como el activo más significativo de la empresa, por tanto, es necesario contratar los talentos más calificados, motivados y competitivos, considerándose un elemento clave en el progreso de la organización.

De igual manera, Huamani y Chaco (2020) precisaron que los trabajadores de la Municipalidad de Chumbivilcas, no se encuentran al nivel de motivación esperado por distintos factores ya que necesitan estímulos para alcanzar un alto grado de desempeño; es así que se observó que la mayoría de funcionarios y

trabajadores se vieron frenados por algún elemento: geográfico, social, cultural, económico u otros o fallas geológicas; por lo tanto, se ve como un problema potencial la desmotivación que afecta negativamente a todos los empleados, generando un bajo rendimiento en las actividades de las que se ocupan.

Finalmente, De La Cruz (2021) sostuvo que la motivación es importante en las actividades educativas. Gran parte de los inconvenientes de aprendizaje que afrontan los alumnos se debe a la falta de motivación por parte de sus maestros, generando que dichos alumnos se sientan fracasados debido a las dificultades de personalidad del docente, proceder arbitrario, escasez de materiales para las aulas, métodos y técnicas de enseñanza inapropiados, concluyendo que la motivación de los docentes es tan significativa como la motivación de los estudiantes.

Por lo descrito anteriormente, el problema general fue: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022?, y los problemas específicos fueron: PE1: ¿Cuál es la relación entre la necesidad y el rendimiento laboral?, PE2: ¿Cuál es la relación entre el impulso y el rendimiento laboral?, PE3: ¿Cuál es la relación entre el incentivo y el rendimiento laboral?, PE4: ¿Cuál es la relación entre el rendimiento de tareas y la motivación?, PE5: ¿Cuál es la relación entre el rendimiento de contexto y la motivación? y PE6: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación?.

La presente investigación se justificó teóricamente, puesto que permitió aportar conocimientos en función a la motivación y el rendimiento laboral; en cuanto a la justificación metodológica, se estableció instrumentos para cada una de las variables, los que fueron validados por los conocedores bajo el expertis adquirido y obviamente con toda la confiabilidad que admitió validar el estudio; finalmente la justificación práctica dedujo a que en el estudio se identificó las debilidades e inexactitudes de la motivación frente al rendimiento laboral, lo que permitió determinar escenarios para lograr un mejor desarrollo de las mismas.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022, y los

objetivos específicos fueron: OE1: Determinar la relación entre la necesidad y el rendimiento laboral, OE2: Determinar la relación entre el impulso y el rendimiento laboral, OE3: Determinar la relación entre el incentivo y el rendimiento laboral, OE4: Determinar la relación entre el rendimiento de tareas y la motivación, OE5: Determinar la relación entre el rendimiento de contexto y la motivación y OE6: Determinar la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación.

La hipótesis general fue: Existe una relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022, y las hipótesis específicas fueron: HE1: Existe relación entre la necesidad y el rendimiento laboral, HE2: Existe relación entre el impulso y el rendimiento laboral, HE3: Existe relación entre el incentivo y el rendimiento laboral, HE4: Existe relación entre el rendimiento de tareas y la motivación, HE5: Existe relación entre el rendimiento de contexto y la motivación, HE6: Existe relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación.

II. MARCO TEORICO

A continuación, se presentan algunas síntesis y/o conclusiones desarrolladas en trabajos de investigación internacionales y nacionales sobre temas específicos de la investigación que se desarrolló:

En cuanto se refiere al ámbito internacional, Velásquez (2021) quien realizó su estudio en un centro de salud de Guayaquil – Ecuador, cuyas variables investigadas fueron la motivación y el desempeño laboral, en la que obtuvo los siguientes resultados: Se observa que, al menos el 75 % de los participantes aprovecharon todas las oportunidades necesarias para la capacitación y la mejora del desempeño, así como se logra la calidad del desempeño, mientras que no se lleva a cabo actividades de asesoramiento y la falta de seguridad en la realización de las actividades de sus empleados, lo que tiene incidencia en la segunda variable; asimismo, precisó que si no se valora a los empleados, no se les da retroalimentación sobre sus esfuerzos y no se les elogia por sus resultados, gradualmente perderán la motivación, concluyendo que ambas variables se encuentren correlacionadas.

De la misma manera, Cadena (2019) en su estudio realizado a los operarios de la entidad en investigación de la ciudad de Pichincha - Ecuador, arribó a los resultados siguientes: Los factores que influyeron en la motivación laboral con puntajes bajos fueron el nivel de pertenencia y necesidades sociales relacionadas con el trabajo en equipo y la interacción social entre los empleados; mientras que, la necesidad de seguridad, protección y autorrealización se ubican en un punto medio. Concluyendo que existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral, las mismas que se encuentran mutuamente enlazadas y así lograr los objetivos organizacionales. Del presente estudio, se dedujo que la motivación en cualquier organización y/o empresa es muy importante, ya que si existe motivación en los trabajadores los resultados o logros de los objetivos será mucho mejor.

Asimismo, Alarcón y Ramos (2020) mencionaron que, este estudio se efectuó con la intención de analizar la motivación laboral de los colaboradores de una institución en Panamá, arribando a los siguientes resultados: Se contó con un

adecuado plan de diseño motivacional, los factores que ayudan en la motivación del personal quienes están aptos de realizar mejoras para un adecuado ambiente laboral, la organización motivó relación entre trabajador y empleador tratando de hacerla amena. Del mismo modo, fomentó la motivación de sus trabajadores a través de diversas herramientas (incentivos monetarios, celebración de fechas especiales, flexibilidad de horarios de trabajo, entre otros). Concluyendo que la empresa, mantuvo un equipo de gestión y recurso humano excelente que han conservado contentos a sus trabajadores por espacio de 25 años.

Por tanto, se manifestó que, si en una empresa se da el valor respectivo a su trabajador motivacionalmente, brindándole un salario justo de acuerdo a sus responsabilidades, indudablemente que su rendimiento será mejor y la empresa garantizará la identificación de sus trabajadores y mejora de sus servicios y/o productos.

Igualmente, Vega y Castillo (2020) en su artículo realizado en un centro de salud en Ambato – Ecuador, obtuvieron los siguientes resultados: Se evidenció como producto de la investigación que se tuvo un efecto moderado en el factor motivacional en gran parte de los colaboradores; asimismo, la proporción relativa a la carga de trabajo fue bastante alta y finalmente se tuvo resultados altos en relación al trabajo y la familia; concluyendo que existió el riesgo de contar con un rendimiento laboral bajo por parte del personal de dicho centro, puesto que se evidenció efectos reveladores ante los factores carga y motivación laboral, considerando que a la carga laboral se sumó la carga de las tareas familiares.

Por último, en el ámbito internacional, Burgos (2018) en su estudio sobre el sector salud – Colombia, arribó a los resultados siguientes: Para lograr los objetivos organizacionales, el rendimiento en los equipos de trabajo fue deficiente; y la motivación fue moderada al poder, afiliación y logro para cumplir con las metas de la organización; concluyendo que el rendimiento laboral será mayor ante mayor motivación, existiendo una positiva y moderada correlación entre las dos variables.

De otro lado, en el ámbito nacional, Huamán (2021) quién investigó sobre la correlación de las variables rendimiento laboral y la motivación de los

colaboradores en una entidad de Cajamarca, mostró su resultado en la tabla 4, en la que se indicó la aprobación de la hipótesis alterna, habiendo concluido que, el rendimiento laboral será superior mientras que la motivación sea mayor en los colaboradores; por tanto existió la correlación positiva moderada entre ambas variables; aclarar que, mientras se fomente la participación, se reconozca el trabajo, se tenga un equipo adecuadamente informado, se les ofrezca incentivos y demás; el trabajador se sentirá totalmente motivado y por ende su rendimiento será el esperado y muchas veces superando las expectativas laborales.

Machuca (2019) en su estudio de investigación realizado en un gobierno local de Comas sobre el nivel de motivación, precisó que el resultado estadístico y su conclusión fue que más del 80% de colaboradores afirmó tener una motivación moderada, desprendiendo que la motivación fue un componente determinante en relación al rendimiento, ya que permitió generar mayor productividad; es por ello, que la motivación debe ser constante y mejorada que permita cumplir con los objetivos de la institución de manera satisfactoria.

Asimismo, Cullcush (2018) en su estudio sobre el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Huaylas, obtuvo como resultado que el 65% de los empleados tienen una adecuada satisfacción laboral. Esto se reflejó en el hecho de que, a gran parte de los mismos, les gustó su trabajo, expresaron opiniones y fueron tomados en cuenta, estos trabajadores fueron en sí mismos parte de un equipo de trabajo, además de que la empresa les proporcionó el equipo necesario para realizar sus respectivos trabajos.

En relación a lo mencionado por el autor, es sustancial que cada colaborador se sienta comprometido y sea parte del equipo de trabajo, teniendo en cuenta que, al proporcionarles todo lo necesario para sus labores, los empleados aceptan todas las tareas y realizan lo que se les encomienda sin encontrar excusas para no aceptarlas, más aún todo su trabajo realizan en sus oficinas y en el menor tiempo posible, lo que realmente merece felicitarlos a cada uno de los empleados por identificarse con su institución.

Ñaupá (2019) en su estudio relacionado a la motivación y rendimiento laboral en los empleados de una institución educativa superior de Chíncha, se

obtuvo el resultado siguiente: Las condiciones siempre fueron adecuadas para la realización del trabajo de sus colaboradores y cuya conclusión arribó sobre la existencia de relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral, asimismo entre las condiciones de trabajo y factores motivacional en cuanto al rendimiento laboral.

