

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la
Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Paredes Jimenez, Indyra Soranayhua (orcid.org/0000-0002-2533-845X)

ASESORA:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/0000-0003-1406-9706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Línea de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Asimismo, al concluir esta etapa, quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, y aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron mi apoyo, asimismo, a mi familia que es y será siempre mi fortaleza y el motivo de mi superación.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por darme esa fortaleza para levantarme cada día y no claudicar en esta aspiración profesional. También quiero agradecer a mis amigos, compañeros de trabajo y a mi familia y a todas las personas que creen en mí y me apoyaron para culminar con este proyecto, el mismo que por muchos años lo pospusiera y que hoy veo culminado esta etapa tan importante en mi vida profesional.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	19
Tabla 2. <i>Niveles de la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	24
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones de la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	24
Tabla 4. <i>Niveles del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	25
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	25
Tabla 6. <i>Prueba de Shapiro-Wilk de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	26
Tabla 7. <i>Tabla cruzada de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	27
Tabla 8. <i>Regresión lineal entre la motivación y el rendimiento laboral</i>	27
Tabla 9. <i>Tabla cruzada de la motivación del logro o meta y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	28
Tabla 10. <i>Regresión lineal entre la motivación del logro o meta y el rendimiento laboral</i>	29
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de la motivación por el poder y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	29
Tabla 12. <i>Regresión lineal entre la motivación por el poder y el rendimiento laboral</i>	30
Tabla 13. <i>Tabla cruzada de la motivación por proximidad y afinidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	30
Tabla 14. <i>Regresión lineal entre la motivación por proximidad y afinidad y el rendimiento laboral</i>	31

Tabla 15. <i>Tabla cruzada de la motivación por la calidad en el trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	31
Tabla 16. <i>Regresión lineal entre la motivación por la calidad en el trabajo y el rendimiento laboral</i>	32
Tabla 17. <i>Tabla cruzada de la motivación por la innovación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021</i>	33
Tabla 18. <i>Regresión lineal entre la motivación por la innovación y el rendimiento laboral</i>	33

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Presenta un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental correlacional causal de corte transeccional; la muestra fueron 38 trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; se usaron dos cuestionarios que cuentan con validez a juicio de expertos y confiabilidad; para procesar los datos de uso el programa estadístico SPSS V26. Se concluyó que la motivación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.781$ que indica alto grado de correlación positiva, y un $p = 0.000$ ($p < 0.01$) y un R cuadrado $= 0.924$ que señala que la motivación incide en un 92.4% en el rendimiento laboral; el 7.6% restante es influencia producida por otros factores. La motivación presenta un nivel medio según el 57.9% y el rendimiento laboral presenta un nivel medio según el 60.5%. El éxito de una organización está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores, puesto que es el capital más importante.

Palabras Clave: Motivación, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

This research aimed to determine if the motivation affects the labor performance of the workers of the Special Protection Unit of Cusco, 2021. It presents a quantitative approach, applied type and non-experimental design correlational causal cross-sectional cut; the sample were 38 workers of the Special Protection Unit of Cusco, 2021; two questionnaires were used that have expert judgment validity and reliability; to process the usage data the statistical program SPSS V26. It was concluded that the motivation significantly affects the labor performance of the workers of the Special Protection Unit of Cusco, 2021; with a correlation coefficient of Spearman $Rho = 0.781$ that indicates high degree of positive correlation, and a $p = 0.000$ ($p < 0.01$) and a square $R = 0.924$ that indicates that motivation affects 92.4% on work performance; the remaining 7.6% is influence produced by other factors. The motivation presents a medium level according to 57.9% and the labor performance presents a medium level according to 60.5%. The success of an organization is directly related to the level of work motivation of its employees, since it is the most important capital.

Keywords: Motivation, work performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación en el rendimiento en el trabajo en toda asociación, ya sea pública o privada, está constantemente dispuesta para el cumplimiento de objetivos. Solf (2016), afirma que es importante garantizar la suficiente inspiración en el personal, para alcanzar los logros ideales. Esto permitirá tener colaboradores sometidos con el establecimiento, que busquen más información notable para competir, desarrollarse y aprender nuevas metodologías. Desde el punto de vista del futuro, cada asociación, ya sea pública o privada, busca siempre el desarrollo para su éxito y retribución de riquezas.

Por su parte Peña (2018), afirma que las empresas que deciden tener una motivación decente a sus colaboradores, traerán consigo clientes satisfechos, demostrando así que; una capacidad humana motivada ayudará con la mejora del entorno laboral, para esto es importante tener superiores que persuadan e impacten a sus subordinados. Situación que incide en el rendimiento laboral, afectando positiva o negativamente a las organizaciones, principalmente en las de tipo público donde se tienen que cumplir con las metas institucionales y cumplir con los objetivos propuestos por el Estado.

En Latinoamérica, un estudio realizado en Colombia evidencia que el 76% de los colombianos tiene prácticamente cero confianzas en los trabajadores públicos, según la Encuesta Mundial de Valores (2020). A esto sumando el clientelismo, la igualdad de nóminas y las decisiones dependientes de cifras incompletas que impregnan la zona. La ausencia de incentivos o inspiraciones crea desapego, ausencia de iniciativa, ausencia de controles, ineficiencia, lo que produce desorden administrativo y es una de las variables que impactan en la corrupción (Marín y Delgado, 2020).

Por su parte, Perú ha sido descrito por su complejidad y la ausencia de una planificación y dirección del talento humano en la administración del Estado, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, situación que ha conllevado a la ausencia de motivación del servidor público. La supremacía de los planteamientos políticos en la asignación del personal y los ascensos apoya este patrón. A pesar de la

ausencia de oportunidades de ascenso profesional se introduce las remuneraciones bajas que se pagan en organismos públicos. La mentalidad general de los trabajadores públicos es de desprecio y ausencia de iniciativa.

Lo anterior representa un problema para las legislaturas y la sociedad, ya que altera la eficacia del Estado y sus elementos. Asimismo, tiene implicaciones financieras, mentales, sociológicas, administrativas y culturales en las asociaciones públicas que mediante un estudio científico colaborar a precisarse o esclarecerse. Evidentemente, lo que la organización estatal da a los trabajadores del gobierno de vocación no se relaciona con los estímulos ni con las motivaciones que estos representantes quieran obtener.

Otra problemática percibida se refleja en el desempeño en el trabajo del personal público del país, circunstancia que se ha visto impactada por la presión que soportan los trabajadores, por diferentes cuestiones familiares que tienen en el hogar, y por la impotencia de los jefes para designar funciones, además, por la ausencia de identidad con el establecimiento al que representan, y numerosas tareas significativas se ven desconcertadas por la falta de trabajo en equipo (Medina y Ninanya, 2019).

Bajo otro contexto, como ya se sabe, las Unidades de Investigación Tutelar, son los órganos administrativos del MIMP que se manifiestan en los procedimientos por ausencia de seguridad familiar de niños y adolescentes sin cuidado parental o en peligro de perderla, brindando medidas defensivas para asegurar la plena práctica de sus facultades y/o que restablecen los derechos que les hayan sido transgredidos. No obstante, la Unidad de Investigación Tutelar perteneciente a la ciudad de Cusco, en los últimos meses ha estado presentando una serie de problemas internos tales como retrasos en los procesos administrativos y ausencia de seguimiento en los casos tratados, como resultados de la carencia de motivación de su personal.

La desmotivación de los representantes se refleja en factores externos, por ejemplo, la ausencia de reconocimiento por el trabajo ejecutado, los individuos no están satisfechos en sus puestos, la ausencia de desarrollo o crecimiento profesional, la ausencia de ascenso a puestos más altos, las bajas

compensaciones, el tiempo adicional no remuneradas, la ausencia de capacitaciones, las relaciones no amicales, la rotación y el cambio continuo de trabajadores, al igual que los factores inherentes, por ejemplo, la reducida supervisión, las pocas responsabilidades otorgadas al trabajador, la falta de buenas condiciones de trabajo y la reducida seguridad que los trabajadores tienen.

Dicha situación repercute en el rendimiento laboral de los mismos, debido a elementos actitudinales deficientes, ya que el personal no tiene disciplina, no tiene un impulso para el desarrollo de las actividades planificadas, mostrando ser poco creativo y poco responsable, además, depende de variables funcionales, ya que ordinariamente el trabajador no tiene la menor idea o no tiene información sobre las funciones o el puesto concedido, no existe un liderazgo dentro de la asociación y poca colaboración entre ellos.

De todo lo anterior tiende a verse claramente que el rendimiento laboral del personal es restringido debido a que sin la suficiente motivación laboral adecuada la organización no podrá cumplir con la visión y misión institucional. Considerando la problemática previamente expuesta, se plantea como interrogante de investigación: ¿En qué medida la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021?

Este trabajo se justifica porque la motivación es un tema que la mayoría de los trabajadores públicos toman en consideración que no se tiene muy en cuenta por parte de sus superiores, circunstancia que no debería ocurrir, considerando que, para que las instituciones públicas tengan realmente el logro ideal, deben comenzar por conseguir, el incentivo, la satisfacción y la motivación de los trabajadores que se contratan. Teniendo en cuenta que un empleado motivado rendirá mejor ya que se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo realizándolo con más eficacia, así también incrementa su percepción de pertenecer a la organización y al equipo.