Burga y Wiese (2018) en su estudio acerca del personal administrativo de una empresa de Lambayeque, llegaron a los siguientes resultados: El 71% de empleados se sintieron motivados, entendieron los procesos de la empresa, se desarrollaron profesionalmente y alcanzaron metas y objetivos, los empleados aseguraron de que se sintieron parte del equipo de trabajo, existiendo apoyo y buena relación entre trabajadores y jefes; por lo que concluyeron que existió una correlación moderada y significativa entre la variable motivación y desempeño.

Para evidenciar los antecedentes antes indicados, se procedió a describir las principales teorías y conceptos referentes al tema a tratar:

En cuanto a la primera variable motivación, se definió como una fuerza psicológica que produce un ciclo complejo de pensamientos y acciones orientados a objetivos, la motivación es lo que impulsa a seguir persiguiendo una opción de acción hasta el final (Tziner et al., 2019).

Según una publicación de *ADP titulada Workforce View in Europe*, señaló que una organización es un grupo de personas, como tal, las empresas deben invertir en hacer que los empleados no solo se sientan motivados para hacer su trabajo, sino también para que lo hagan bien, ir más allá de lo que se espera de ellos. Si bien existen en la motivación múltiples factores que intervienen en los trabajadores, la remuneración y la compensación siguen siendo importantes (2018).

Asimismo, Cherry (2016) definió la motivación como el proceso de iniciar, guiar y mantener una conducta encaminada a objetivos, esto es lo que impulsa a una persona a la acción, la motivación incluye las fuerzas sociales, emocionales, biológicas, que impulsan el comportamiento. En el lenguaje acostumbrado, la palabra motivación se usa a menudo para describir por qué una persona hace algo. La motivación tiene tres componentes principales: activación que implica la

decisión de iniciar la acción, la persistencia que se refiere a continuar luchando hacia una meta a pesar de los obstáculos y la intensidad que se refleja en su enfoque y fuerza para alcanzar sus objetivos.

Se señaló además que, la motivación es un componente y mecanismo importante en el lugar de trabajo. Por lo tanto, motivar a los empleados es un gran desafío para las organizaciones modernas. La autonomía de la motivación se refiere a la naturaleza voluntaria del comportamiento de una persona, al mismo tiempo se asocia positivamente con un mayor desempeño laboral, mientras que la motivación controlada ocurre cuando un individuo enfrenta presión y control, por lo que ha recibido menos atención académica y afecta negativamente en el rendimiento laboral (Reizer et al., 2019).

Además, la motivación laboral representa el pilar fundamental de una organización y/o empresa, en vista que mejora el rendimiento de los trabajadores en la productividad. Para mejorar la comprensión de las motivaciones laborales de los individuos, los autores examinaron el impacto de la competencia individual, la autonomía y las relaciones sociales, en la motivación laboral tuvieron un efecto positivo, mientras que la competencia tuvo un efecto negativo en la motivación laboral (Diem et al., 2022).

Adicionalmente se precisó que, los sistemas de motivación utilizados en la práctica, deben ser flexibles para responder a los cambios que ocurren en el mercado relacionados con las áreas internas de la empresa, sin cambiar el sistema de bonificación (Grebneva y Ovchinnikova, 2019). Efectivamente se realiza cualquier ajuste a los objetivos de la empresa previa una motivación, pero sin afectar su remuneración.

De igual forma la motivación se manifestó como una fuerza impulsora o un estímulo que se encuentra en todos los humanos motivándolos a buscar algo específico. En el campo organizacional, los estudios sobre la motivación humana surgieron de la necesidad de encontrar patrones entre los empleados y las organizaciones que permitan a las personas a lograr una mayor productividad. Las recompensas mensuales (salarios) se consideraban como la fuente más

importante de motivación y estímulo, para lograr el rendimiento y resultados (Godinho et al., 2020).

Seguidamente, se mencionó los tipos de motivación existentes; siendo la primera, la motivación Intrínseca, que según Reeve (2010) es la propensión inherente a involucrar los intereses y habilidades de uno mientras busca y responde a tareas óptimas, surge naturalmente de una necesidad psicológica y un esfuerzo innato por crecer; cuando los individuos están motivados intrínsecamente, actúan por interés propio creando una sensación de desafío porque la actividad es divertida y la segunda relacionada a la motivación extrínseca que es la que está asociada con incentivos ambientales como comida, dinero, elogios, atención, privilegios, reconocimiento, becas, trofeos, puntos de bonificación, certificados, premios, y reconocimiento público. En lugar de participar en una actividad y experimentar la satisfacción inherente que trae (como en la motivación intrínseca), la motivación extrínseca surge de los independientes resultados de las actividades en sí.

Tal es así, que, para el trabajo en estudio, se consideró tres dimensiones en la variable motivación.

Según Chiavenato, desde un aspecto sistémico, sostuvo que la motivación está integrada por tres dimensiones interdependientes que se relacionan entre sí, siendo la primera dimensión las necesidades, que se presenta cuando ocurre un desequilibrio psicológico o fisiológico, como cuando una persona se separa de amigos y compañeros, las necesidades varían, ocurren de forma individual y dependen de factores culturales; en pocas palabras, la necesidad significa que un individuo tiene carencias internas, como: ansiedad, hambre, soledad, entre otras. Los organismos se caracterizan por una búsqueda constante del equilibrio, un estado interior que se interrumpe cada vez que surge una necesidad, si no se satisface, crea tensión y obliga al individuo a reducirla o atenuarla.

Como segunda dimensión los impulsos que también se denominan motivos y son medidas que ayudan a paliar una necesidad. Además precisó que el impulso crea comportamientos de búsqueda e investigación destinados a identificar una meta o estímulo que te satisface una vez que le prestas atención,

necesita y alivia el estrés; a mayor tensión, mayor esfuerzo; los impulsos fisiológicos y psicológicos crean las condiciones que generan la energía para lograr una meta, siendo el impulso el pilar central de la motivación y finalmente la tercera dimensión incentivos que se define como la reducción de la necesidad o motivación, ganar incentivos tiende a restablecer el equilibrio psicológico o fisiológico pudiendo eliminar o reducir los impulsos e incentivos que están fuera del individuo y varían mucho de una situación a otra (2009).

En cuanto se refiere a la segunda variable Rendimiento Laboral, se tuvo a Cabezas y Brito (2021) que en su artículo de investigación tomaron como referencia a Chiang y San Martín (2015) quienes consideraron que, el rendimiento laboral se refiere a qué tan bien las personas realizan su trabajo, además de la educación y las habilidades, se ve influido el rendimiento laboral por factores del entorno laboral como: largas horas de trabajo, ética laboral, trabajos exigentes físicamente y niveles de estrés. Además, las circunstancias de trabajo inadecuadas combinadas con altos niveles de estrés conducen a costumbres poco beneficiosas como fumar y una dieta desequilibrada, lo que por supuesto afecta negativamente el rendimiento laboral.

Del mismo modo, precisó que por el contrario un entorno de trabajo bien diseñado con bajos niveles de estrés y un empleador solidario mejora significativamente el rendimiento de todos los individuos, ya que una fuerza laboral saludable promueve una producción estable, minimiza el riesgo de accidentes y lesiones.

Asimismo, en su texto Gabini, consideró una serie de conceptualizaciones sobre rendimiento laboral por diferentes autores; sin embargo, es importante la siguiente definición: El rendimiento laboral es una serie de actos relacionados a los objetivos organizacionales en la que labora una persona (Murphy, 1990). Los recientes cambios sociales, culturales, económicos, y demográficos han tenido diferentes impactos en las condiciones de trabajo tradicionales. Como resultado, los empleados han pasado a ser meros engranajes del sistema de producción a ser el activo más valioso dentro de una organización (2018).

De igual forma, Le Sante y Eaton (2021) precisaron que su estudio ha identificado que los trabajadores con rasgos elevados de personalidad persistentes y colaborativos tienen tendencia a participar en un desempeño laboral más contextual en la actividad laboral, del mismo modo sus comportamientos protegen la organización a nivel de su estructura.

Siendo para el desempeño laboral, su evaluación y análisis fundamentales para diversos procesos organizativos como: la compensación, la retribución o la formación y la elección de personal, las organizaciones requieren evaluaciones de desempeño precisas, y son más efectivas si logran los mismos resultados mientras ahorran esfuerzo y tiempo (Ramos et. ál., 2019); asimismo, es importante precisar que, el factor más resaltante en el rendimiento laboral, es el compromiso de las personas con su trabajo. Este nivel de compromiso está influenciado por factores tanto personales como organizacionales (Prieto et al., 2022).

Tal es así, que, para la presente investigación, se consideró tres dimensiones en la variable rendimiento laboral:

Para Gabini (2018) los modelos generales del rendimiento laboral utilizan dimensiones amplias para describir los componentes, como son: El rendimiento en la tarea que, conceptualmente define que el rendimiento laboral significa el cumplimiento de los deberes y responsabilidades inherentes a la especificación del puesto (Murphy, 1990). Por eso, se refiere al “núcleo técnico” de una organización, por lo que las labores que participan directa o indirectamente en la renovación de los recursos en productos aptos para el intercambio económico, por tanto, el rendimiento de la tarea, es la medida en que un trabajador manifiesta idoneidad en las labores formalmente reconocidas y asignadas.

Como segunda dimensión se tiene el rendimiento en el contexto, para lo que hay acciones que tienen una impresión significativa en la actuación de una determinada organización, aunque no sean parte del comportamiento laboral asociado con la tarea. En otras palabras, cualquier acción cooperativa o benéfica que resulte positivo para la organización (Omar, 2010); finalmente la dimensión comportamiento laboral contraproducente, que es la que se define como un

comportamiento antisocial de los colaboradores en el centro laboral que infringe las políticas esenciales de la organización y amenaza la buena voluntad de la organización (Robinson y Bennet, 1995).

De todo lo anterior se desprendieron los conceptos más relevantes de la investigación, como son: Gobierno Local, que según la Ley N° 27972, Ley de Municipalidades en su artículo I y II precisó que, los municipios son la unidad básica de la organización territorial del Estado y el canal directo a través del cual las poblaciones vecinas participan en los asuntos públicos, institucionalizando y gestionando de manera autónoma los intereses de sus respectivas comunidades y que, dichos gobiernos locales gozan de autonomía administrativa, política y económica, en los asuntos referentes a su competencia.

Asimismo, de acuerdo al Artículo 2 del Código de Ética N° 27815, la función pública es una actividad remunerada u honorífica, permanente o temporal, realizada por una persona física en nombre de un órgano administrativo en cualquiera de sus niveles jerárquicos o en sus servicios, además en su artículo 4 señaló que Servidor Público, es aquella persona, ya sea designada, empleada, nombrada o de confianza, que realiza cualquier actividad o función en nombre o al servicio de una institución gubernamental.

Funcionario Público es la persona que representa al Estado o parte de la población, formula la política estatal y/o dirige una agencia u organismo público y desarrolla funciones de provecho político que le otorgan normas expresas (Ley Marco del Empleo Público N° 28175, Art. 4°). Asimismo, respecto a la Administración Pública se precisó que, es ese aspecto del gobierno que concierne al liderazgo cooperativo del pueblo a través de la planificación, organización, educación y dirección de sus acciones para lograr las metas del sistema político. Además, está íntimamente relacionado con otras expresiones comunitarias (Muñoz, 1958).

En cuanto al desempeño laboral, se manifestó que el desarrollo de una organización depende del desempeño y las capacidades de sus empleados; por lo tanto, el rendimiento mejorado impulsa las habilidades de talento estratégico y mejora las tácticas de gestión (Ahmed et al., 2022).

En relación a la satisfacción laboral, Elsherbeny y Masry (2018) señalaron que la misma mide cuánto le gusta a un empleado su trabajo, siendo factor relevante para productividad y la eficiencia de los recursos humanos; asimismo, es importante que los empleadores deben comprender, los beneficios de la satisfacción laboral y lo que significa, las personas felices dirigen a empresas felices y suceden cosas buenas: mejor rendimiento, mayor productividad, calidad, creatividad, de los empleados y satisfacción del cliente (Shobe, 2018).

Del mismo modo Chiang et al. (2018) precisaron que la satisfacción laboral es uno de los aspectos de la calidad que más atención recibe. La satisfacción laboral es importante en cualquier trabajo, el lugar donde trabajan los empleados es importante no solo en términos de ganancias deseadas, sino también en términos de calidad y productividad.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: Fue de tipo básica, detallada y representativa para ampliar y comprender más sobre los conocimientos relacionados a un campo específico, y tuvo un alcance aplicado, ya que buscó aplicar técnicas prácticas sin alterar las variables de contexto (Hernández y Mendoza, 2018).

Enfoque de Investigación: Se consideró un enfoque cuantitativo que requirió la recolección y el análisis de datos con el ánimo principal de dar respuestas a las preguntas planteadas y comprobar las hipótesis consideradas.

Nivel de Investigación: Correlacional, cuyo propósito fue averiguar las relaciones que existen entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño y esquema de Investigación: La estrategia desarrollada, fue no experimental – transversal, esto se debe a que se observó que el fenómeno ocurre en un medio natural para su posterior análisis. Estos diseños ayudan a establecer relaciones entre las variables en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018).

El método utilizado en el presente estudio fue el hipotético deductivo, pues se plantearon hipótesis y con ayuda del método científico y de la estadística se probaron dichas hipótesis, dado que se inicia de premisas generales y se llega a una determinada conclusión específica, la que se convertiría en una hipótesis que debe ser refutada para confirmar su verdad (Sánchez, 2019).

Esquema del Diseño de Investigación



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O1: Motivación

O2: Rendimiento laboral.

r :Relaciones entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización:

Se consideró una descripción conceptual y operativa de las dos variables de investigación, para luego llegar a cada una en su respectiva dimensión. Los indicadores y escalas, fueron utilizados en los instrumentos de campo.

Al respecto, Arias (2021) precisó que las dimensiones son factores tomados y medidos a partir de variables, que se describen y descomponen en medidas. Estas dimensiones deben ser consideradas no solo en la definición del marco conceptual de las variables, sino también en el contexto del estudio, cada variable debe tener al menos dos dimensiones.

V1 : Motivación:

Definición Conceptual:

Robbins y Coulter, afirmaron que la motivación es el proceso que provoca el deseo de una persona de ejercer esfuerzos para lograr metas organizacionales, y está sujeto a la capacidad de los esfuerzos del individuo con la finalidad de satisfacer sus necesidades (2005).

Definición Operacional;

Se midió con (03) dimensiones: Necesidad, impulso e incentivo con sus respectivos indicadores, cuya escala de medición aplicada fue de tipo Likert.

V2 : Rendimiento Laboral

Definición Conceptual:

El rendimiento laboral se refiere a qué tan bien las personas realizan su trabajo. Además de la educación y las habilidades, el mismo que se ve influido por los elementos de su ambiente laboral, como trabajos que exigen esfuerzos físicos, ética laboral, niveles de estrés y largas horas de trabajo Cabezas y Brito (2021).

Definición Operacional:

Se midió con (03) dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente con sus respectivos indicadores, cuya escala de medición aplicada fue de tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es un grupo de personas, cuyos casos coinciden con un conjunto de especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018); siendo así, la población estuvo compuesta por 120 trabajadores, los que se encontraron distribuidos en jefaturas (10), profesionales (20), administrativos (50) y técnicos (40).

Criterio de Inclusión

Se consideró a los empleados que trabajan en las diferentes áreas de un Gobierno Local en forma presencial, como son: Trámite documentario, personal, proyectos, desarrollo social y urbano y otros.

Criterios de Exclusión

Se excluyó del presente trabajo a los señores trabajadores que estuvieron laborando en forma remota, se encontraron de vacaciones, se encontraron con licencia por salud, a los obreros y otros.

3.3.2. Muestra

Se definió como un conjunto de personas extraídas de una población para estudiar fenómenos estadísticos (Tamayo, 1997), la misma que estuvo conformada por 92 servidores públicos.

3.3.3. Muestreo

Taherdoost (2016) precisó que hay diferentes tipos de métodos/técnicas de muestreo, en cuanto a tipos: el no probabilístico y probabilístico, los mismos que incluyen diferentes tipos de técnicas de muestreo. Las muestras no probabilísticas incluyen las muestras de cuotas, bola de nieve y de conveniencia y el muestreo probabilístico incluye el muestreo aleatorio simple, el aleatorio estratificado y el por conglomerados.

Es en ese entender que se seleccionó de manera sistemáticamente estratificada, porque cualquiera de la población pudo ser parte de este grupo, ya que fueron trabajadores de diferentes áreas de ésta entidad; asimismo, el muestreo, fue intencionalmente no probabilístico por conveniencia por la predisposición de los servidores que estuvieron dispuestos a colaborar con el

llenado de las encuestas, es por ello que, para participar en el estudio, se contó con 92 servidores.

3.3.4. Unidad de análisis

Para ese momento, fueron los servidores que ocuparon diferentes responsabilidades dentro de la institución como: Jefaturas, profesionales, administrativos y técnicos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según, Hernández y Duana (2020), la recopilación de datos es fundamental en cualquier estudio para obtener los resultados deseados. Su estudio también señaló que las herramientas de esta recopilación fueron diseñadas para crear las condiciones para esa medición. La tecnología de recopilación de datos permite a los investigadores obtener diariamente información, que responde preguntas de investigación.

3.4.1. Técnicas:

Encuesta

La investigación cuantitativa hace empleo generalmente de la encuesta y entrevista (Muñoz, 2001). Para el presente estudio, se empleó la encuesta para una y otra variable con sus correspondientes dimensiones, con el propósito de conseguir la apreciación de los que laboran en dicha entidad:

Variable 1: Motivación, sus dimensiones: Necesidad, impulso e incentivo.

Variable 2: Rendimiento laboral, sus dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente.

3.4.2. Instrumentos

García, precisó que un cuestionario es una lista razonable y cuidadosa de interrogantes con un significado lógico, se manifiesta en un lenguaje sencillo y claro, se reúnen datos de fuentes primarias (2002). El instrumento a aplicar para la recolección de datos, estuvo organizada en una sección de cada variable, los mismos que fueron seleccionados según los indicadores respectivos, para ello, se utilizó la técnica de la encuesta la cual permitió recoger información.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos de evaluación que fueron utilizados para cada propósito tuvieron un nivel adecuado de confiabilidad y validez para dar a los evaluados la confianza suficiente y necesaria en las características especificadas para lograr los objetivos indicados (López, 2021).

Por tanto, la validez es la primera consideración al evaluar las calificaciones. Un instrumento de medida es válido si mide lo que dice que mide (Morales, 2007). Para ello, los cuestionarios utilizados fueron validados en base al juicio profesional de tres expertos y en base a la experiencia, conocimientos y trayectorias profesionales, quienes dieron su conformidad a cada una de las interrogantes planteadas.

Si el mismo instrumento se usa más de una vez para el mismo conjunto de individuos dentro de un periodo de tiempo y si es muy buena la correlación de ambas aplicaciones, se considera confiable el instrumento (Hernández et al., 2018); en tal sentido, el cuestionario estuvo sujeto a la obtención de los datos de una prueba piloto que se realizó a una determinada cantidad de trabajadores, los mismos que fueron procesados a través de la estadística SPSS, valiéndose de la prueba Alfa de Cronbrach, cuyo resultado obtuvo un alto nivel de confiabilidad, siendo para la variable motivación el 0.67 y para la variable rendimiento laboral el 0.71.