A nivel teórico el trabajo se justifica a causa de que se cuenta con información reciente con relación a la importancia de la motivación en el rendimiento laboral

del personal en especial los de las instituciones públicas, así como cuales son esos factores que pueden motivar a los empleados, por ello este estudio significa un aporte teórico para otras investigaciones y servirá como guía a las instituciones públicas, dado que contiene información actual y precisa sobre los temas del contexto actual.

A nivel social, el estudio busca ofrecer soluciones a la problemática actual de desmotivación existente en la Unidad de Protección de Especial, por medio de recomendaciones dirigidas al personal técnico y supervisor. Debido a que, al mejorar el entorno laboral de los trabajadores, esta situación se reflejará en la atención con calidad que puedan ofrecer a las víctimas que día a día asisten a la institución lo que incrementara el rendimiento laboral de los funcionarios públicos.

A nivel práctico, el estudio da sugerencias a la administración pública, por ejemplo, ajustar adecuadamente las recompensas externas e internas en las organizaciones públicas e inscribir a personas con un grado alto de motivación del servicio público. A nivel metodológico, la presente investigación se justifica que la presente revisión es real en su tratamiento, ayuda a la asociación dándole herramientas de gestión que pueden motivar y producir identidad y la satisfacción en los trabajadores, teniendo en cuenta que un trabajador laboralmente realizado permite además un cliente contento con el servicio, por lo que los instrumentos y teorías utilizadas son una contribución para la investigación universitaria, al igual que para la institución pública que trata de ser más competente constantemente.

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar si la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Y como objetivos específicos; Identificar los niveles de motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Identificar los niveles de rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Determinar si la motivación de logro o meta incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Determinar si la motivación por el poder incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de

la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Determinar si la motivación por proximidad y afinidad incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Determinar si la motivación por la calidad en el trabajo incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Determinar si la motivación por la innovación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

También se propuso como hipótesis general: La motivación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Y como hipótesis específicas; La motivación de logro o meta incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. La motivación por el poder incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. La motivación por proximidad y afinidad incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. La motivación por la calidad en el trabajo incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. La motivación por la innovación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

II.MARCO TEÓRICO

En torno a los antecedentes hallados a escala internacional se encuentran los trabajos desarrollados por: Sornoza, Sornoza, Parrales y Guaranda (2020). En el artículo: Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. La investigación propuso como finalidad definir el impacto en la motivación en el ámbito del trabajo como elemento predictor de un nivel mayor de productividad de los colaboradores mediante el diagnóstico en la compañía TSR de Saltillo. La metodología concerniente se relaciona con un enfoque de investigación de naturaleza cualitativa de tipo etnográfico. Se utilizó como instrumento el análisis documental. La muestra se compone de material bibliográfico. La motivación del servicio público representa a los representantes públicos y a los trabajadores asociados a las ocupaciones del servicio público de forma diferente con los trabajadores del área empresarial. La motivación de la asistencia pública cuestiona básicamente la utilización de la gestión comercial del mercado en el ámbito público. Se concluye que, la motivación del servicio público y sus aspectos constitutivos son, en cierto modo, generales, sin embargo, se aplican algunos impedimentos a esta investigación. Hoy en día, no existe información similar a nivel mundial para contrastar la motivación del servicio público a nivel global utilizando todos los elementos conocidos de la motivación del servicio público.

Amado, Quitian y Barrientos (2019). En el artículo: La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. Su objetivo fue producir estrategias de motivación para los trabajadores de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de la ciudad de Santander – Coagronorte Ltda. La metodología pertenece a un estudio de tipo cualitativa, carácter no experimental. Como instrumento se aplicaron dos cuestionarios a la muestra de 40 trabajadores de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de la ciudad de Santander – Coagronorte Ltda. Los resultados reflejan que la motivación es muy influyente para que el desempeño del trabajo sea ideal, circunstancia con la que los colaboradores coinciden ya que está disponible dentro de esta organización, retratada por un entorno de trabajo sano. Se concluyó que los responsables de esta organización, crean las

mediaciones empresariales suficientes (actividades de motivación) para que sus representantes creen con satisfacción y optimismo cada actividad consignada, de modo similar, se sugiere que para una mayor fortificación entre los empleados se lleven a cabo tertulias donde se comuniquen las ideas y contratiempos que surgen en el espacio laboral de cada trabajador ya que contribuirá a que la comunicación entre trabajadores y jefes sea de apoyo e íntegra.

Otro de los estudios escogidos el de Cadena (2019). En su tesis: Análisis de los factores que influyen sobre la motivación laboral en los empleados de la Fundación FASINARM. Su finalidad fue definir los elementos que condicionan la motivación en el trabajo de los colaboradores de Fundación FASINARM. La metodología concierne a una investigación descriptiva y explicativo de una metodología de tipo cuantitativo. Se dirigió a realizar una encuesta cuyos resultados muestran que el personal se relaciona con los aspectos positivos de la institución. Como instrumento se utilizó el cuestionario aplicado a 64 personas pertenecientes a la Fundación FASINARM. Los resultados reflejaron que la remuneración salarial es una de las fundamentales motivaciones externas en muchas instituciones. Se concluyó que la motivación laboral en el entorno organizacional sirve para que los trabajadores tengan una realización laboral más notable y la satisfacción en el trabajo se desarrolle. Por lo tanto, además de que es valiosa a nivel individual y particular, la productividad del trabajo también será compensada.