3.5. Procedimientos

Se diseñó 2 instrumentos relacionados a las 2 variables (motivación y rendimiento laboral) con los que se trabajó, los cuales fueron debidamente validados por 3 expertos; éstos instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de un Gobierno Local seleccionado para la presente investigación; para lo cual se solicitó al alcalde de la municipalidad su consentimiento para la aplicabilidad de los cuestionarios a los empleados que laboran en dicha municipalidad distrital, los mismos que fueron aplicados en 2 oportunidades, siendo la primera una prueba piloto a una determinada cantidad de colaboradores y la segunda a la diferencia restante de la población muestral;

aplicación que fue desarrollada en forma presencial en los diferentes ambientes de la entidad.

Una vez recabada la información solicitada, fue exportada en Microsoft Excel y fueron procesadas por el SPSS para el análisis descriptivo correlacional.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar correctamente los datos, primero se utilizó el programa Excel para vaciarlos y tabularlos, luego se usó el estadístico SPSS, que permitió crear tablas para realizar una interpretación adecuada. Es así que se utilizó un cuestionario de opción múltiple diseñado para reconocer posibles correlaciones tanto entre las variables como las dimensiones en estudio utilizando los estadísticos propuestos por Edward Spearman a través del software estadístico SPSS, para lo que se trabajó con la Escala de Likert. Asimismo, es preciso señalar que producto de la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se concluyó que ambas variables de estudio presentaron una distribución diferente a la normal, lo cual condujo a hacer uso del coeficiente de correlación no para métrica Rho de Spearman para realizar el análisis de correlación correspondiente entre las variables estudio y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

En atención al Código de Ética del Centro de Investigación de la Universidad César Vallejo, aprobado por Resolución N° 0262-2020/UCV, se utilizó lo estipulado en las normas APA 7ma edición en el presente estudio, el cual se basa en la consideración del respeto del derecho a la propiedad intelectual, la confiabilidad de su información, el respeto por las libertades y derechos de los participantes y el consentimiento informado.

En cuanto al principio de beneficencia: La aplicación de los instrumentos a los empleados de un gobierno local fueron únicamente con fines del presente estudio, siendo totalmente transparentes en las explicaciones respectivas.

Sobre el Principio de no maleficencia: La investigación no pretendió generar un inadecuado clima laboral, ni afectar el desarrollo normal de las actividades diarias como producto de las funciones de cada trabajador.

En cuanto al principio de autonomía: El tema de estudio fue elegido libremente, las referencias a la literatura fueron consultadas sin coerción, los servidores fueron seleccionados por medio de la muestra antes que se usen los instrumentos para su recolección de datos.

Finalmente, sobre el Principio de justicia: Este estudio, protegió todos los intereses jurídicos, personales y materiales del investigador y de todos aquellos que participaron en la investigación, buscando justicia para todos ellos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias para la variable motivación y sus dimensiones

Niveles	Motivación		Necesidad		Impulso		Incentivo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	12,0	8	8,7	9	9,8	9	9,8
Medio	48	52,2	52	56,5	40	43,5	53	57,6
Alto	33	35,9	32	34,8	43	46,7	30	32,6
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

f. frecuencia absoluta

En cuanto a la variable motivación muestran que, el 52,2% de encuestados presenta una motivación que se ubica en la categoría media, mientras que el 35,9% está altamente motivado y el 12,0% está poco motivado; en la dimensión necesidad el 56,5% de encuestados se ubica en el nivel medio, el 34,8% se ubica en el nivel alto y el 8,7% en el nivel bajo; para la dimensión impulso se muestra que el 46,7% se ubica en el nivel alto, el 43,5% en el nivel medio y el 9,8% en el nivel bajo; por último, se encuentra la dimensión incentivo, los cuales el 57,6% se encuentran en el nivel medio, el 32,6% en el nivel alto y el 9,8% en el nivel bajo.

Tabla 2

Distribución de frecuencias para la variable Rendimiento laboral y sus dimensiones

	Rendimiento laboral		Rendimiento en la tarea		Rendimiento en el contexto		Comportamiento laboral contraproducente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	10,9	7	7,6	8	8,7	58	63,0
Medio	46	50,0	41	44,6	50	54,3	15	23,9
Alto	36	39,1	44	47,8	34	37,0	9	13,1
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

f: frecuencia absoluta

Los resultados para la variable rendimiento laboral muestran que el 50% indica un rendimiento medio, el 39,1% un rendimiento alto y el 10.9% en nivel bajo, asimismo en la dimensión rendimiento en la tarea el 47,8% se encuentra en el nivel de rendimiento laboral alto, el 44,6% en nivel medio y un 7.6% en nivel bajo, en cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto el 54,3% se encuentra en el nivel medio, el 37,0% en el nivel alto y el 8.7% en nivel bajo, en tanto que para la dimensión comportamiento laboral contraproducente un 63% se encuentran en nivel bajo, el 23.9% en nivel medio y un 13.1% en nivel alto.

Análisis Inferencial

Tabla 3

Correlación entre variables motivación y rendimiento laboral

			Motivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,0,00
		N	92	92
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 3 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación alta y directa entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,737 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4*Correlación entre la dimensión necesidad y el rendimiento laboral*

			Necesidad	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Necesidad	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 4 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación alta y directa entre la dimensión necesidad y el rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,717 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión impulso y el rendimiento laboral*

			Impulso	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Impulso	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 5 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación moderada y directa entre la dimensión impulso y el rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,684 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión incentivo y el rendimiento laboral*

		Incentivo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Incentivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Rendimiento laboral	N	92
		Coefficiente de correlación	,853**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	

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

En la tabla 6 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación alta y directa entre la dimensión incentivo y el rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,853 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión rendimiento en la tarea y la motivación*

			Rendimiento en la tarea	Motivación
Rho de Spearman	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 7 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación alta y directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la motivación de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,757 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión rendimiento en el contexto y la motivación*

			Rendimiento en el contexto	Motivación
Rho de	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 8 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación alta y directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la motivación de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, pues se obtuvo el valor de 0,764 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la motivación

		Comportamiento laboral contraproducente		
			Motivación	
Rho de Spearman	Comportamiento	Coefficiente de correlación	1,000	-,652
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	contraproducente	N	92	92
		Coefficiente de correlación	-,652	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 9 se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, lo que indica que la probabilidad de errar al afirmar que existe correlación entre las variables de estudio es bastante pequeña, por tanto, se concluye que existe correlación inversa negativa entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la motivación de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, ya que mientras la dimensión sea alta, la variable baja y viceversa, pues se obtuvo el valor de -0,652 para el coeficiente de correlación de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se analizaron y discutieron los resultados obtenidos del proceso de investigación con la teoría existente y las investigaciones previas consideradas en el presente estudio, las mismas que permitieron obtener una base teórica dirigida a constituir conocimientos confiables y válidos.

Como lo confirma Ruiz (2013) los datos se analizan utilizando métodos estadísticos ya que los resultados están organizados en forma tabular y gráfica; tal es así que, en la tabla 3 de este estudio se mostró los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación y p-valor de 0.737 y un p valor $0,00 < 0,05$ dando como resultado una correlación altamente directa entre las variables motivación y rendimiento laboral de los empleados públicos de un gobierno local de Cusco – 2022, con una significancia de 0.000 menor a 0.05, lo que sustenta la validez y consistencia a la hipótesis general.

Estos resultados fueron respaldados por Apaza y Cjuro (2019) quienes aplicaron una prueba de Chi-cuadrado, concluyendo que se presentó una correlación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo del Municipio Distrital de Oropesa en el año 2019. Existiendo una confianza del 95% por la correlación de Spearman y a su vez confirmando que la motivación se correlacionó con la satisfacción laboral en 0,855. Por lo tanto, mostraron que cuanto mayor es su motivación, mayor es su satisfacción laboral. De igual forma, según Bohórquez (2020), expuso que las organizaciones en el mundo actual deben priorizar la motivación del talento humano. Esto se debe a que es el activo más importante para contribuir a la realización del desarrollo y la productividad.

Asimismo, según Burga y Wiese (2018) los resultados de su investigación fueron significativos ($p < 0,05$) al medirlos aplicando el coeficiente de correlación de Pearson a ambas variables. Así, existió un nivel moderado significativo de asociación ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño laboral del personal directivo de la empresa estudiada, lo que

significó que las motivaciones favorables han influido en el buen desempeño del personal administrativo.

En relación a todo lo mencionado anteriormente, se señala acerca de otros autores que concuerdan con los resultados del presente estudio, como es: Figueroa (2021) quién señaló que, a partir de una muestra de 85 vendedores, se calculó el valor del nivel de significación igual a 0,000, con resultados menores a 0,05 según se observó en la tabla 12 de su estudio, lo cual indicó que hay relaciones entre las variables; de manera similar, al observar el valor de correlación para la prueba de Rho-Spearman, su valor calculado fue 0,453, lo que indicó una confianza moderada entre las mismas. Por lo tanto, se asumió que existe una relación moderada entre la motivación y el rendimiento laboral de la empresa de telecomunicaciones.

Huamaní y Chaco (2020) cuya prueba estadística aplicada por Tau b Kendall en la tabla 4, encontró que existe correlación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral, o sea una mayor motivación conduce a un mejor desempeño laboral lo cual fue significativo, de igual forma García (2022) mostró en la tabla 10 de su estudio que los resultados de la correlación entre motivación y desempeño laboral fue significativa ($p < 05$), habiéndose rechazado la hipótesis nula, por ende existiendo relación entre las variables.

Por su parte Huamán (2021) quién investigó sobre la correlación entre las variables rendimiento laboral y la motivación de los trabajadores en una entidad de Cajamarca y cuyo resultado de la tabla 4 indicó la aprobación de la hipótesis alterna, habiendo concluido que mientras la motivación sea mayor en los trabajadores, el rendimiento laboral será superior; por tanto existió la correlación positiva moderada entre ambas variables; esto es, que mientras se fomente la participación, se reconozca el trabajo, se tenga un equipo adecuadamente informado, se les ofrezca incentivos y demás; el trabajador se sentirá totalmente motivado y por ende su rendimiento será el esperado y muchas veces superando las expectativas laborales.

De igual forma, Burgos (2018) señaló que, desde el advenimiento de la Escuela de Relaciones Humanas, el ser humano se convirtió en una

preocupación primordial para lograr la eficiencia organizacional, ya que se incorporó una perspectiva más humana a los ambientes organizacionales enfocados en humanos en lugar de máquinas, ayudando así a los humanos a lograr la eficiencia organizacional, gran preocupación y razones por las cuales las organizaciones latinoamericanas han sufrido cambios relacionados con la globalización. Como resultado manifestó que, para lograr los objetivos organizacionales, el rendimiento en los equipos de trabajo fue deficiente; y la motivación fue moderada al poder, afiliación y logro para cumplir con las metas de la organización. Concluyendo que el rendimiento laboral fue mayor ante mayor motivación, existiendo una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Es por ello que, la motivación y el rendimiento laboral de los empleados son significativos en una organización. El primero es un factor para lograr resultados de desempeño individual, mientras que el rendimiento laboral está íntimamente relacionado con el esfuerzo individual.

Es por lo mencionado anteriormente que los resultados se fundamentan en las afirmaciones realizadas por Cherry (2016) quien definió la motivación como el proceso de iniciar, guiar y mantener una conducta encaminada a objetivos, esto es lo que impulsa a una persona a la acción, la motivación incluye las fuerzas sociales, emocionales, biológicas, que impulsan el comportamiento. En el lenguaje acostumbrado, la palabra motivación se usa a menudo para describir por qué una persona hace algo.

Asimismo, Reizer (2019) señaló que, la motivación es un componente y mecanismo importante en el lugar de trabajo. Por lo tanto, motivar a los empleados es un gran desafío para las organizaciones modernas. La motivación autónoma se alude a la naturaleza voluntaria del comportamiento de un ser humano al mismo tiempo se asocia positivamente con un mayor desempeño laboral, mientras que la motivación controlada ocurre cuando un individuo enfrenta presión y control, por lo que ha recibido menos atención académica y afecta negativamente en el rendimiento laboral.

A lo mencionado anteriormente, se relaciona el trabajo realizado por Cullcush (2018) en su estudio sobre el rendimiento laboral en un gobierno local de Huaylas, cuyo resultado precisó que, el 65% de los empleados tuvieron una adecuada satisfacción laboral, esto se reflejó en el hecho de que, a gran parte de los mismos, les gustó su trabajo, expresaron opiniones y fueron tomados en cuenta. Estos trabajadores fueron en sí mismos parte de un equipo de trabajo, además de que la empresa les proporcionó el equipo necesario para realizar sus respectivos trabajos.

En relación a lo mencionado por el autor, es sustancial que cada colaborador se sienta motivado y sea parte del equipo de trabajo, teniendo en cuenta que, al proporcionarles todo lo necesario para sus labores, los empleados aceptan todas las tareas y realizan lo que se les encomienda sin encontrar excusas para no aceptarlas, más aún todo su trabajo realizan en sus oficinas y en el menor tiempo posible, lo que realmente merece felicitarlos a cada uno de los empleados por identificarse con su institución.

Aspectos que fueron afirmados por Cabezas y Brito (2021), que en su artículo de investigación tomaron como referencia a Chiang y San Martín (2015) quienes consideraron que, el rendimiento laboral se refirió a qué tan bien las personas realizan su trabajo, además de la educación y las habilidades, se ve influido el rendimiento laboral por factores del entorno laboral como: largas horas de trabajo, ética laboral, trabajos exigentes físicamente y niveles de estrés. Además, las circunstancias de trabajo inadecuadas combinadas con altos niveles de estrés conducen a costumbres poco beneficiosas como fumar y una dieta desequilibrada, lo que por supuesto afecta negativamente el rendimiento laboral.

A continuación, referente a los resultados alcanzados sobre las dimensiones de la variable rendimiento laboral, se señala lo siguiente:

Sobre la dimensión rendimiento en la tarea, en la tabla 7 de la presente investigación, se aprecia que el valor obtenido para la significación bilateral es de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, por tanto, se concluyó que existe correlación alta y directa entre la dimensión rendimiento en la tarea y la

motivación de los servidores públicos, pues se obtuvo para el coeficiente de correlación de Spearman el valor de 0,757; aspecto que fue corroborado por Figueroa (2021) quién obtuvo como resultado el valor calculado de 0.536 según la prueba de Rho Spearman, precisando la existencia de una relación moderada entre la variable de motivación y dimensión rendimiento en la tarea.

De igual manera, García (2022) presentó resultados de correlaciones entre motivación y desempeño en la tarea de acuerdo a la tabla 11 de su estudio, en la que se precisó que esta última fue moderada, directa y significativa ($r=.438$, $p<.05$), por lo que existió una relación entre la dimensión y la variable, aceptándose de ésta manera la hipótesis alterna.

En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, según la tabla 8 del presente estudio, el valor obtenido para la significación bilateral fue 0,000, que es inferior al 5%; concluyendo que existe una correlación alta y directa entre la dimensión rendimiento en el contexto y la motivación de los servidores públicos en un gobierno local del Cusco, obteniendo para el coeficiente de correlación de Spearman el valor de 0,764. Este resultado fue confirmado por Figueroa (2021) quién también encontró relación moderada entre la variable de motivación y la dimensión de desempeño en el contexto, cuyo valor calculado fue de 0,444 para la correlación de la prueba Rho-Spearman

De igual forma, García (2022), en la tabla 12 de su estudio, presentó los resultados de las correlaciones entre motivación y desempeño en el contexto, observándose que fue moderada, directa y significativa ($r = 0.382$, $p < .05$). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, existiendo relación entre ambas.

Para la dimensión del comportamiento laboral contraproducente, en la tabla 9 de la presente investigación, se encontró que el valor obtenido con significación bilateral fue 0.000, este valor es inferior al 5%, cuyo valor obtenido para el coeficiente de Spearman fue de -0.652, a lo que se concluyó que existe una correlación inversa negativa entre la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la motivación de los servidores públicos, resultados confirmados por Figueroa (2021) quién afirma que, existió una correlación entre la variable motivación y la dimensión del comportamiento contraproducente,

cuyo valor de Rho-Spearman fue del -0,287, la que indicó que existe una relación baja e inversa entre ambas.

Mientras que, García (2022) presentó en la tabla 13 de su estudio los resultados de la correlación entre motivación y el comportamiento contraproducente, indicando que ésta no fue significativa, aceptando la hipótesis nula, por lo que no hubo relación entre ambas variables. De lo mencionado en el párrafo anterior se precisa, que a pesar de la contradicción entre los autores, se afirma que la dimensión comportamiento laboral contraproducente, no es tan significativa respecto a la motivación; no obstante existe la correlación entre ambas.

Asimismo, respecto a una de las dimensiones de la variable motivación, se señala lo siguiente:

En cuanto a la dimensión Incentivo, en la tabla 6 del presente estudio se aprecia que, el valor obtenido para la significación bilateral fue de 0,000, siendo dicho valor menor a 5%, por tanto, se concluyó que existe correlación alta y directa entre la dimensión incentivo y el rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco, cuyo valor para el coeficiente de Spearman fue de 0,853.

Estos resultados fueron corroborados por De la Cruz (2021) mediante el modelo de correlación Pearson, se observó que el 50% se sintieron motivados, el 38.2% tuvieron un satisfactorio cumplimiento, el 35.3% tuvieron un destacado cumplimiento y el 26.5% tuvieron un cumplimiento parcial, concluyendo que la dimensión incentivo fue proporcional con la variable rendimiento laboral, es decir existió relación entre ambas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La variable motivación está directa y significativamente relacionada con el rendimiento laboral, lo cual fue confirmado mediante la prueba de hipótesis con un valor de correlación de Spearman de 0.723, con una significancia menor a 5%, lo que indicó un nivel alto y directo de correlación, si cuanto mayor es la motivación también se tiene un mejor rendimiento laboral.

Segunda: La dimensión necesidad y la variable rendimiento laboral se encontraron alta y directamente correlacionadas, alcanzando el valor de 0.717 para el coeficiente de correlación de Spearman, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es la necesidad, mayor es el rendimiento laboral.

Tercera: Del mismo modo, la dimensión impulso y la variable rendimiento laboral presentaron correlación directa y moderada alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman de 0.684, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es la impulso, mayor es el rendimiento laboral.

Cuarta: Igualmente, la dimensión incentivo y la variable rendimiento laboral presentaron correlación alta y directa cuyo valor alcanzado para el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.853, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es el incentivo, mayor es el rendimiento laboral.

Quinta: La dimensión rendimiento en la tarea y la variable motivación presentaron correlación alta y directa cuyo valor alcanzado para el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.757, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es el rendimiento en la tarea, mayor es la motivación

Sexta: De igual manera, la dimensión rendimiento en el contexto y la variable motivación presentaron correlación directa y alta, cuyo valor alcanzado para el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.764, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es el rendimiento en el contexto, mayor es la motivación.

Séptima: Finalmente, la dimensión comportamiento laboral contraproducente y la variable motivación presentaron correlación inversa negativa alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman de -0.652, con una significancia menor al 5%, lo cual indicó que cuanto mayor es el comportamiento laboral contraproducente, menor es la motivación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades de un Gobierno Local del Cusco - 2022, realizar talleres psicosociales (inherentes al trabajo) para ayudar al servidor público a lograr el mejor rendimiento laboral y comprender el efecto positivo de la motivación de la vida diaria en su rendimiento.

Segunda: Al área de Recursos Humanos, buscar y mejorar cómo motivar y desarrollar a los empleados mediante la aplicación de nuevas estrategias que los hagan sentir valorados y apreciados por la comunidad y las autoridades municipales, de tal forma que su rendimiento laboral será el mejor.

Tercera: Alentar a sus trabajadores a buscar formas de comprender la realidad de cómo satisfacer sus necesidades y su calidad de vida, buscando formas positivas y legales de obtener otro ingreso fuera de sus horas de labor o pedirle a su empleador un aumento remunerativo.

Cuarta: Ofrecer más oportunidades de desarrollo crecimiento laboral y profesional, posibilitando que los empleados se identifiquen con la institución y mejoren su rendimiento laboral

Quinta: Realizar talleres y/o proyectos para mejorar la vida y el ambiente laboral, fortalecer las relaciones personales y lograr un mejor rendimiento y una adecuada motivación.

Sexta: Recordar que las áreas de trabajo con personal asignado requieren una preparación adecuada del personal, de esta manera se establece una conexión y coordinación entre las autoridades y los trabajadores.

Séptima: Gestionar un programa de recompensas no monetarias (diplomas de felicitación, becas para cursos u otros) dirigidas a modular la motivación interna y externa en los trabajadores, cuando estos realizan una labor destacada o sobresaliente.

REFERENCIAS

- Alarcón Y. y Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, ciudad de Panamá 2020*. Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología
<https://cutt.ly/oNd5JHR>
- Álvarez et al. (2018). *Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos*, Artículo de investigación.
- Ahmed, T., Chaojun, Y., Hongjuan, Y. y Mahmood, S. (2022) *The Impact of Empowering Leadership on Job Performance of Higher Education Institutions Employees: Mediating Role of Goal Clarity and Self-Efficacy*
<https://cutt.ly/ZNd5Muj>
- Apaza, Sh. y Cjuro, E. (2019), *“Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Oropesa – 2019”* (Tesis de grado) Universidad Andina del Cusco.
<https://cutt.ly/eNd59AO>
- Arias, J. (2021). *Guide to elaborate the operationalization of variables. Espacio I+D, Innovation plus Development. Digital magazine the Autonomous University of Chiapas, 10(28)*.
doi:<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Bohorquez et al. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*, Artículo de investigación.
<https://cutt.ly/2Nd563V>
- Burga G. y Wiese S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, Chiclayo, Perú 2018*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Postgrado.
<https://cutt.ly/kNd6Ky8>
- Burgos, M. (2018), *“Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia”*, Revista de publicaciones científicas y académicas Consensus.

- https://redib.org/Record/oai_articulo1942956-motivaci%C3%B3n-y-rendimiento-laboral-en-instituciones-del-sector-salud-de-colombia
- Cabezas C. y Brito, J. (2021). *Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5005/1/TM-ULVR-0441.pdf>
- Cadena E, (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G. & Rivas, P. (2018). *Relation between Job Satisfaction, Work Stress and its results Results of workers of ouna or Institution of Charity of the Province of Concepción*. *Ciencia y Trabajo*, 63, 178–186.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Cherry, K. (2016). *Motivation: Psychological factors that guide behavior*. *Journal of Educación, Psychology and Humanities*. Volume 2- Numeral 1, June 2019
<https://cutt.ly/jNd62b4>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda Ed.). México, D.F.: Mxgraw-Hill/Interamericana Editores S.A. De C.V.
<https://cutt.ly/bNd64Bi>
- Cullcush, L. (2018), *“Rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”*. (Tesis para optar Título Profesional en Administración). Facultad de Ciencias económicas y administrativas. Universidad San Pedro.
<https://cutt.ly/L1hkmL5>
- De La Cruz, R. (2021). *Motivación y rendimiento laboral en la institución educativa secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia Ayaviri”*, 2021. Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación. UNSAAC.
<https://cutt.ly/aNfqwQK>
- Diem T, Velasquez K. y Chen Ch. (2022). *Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions*
<https://doi.org/10.3390/bs12020049>

- Elsherbeny E. y Masry R. (2018). *Job satisfaction among nurses working in mansoura university hospital: effect of socio-demographic and work characteristics*
- <https://cutt.ly/JNfqyEb>
- Figuroa, K. (2021). *Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59973>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica* 1ª ed. Universidad abierta Interamericana. 368 p.
- [https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-
rendimiento-laboral/Ed. Teseo \(Pág. 27 al 41\)](https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/Ed. Teseo (Pág. 27 al 41))
- García, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. 1era. Ed. Edtitorial.Limusa. SA de CV
- <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- García, J. (2022), “*Motivación y rendimiento laboral en asesores de ventas de una empresa retail – 2021*” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo
- <https://cutt.ly/aNfqpyW>
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2020). *Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation*. Management Studies, Vol. 35, 388-398.
- Grebneva, M. y Ovchinnikova, O. (2019). *Personnel motivation system as a basic Element in the management system of human resources*. Revista Espacios. Vol. 40 Issue 22, p14-22. 9p.
- <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p02.pdf>
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición
- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández y Mendoza (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*.
- Hernández, S., y Duana, D. (2020). *Data collection techniques and instruments*. Scientific Bulletin of the Economic and Administrative Sciences of the ICEA, 9(17), 51-53. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamán, F. (2021), *“Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca”* (Tesis de Maestría) Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
<https://cutt.ly/wNfqv9c>
- Huamani, R. y Chaco E. (2020), *“Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020”* (Tesis de grado) Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3726>
- Le Sante, D. y Eaton, A. (2021). *Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential*
<https://cutt.ly/ONfqUaV>
- Ley N° 27815 (2002), *Ley del código de ética de la Función Pública*
- Ley N° 28175 (2005). *Ley Marco del Empleo Público*.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Ley N° 27972 (2003, 26 de mayo). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Congreso de la República. *Diario Oficial El Peruano*.
- López, A. (2021). *Level of difficulty, discrimination and reliability of the evaluation instrument for admission to Higher Education in Ecuador: Scientific Domain*
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2610/5458>
- Machuca, W. (2019) *“Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018”* (Tesis de Maestría) Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
- Morales, P. (2007) *Fiabilidad de los test y escalas*. Universidad Pontificia Comillas.
<https://cutt.ly/2NfqBqn>
- Muñoz, P. (1958). *Introducción a la Administración*. *Documentación Bibliográfica*. Un libro debe leer. P. 7
<https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/903/958>
- Muñoz, G. (2001) *“Técnicas y procedimientos para la recolección de información”*
<https://cutt.ly/oNfq1A8>
- Ñaupá B. (2019). *Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público*

- Chincha* – 2019. Tesis Universidad Autónoma de Ica. Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Programa Académico de Administración y Finanzas.
<https://cutt.ly/INfq3RL>
- Pecho, E. (2018) “*Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali - 2016*”, (tesis de grado), Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16178>
- Prieto, F, Postig1, A, y Cuesta M.(2022). *Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait?*
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2022a7>
- Ramos, P., Barrada, J., y Fernández del Río, E. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y. and Sheaffer, Z. (2019), *Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6, pp. 415-428.
<https://www.proquest.com/docview/2277153905>
- Reeve, Johnmrshall (2010). *Motivación y emoción*. Quinta Edición
<https://cutt.ly/ZNfwqus>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. Pearson Educación.
<https://cutt.ly/2Nfwt2M>
- Ruiz C. (2002) *Instrumentos y técnicas de investigación educativa, un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. Tercera Edición. Copyright by DANAGA
<https://cutt.ly/a1h13Sd>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Shobe, K. (2018). *Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy*
<https://cutt.ly/bNfwoii>
- Taherdoost, H. (2016). *Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research Suiza: Revista Internacional de Investigación Académica en Gerencia.*
<https://cutt.ly/CNfwsfk>
- Tamayo, M. (1997). *Metodología formal de la investigación científica, Fundamentos de la Investigación: Limusa S.A.*
- Tziner, A., Shkolerc, O., El Bat Zurc, B. (2019) .*Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point*
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a22>
- Vargas J., Muratalla, G., González, J.(2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo.*
<https://cutt.ly/zNfwhfE>
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil.*
<https://cutt.ly/QNfwc8S>
- Vega, M. & Castillo, R. (2020) “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud Tipo C, Latacunga”, Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32412>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco - 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Motivación				
¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	Determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022	Existe una relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Necesidad	Alimentación y salud	1, 2 ,3	Siempre - 5 Casi siempre - 4 A veces - 3 Casi Nunca - 2 Nunca - 1	Alto (54-80) Medio (27-53) Bajo (0-26)
				Adecuado clima laboral	4 , 5		
				Crecimiento profesional	6,7,8		
			Impulso	Triunfo	9,10		
				Autoridad	11,12		
Adhesión	13,14,15						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Rendimiento Laboral				
¿Cuál es la relación entre la necesidad y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	Determinar la relación entre la necesidad y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022	Existe relación entre la necesidad y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022	Incentivo	Remuneración	16,17,18	Siempre - 5 Casi siempre - 4 A veces - 3 Casi Nunca - 2 Nunca - 1	Alto (54-80) Medio (27-53) Bajo (0-26)
				Reconocimiento	19,20		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el impulso y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022?,	Determinar la relación entre el impulso y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022.	Existe relación entre el impulso y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022.	Rendimiento en la tarea	Reconoce el nivel de su rendimiento.	1,2,3	Siempre - 5 Casi siempre - 4 A veces - 3 Casi Nunca - 2 Nunca - 1	Alto (54-80) Medio (27-53) Bajo (0-26)
				Muestra iniciativa ante nuevos retos.	4,5,6,7		
¿Cuál es la relación entre el incentivo y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	Determinar la relación entre el incentivo y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022	Existe relación entre el incentivo y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco - 2022	Rendimiento en el contexto	Muestra orden y planeación	8,9,10,11		
				Manifiesta participación laboral	12,13,14,15		
¿Cuál es la relación entre el rendimiento de tareas	Determinar la relación entre el rendimiento de tareas y la	Existe relación entre el rendimiento de tareas y la	Comportamiento laboral	Reconoce aspectos negativos con su	16,17,18		

y la motivación en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	motivación en un Gobierno Local de Cusco - 2022	motivación en un Gobierno Local de Cusco - 2022	Contraproducente	entorno.	19,20		
¿Cuál es la relación entre el rendimiento de contexto y la motivación en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	Determinar la relación entre el rendimiento de contexto y la motivación en un Gobierno Local de Cusco – 2022	Existe relación entre el rendimiento de contexto y la motivación en un Gobierno Local de Cusco – 2022		Manifiesta malos actos ante diferentes situaciones.			
¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación en un Gobierno Local de Cusco - 2022?	Determinar la relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación en un Gobierno Local de Cusco – 2022.	Existe relación entre el comportamiento laboral contraproducente y la motivación en un Gobierno Local de Cusco – 2022.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Método hipotético deductivo Diseño: No experimental-Transversal		Población: 120 Muestra:92	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario del Perfil del servidor público, cuestionario de rendimiento laboral.		Descriptiva: tablas Inferencial: Spearman .		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación se refiere al proceso que provoca el deseo de un individuo de ejercer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, y está condicionado por la capacidad de los esfuerzos del individuo para satisfacer sus necesidades". Robbins y Coulter (2005) .	Para medir la variable independiente Motivación, se considerará 3 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad • Impulso. • Incentivo 	Necesidad	Alimentación y salud	Siempre - 5 Casi siempre -4 A veces - 3 Casi Nunca - 2 Nunca - 1
				Adecuado clima laboral	
				Crecimiento profesional	
			Impulso	Triunfo	
				Autoridad	
				Adhesión	
			Incentivo	Remuneración	
				Reconocimiento	
			Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral se relaciona con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además de la capacitación y la habilidad, el rendimiento laboral se ve afectado por factores del entorno laboral, incluyendo las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas" Cabezas, C. y Brito, J. (2021) .	
	Muestra iniciativa ante nuevos retos.				
Rendimiento en el contexto	Muestra orden y planeación				
	Manifiesta participación laboral				
Comportamiento laboral contraproducente	Reconoce aspectos negativos con su entorno.				
	Manifiesta malos actos ante diferentes situaciones.				

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN UN GOBIERNO LOCAL DEL CUSCO - 2022

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

Estimado (a) amigo(a) el presente cuestionario es parte de la investigación mencionada que tiene por finalidad medir la variable “**MOTIVACIÓN**”; cuestionario que tiene carácter personal, reservado, anónimo y con fines netamente académicos para el presente estudio; por lo que recurro a su persona para que pueda responder con total sinceridad y honestidad la siguiente encuesta:

Acepto la administración de datos en la investigación anónima, confidencial y ética SI ()

Al responder cada una de los ítems marque con X sólo una de las alternativas propuestas en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
4	3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Categorías				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN: NECESIDAD						
01	Se le brinda el suficiente tiempo para comer.					
02	Las tareas que se le asignan afectan su hora de salida, puede disfrutar de su vida diaria.					
03	Se le brinda el permiso correspondiente para visitar los centros de salud en caso de enfermedad.					
04	Existe una comunicación adecuada con sus autoridades.					
05	Construye buenas relaciones con sus colegas en el marco del respeto.					
06	Recibe capacitaciones por parte de la entidad que aumentan sus conocimientos					
07	A menudo asume nuevas responsabilidades en el trabajo					

08	Siento que esta es una empresa que me da la oportunidad de crecer como persona.					
DIMENSIÓN : IMPULSO						
09	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento anterior en el trabajo					
10	Me agrada la satisfacción de completar una labor difícil					
11	Influyes en tus colegas convenciéndolos para llevar a cabo una tarea específica					
12	Si el trabajo es duro, haces lo mejor que puedas para superarlo.					
13	Me agrada integrar sindicatos o grupos de labor representativos					
14	Me agrada laborar con otras personas que conmigo mismo.					
15	Te sientes parte del equipo después de cada faena laboral					
DIMENSIÓN : INCENTIVO						
16	Usted cree que la institución le otorga los beneficios de acuerdo a su modalidad de contratación.					
17	Considera que su remuneración se encuentra acorde a las actividades que realiza					
18	Su remuneración es abonada de forma oportuna y puntual					
19	¿Ud. estaría de acuerdo a que midan su productividad para participar por acciones de incentivos?					
20	Los incentivos que recibe por parte de su institución: (resolución de felicitación, bonos, recompensas),es cuando realiza un buen trabajo					

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN UN GOBIERNO LOCAL DEL CUSCO - 2022

INSTRUMENTO DE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado (a) amigo(a) el presente cuestionario es parte de la investigación mencionada que tiene por finalidad medir la variable “**RENDIMIENTO LABORAL**”, cuestionario que tiene carácter personal, reservado, anónimo y con fines netamente académicos para el presente estudio; por lo que recorro a su persona para que pueda responder con total sinceridad y honestidad la siguiente encuesta:

Acepto la administración de datos en la investigación anónima, confidencial y ética SI ()

Al responder cada una de los ítems marque con X sólo una de las alternativas propuestas en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
4	3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Categorías				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA						
01	Considera que un buen trabajo es producto de la dedicación de tiempo y esfuerzo.					
02	Sus compañeros, encuentran soluciones creativas frente a problemas que se presentan en el trabajo.					
03	A Ud. le encargan realizar tareas difíciles y desafiantes.					
04	Cuando sus compañeros terminan una tarea asignada, comienzan una nueva tarea sin que se lo pidan.					
05	A Ud. le comunican con anticipación sobre los resultados que se debe lograr como producto de su trabajo.					
06	Sus jefes consideran el esfuerzo que realiza en capacitarse y actualizarse para mejorar su rendimiento laboral					

07	Entre los trabajadores buscan nuevos desafíos para mejorar su trabajo.					
DIMENSIÓN : RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
08	La planificación de su trabajo es supervisada de manera oportuna.					
09	Percibe Ud. en sus compañeros el interés de superación profesional para el logro de los objetivos. Y actualización de sus habilidades profesionales.					
10	Los trabajadores desarrollan sus funciones con el debido cuidado, honestidad y eficiencia.					
11	Con frecuencia se puede percibir los buenos resultados en el trabajo diario.					
12	Todos los trabajadores participan firmemente en las reuniones de su trabajo.					
13	Su organización laboral es excelente.					
14	Sus compañeros muestran disciplina en la realización de sus tareas.					
15	¿Cree Ud. que los trabajadores de la institución tienen habilidades de incorporarse fácilmente para desarrollar un trabajo en equipo?					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE						
16	¿Observa Ud. que algunos de sus compañeros se quejan de cosas sin importancia?					
17	¿Dentro de su organización, existe comentarios negativos entre colegas acerca de su institución?					
18	¿Percibe Ud. que existen compañeros que complican más un pequeño problema que se presenta en el trabajo?					
19	¿Cree Ud. que hay compañeros que más se enfocan en los aspectos negativos que positivos de su trabajo?					
20	¿Ud. escuchó algunos comentarios negativos que ocurren en su trabajo por personas ajenas a su centro de labor?					

ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD								
1	Se le brinda el suficiente tiempo para comer.	X		X		X		
2	Las tareas que se le asignan no afectan su hora de salida, puede disfrutar de su vida diaria.	X		X		X		
3	Se le brinda el permiso correspondiente para visitar los centros de salud en caso de enfermedad.	X		X		X		
4	Existe una comunicación adecuada con sus autoridades.	X		X		X		
5	Construye buenas relaciones con sus colegas en el marco del respeto.	X		X		X		
6	Recibe capacitaciones por parte de la entidad que aumentan sus conocimientos.	X		X		X		
7	A menudo asume nuevas responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
8	Siento que esta es una empresa que me da la oportunidad de crecer como persona.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: IMPULSO								
9	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento anterior en el trabajo.	X		X		X		
10	Me agrada la satisfacción de completar una labor difícil.	X		X		X		
11	Influyes en tus colegas convenciéndolos para llevar a cabo una tarea específica.	X		X		X		
12	Si el trabajo es duro, haces lo mejor que puedas para superarlo.	X		X		X		
13	Me agrada integrar sindicatos o grupos de labor representativos.	X		X		X		
14	Me agrada laborar con otras personas que conmigo mismo.	X		X		X		
15	Te sientes parte del equipo después de cada faena laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INCENTIVO								
16	Usted cree que la institución le otorga los beneficios de acuerdo a su modalidad de contratación.	X		X		X		
17	Considera que su remuneración se encuentra acorde a las actividades que realiza.	X		X		X		
18	Su remuneración es abonada de forma oportuna y puntual.	X		X		X		
19	¿Ud. estaría de acuerdo a que midan su productividad para participar por acciones de incentivos?	X		X		X		
20	Los incentivos que recibe por parte de su institución: (resolución de felicitación, bonos, recompensas), es cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Hugo Enriquez Romero* DNI: *23863530*

Especialidad del validador: *Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 7 de octubre de 2022

Hugo Enriquez Romero
Dr. Hugo Enriquez Romero
 ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y
 ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA								
1	Considera que un buen trabajo es producto de la dedicación de tiempo y esfuerzo.	X		X		X		
2	Sus compañeros, encuentran soluciones creativas frente a problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
3	A Ud. le encargan realizar tareas difíciles y desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando sus compañeros terminan una tarea asignada, comienzan una nueva tarea sin que se lo pidan.	X		X		X		
5	A Ud. le comunican con anticipación sobre los resultados que se debe lograr como producto de su trabajo.	X		X		X		
6	Sus jefes consideran el esfuerzo que realiza en capacitarse y actualizarse para mejorar su rendimiento laboral.	X		X		X		
7	Entre los trabajadores buscan nuevos desafíos para mejorar su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	La planificación de su trabajo es supervisada de manera oportuna.	X		X		X		
9	Percibe Ud. en sus compañeros el interés de superación profesional para el logro de los objetivos. Y actualización de sus habilidades profesionales.	X		X		X		
10	Los trabajadores desarrollan sus funciones con el debido cuidado, honestidad y eficiencia.	X		X		X		
11	Con frecuencia se puede percibir los buenos resultados en el trabajo diario.	X		X		X		
12	Todos los trabajadores participan firmemente en las reuniones de su trabajo.	X		X		X		
13	Su organización laboral es excelente.	X		X		X		
14	Sus compañeros muestran disciplina en la realización de sus tareas.	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que los trabajadores de la institución tienen habilidades de incorporarse fácilmente para desarrollar un trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO CONTRAPRODUCTIVO								
16	¿Observa Ud. que algunos de sus compañeros se quejan de cosas sin importancia?	X		X		X		
17	¿Dentro de su organización, existen comentarios negativos entre colegas acerca de su institución?	X		X		X		
18	¿Percibe Ud. que existen compañeros que complican más un pequeño problema que se presenta en el trabajo?	X		X		X		
19	¿Cree Ud. que hay compañeros que más se enfocan en los aspectos negativos que positivos de su trabajo?	X		X		X		
20	¿Ud. escuchó algunos comentarios negativos que ocurren en su trabajo por personas ajenas a su centro de labor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Hugo Enriquez Romero* DNI: *23863530*

Especialidad del validador: *Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad*

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

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

Cusco, 7 de octubre de 2022

Dr. Hugo Enriquez Romero
 ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma del Experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD								
1	Se le brinda el suficiente tiempo para comer.	X		X		X		
2	Las tareas que se le asignan no afectan su hora de salida, puede disfrutar de su vida diaria.	X		X		X		
3	Se le brinda el permiso correspondiente para visitar los centros de salud en caso de enfermedad.	X		X		X		
4	Existe una comunicación adecuada con sus autoridades.	X		X		X		
5	Construye buenas relaciones con sus colegas en el marco del respeto.	X		X		X		
6	Recibe capacitaciones por parte de la entidad que aumentan sus conocimientos.	X		X		X		
7	A menudo asume nuevas responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
8	Siento que esta es una empresa que me da la oportunidad de crecer como persona.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: IMPULSO								
9	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento anterior en el trabajo.	X		X		X		
10	Me agrada la satisfacción de completar una labor difícil.	X		X		X		
11	Influyo en tus colegas convenciéndolos para llevar a cabo una tarea específica.	X		X		X		
12	Si el trabajo es duro, haces lo mejor que puedas para superarlo.	X		X		X		
13	Me agrada integrar sindicatos o grupos de labor representativos.	X		X		X		
14	Me agrada laborar con otras personas que conmigo mismo.	X		X		X		
15	Te sientes parte del equipo después de cada faena laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INCENTIVO								
16	Usted cree que la institución le otorga los beneficios de acuerdo a su modalidad de contratación.	X		X		X		
17	Considera que su remuneración se encuentra acorde a las actividades que realiza.	X		X		X		
18	Su remuneración es abonada de forma oportuna y puntual.	X		X		X		
19	¿Ud. estaría de acuerdo a que midan su productividad para participar por acciones de incentivos?	X		X		X		
20	Los incentivos que recibe por parte de su institución: (resolución de felicitación, bonos, recompensas), es cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Freddy Frank Gonzalez Quispe* DNI: *01344003*

Especialidad del validador: *Dr. en Administración de la Educación.*

Cusco, 7 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA								
1	Considera que un buen trabajo es producto de la dedicación de tiempo y esfuerzo.	X		X		X		
2	Sus compañeros, encuentran soluciones creativas frente a problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
3	A Ud. le encargan realizar tareas difíciles y desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando sus compañeros terminan una tarea asignada, comienzan una nueva tarea sin que se lo pidan.	X		X		X		
5	A Ud. le comunican con anticipación sobre los resultados que se debe lograr como producto de su trabajo	X		X		X		
6	Sus jefes consideran el esfuerzo que realiza en capacitarse y actualizarse para mejorar su rendimiento laboral.	X		X		X		
7	Entre los trabajadores buscan nuevos desafíos para mejorar su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	La planificación de su trabajo es supervisada de manera oportuna.	X	No	X	No	X	No	
9	Percibe Ud. en sus compañeros el interés de superación profesional para el logro de los objetivos. Y actualización de sus habilidades profesionales.	X		X		X		
10	Los trabajadores desarrollan sus funciones con el debido cuidado, honestidad y eficiencia	X		X		X		
11	Con frecuencia se puede percibir los buenos resultados en el trabajo diario	X		X		X		
12	Todos los trabajadores participan firmemente en las reuniones de su trabajo	X		X		X		
13	Su organización laboral es excelente.	X		X		X		
14	Sus compañeros muestran disciplina en la realización de sus tareas	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que los trabajadores de la institución tienen habilidades de incorporarse fácilmente para desarrollar un trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO CONTRAPRODUCTIVO								
16	¿Observa Ud. que algunos de sus compañeros se quejan de cosas sin importancia?	X	No	X	No	X	No	
17	¿Dentro de su organización, existen comentarios negativos entre colegas acerca de su institución?	X		X		X		
18	¿Percibe Ud. que existen compañeros que complican más un pequeño problema que se presenta en el trabajo?	X		X		X		
19	¿Cree Ud. que hay compañeros que más se enfocan en los aspectos negativos que positivos de su trabajo?	X		X		X		
20	¿Ud. escuchó algunos comentarios negativos que ocurren en su trabajo por personas ajenas a su centro de labor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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


Apellidos y nombres del juez validador. *Dr. Mg. Freddy Frank Gonzalez Quijano* DNI: *01344083*

Especialidad del validador: *Dr. en Administración de la Educación*

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Cusco, 7 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD								
1	Se le brinda el suficiente tiempo para comer.	X		X		X		
2	Las tareas que se le asignan no afectan su hora de salida, puede disfrutar de su vida diaria.	X		X		X		
3	Se le brinda el permiso correspondiente para visitar los centros de salud en caso de enfermedad.	X		X		X		
4	Existe una comunicación adecuada con sus autoridades.	X		X		X		
5	Construye buenas relaciones con sus colegas en el marco del respeto.	X		X		X		
6	Recibe capacitaciones por parte de la entidad que aumentan sus conocimientos.	X		X		X		
7	A menudo asume nuevas responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
8	Siento que esta es una empresa que me da la oportunidad de crecer como persona.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: IMPULSO								
9	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento anterior en el trabajo.	X		X		X		
10	Me agrada la satisfacción de completar una labor difícil.	X		X		X		
11	Influyes en tus colegas convenciéndolos para llevar a cabo una tarea específica.	X		X		X		
12	Si el trabajo es duro, haces lo mejor que puedas para superarlo.	X		X		X		
13	Me agrada integrar sindicatos o grupos de labor representativos.	X		X		X		
14	Me agrada laborar con otras personas que conmigo mismo.	X		X		X		
15	Te sientes parte del equipo después de cada faena laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INCENTIVO								
16	Usted cree que la institución le otorga los beneficios de acuerdo a su modalidad de contratación.	X		X		X		
17	Considera que su remuneración se encuentra acorde a las actividades que realiza.	X		X		X		
18	Su remuneración es abonada de forma oportuna y puntual.	X		X		X		
19	¿Ud. estaría de acuerdo a que midan su productividad para participar por acciones de incentivos?	X		X		X		
20	Los incentivos que recibe por parte de su institución: (resolución de felicitación, bonos, recompensas), es cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz* DNI: *23803533*

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

Cusco, 7 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA								
1	Considera que un buen trabajo es producto de la dedicación de tiempo y esfuerzo.	X		X		X		
2	Sus compañeros, encuentran soluciones creativas frente a problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
3	A Ud. le encargan realizar tareas difíciles y desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando sus compañeros terminan una tarea asignada, comienzan una nueva tarea sin que se lo pidan.	X		X		X		
5	A Ud. le comunican con anticipación sobre los resultados que se debe lograr como producto de su trabajo	X		X		X		
6	Sus jefes consideran el esfuerzo que realiza en capacitarse y actualizarse para mejorar su rendimiento laboral.	X		X		X		
7	Entre los trabajadores buscan nuevos desafíos para mejorar su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	La planificación de su trabajo es supervisada de manera oportuna.	X	No	X	No	X	No	
9	Percebe Ud. en sus compañeros el interés de superación profesional para el logro de los objetivos. Y actualización de sus habilidades profesionales.	X		X		X		
10	Los trabajadores desarrollan sus funciones con el debido cuidado, honestidad y eficiencia	X		X		X		
11	Con frecuencia se puede percibir los buenos resultados en el trabajo diario	X		X		X		
12	Todos los trabajadores participan firmemente en las reuniones de su trabajo	X		X		X		
13	Su organización laboral es excelente.	X		X		X		
14	Sus compañeros muestran disciplina en la realización de sus tareas	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que los trabajadores de la institución tienen habilidades de incorporarse fácilmente para desarrollar un trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO CONTRAPRODUCENTE								
16	¿Observa Ud. que algunos de sus compañeros se quejan de cosas sin importancia?	X		X		X		
17	¿Dentro de su organización, existen comentarios negativos entre colegas acerca de su institución?	X		X		X		
18	¿Percebe Ud. que existen compañeros que complican más un pequeño problema que se presenta en el trabajo?	X		X		X		
19	¿Cree Ud. que hay compañeros que más se enfocan en los aspectos negativos que positivos de su trabajo?	X		X		X		
20	¿Ud. escuchó algunos comentarios negativos que ocurren en su trabajo por personas ajenas a su centro de labor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr. Mg. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz* DNI: *28803533*

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Cusco, 7 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesores de Tesis titulada: "La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco - 2022", cuyo autor es SANCHEZ ACHAHUI LINDSAY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 01-2023 09:25:49

Código documento Trilce: TRI - 0509340