Por su parte Herrera, Naranjo, Betancourt y Hurtado (2017). En el artículo: Factores que determinan la motivación laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. El objetivo fue analizar los componentes que establecen la motivación laboral en los trabajadores del área pública de la municipalidad de Medellín y municipalidad de La Estrella. El cuerpo metodológico corresponde a un estudio no experimental - mixto (cuantitativo y cualitativo) transeccional exploratorio. El instrumento fue el cuestionario, que se aplicó a los trabajadores en situaciones operativos y administrativos con alrededor de 2 años de trayectoria. Los resultados reflejan que el 96,20% se sienten motivados a ir a sus puestos de trabajo y que esto ha

repercutido en la manera en que se encuentran orgullosos por las labores que desempeñan. Por tanto, se concluyó que está claro que la calidad del servicio que una organización brinda esta en función en general de los sujetos que lo prestan y un concluyente importante de esto estriba en lo motivados que están los representantes a desempeñar su trabajo. Por lo tanto, las organizaciones deberían crear técnicas centradas en crear en sus recursos humanos compromiso, sentimiento de pertenecer a un lugar, productividad, empoderamiento, lo que hace que los trabajadores se sientan valiosos e indispensables para la empresa.

Por su parte, Vaca (2017). En el artículo: Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. La finalidad fue vincular los componentes de motivación en el trabajo que refieren la conducta de los servidores del Estado en los últimos años, mediante la revisión de numerosas teorías de motivación que posibiliten establecer los componentes que más incentivan a los servidores del Estado. La metodología se refiere a una investigación de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una muestra de 24 organizaciones públicas y funcionarios públicos con diversos períodos de servicio para decidir la vinculación de las variables. Los hallazgos muestran que las dimensiones y variables se encuentran correlaciones, uno en un grado más prominente que otros, con la excepción de las dimensiones de Relaciones Personales y Entorno Físico, reflejando una correlación negativa muy baja. Se concluyó que las variables más motivadoras dentro de los trabajadores del Estado en Ecuador son la asociación, el reconocimiento y las necesidades de realización, lo que abre fascinantes discusiones acerca del vínculo con los diferentes elementos y su nivel de importancia.

En el ámbito nacional, se obtuvieron investigaciones tales como los de: Espinoza y Mayorga (2020). En la tesis: Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo los diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Saneamiento y Construcción, en el 2018. Su objetivo fue establecer el vínculo existente entre la motivación, como resultado de los sistemas de trabajo distintivos y el rendimiento del trabajo de los trabajadores

de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Saneamiento y Construcción en el año 2018. Nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, como instrumento fue aplicado un cuestionario aplicado a la muestra de 25 trabajadores de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Saneamiento y Construcción. Se concluyó que se dispone una asociación proporcional directa entre el estado de motivación, originado por el efecto de los diversos sistemas de trabajo en la gestión del Estado y el desempeño del trabajo en los trabajadores de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Saneamiento y Construcción, en 2018. Lo que se ha logrado demostrar desde la utilización de la ecuación medible referenciada anteriormente a un nivel de confianza del 95% y un n.s. de 0.05.

Por su parte, Sánchez (2020). En la tesis: La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. Su objetivo fue establecer si la motivación se vincula con el rendimiento en el trabajo en los trabajadores de la compañía ETRAL SAC, en la localidad de Trujillo 2020. La revisión dependió de una metodología cualitativa, no experimental, transaccional o transversal, correlacional y descriptivo. La población de revisión y muestra fue establecida por 21 trabajadores que realizan labores en la organización ETRAL SAC, en la urbe trujillana, el procedimiento utilizado para la consecución de datos fueron las encuestas, el mismo que tuvo como instrumento al cuestionario. Se demuestra que el elemento de motivación que posee el nivel de importancia más significativo en los trabajadores de la organización ETRAL SAC, Trujillo 2020, fue la motivación interna, puesto que muestra un nivel de 85.7%. Ello implica que evidencia la completa afirmación de la independencia del sujeto y muestra aquellos eventos en los que una acción crea espontáneas gratificaciones obtenidas a partir del apoyo a las necesidades psicológicas del individuo.

Yana (2019), en la tesis: Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. Su propósito fue establecer como la motivación influye en el rendimiento en el centro de labores de los trabajadores de la SUNARP San Borja de la ciudad de Lima 2018. El estudio tuvo una metodología cuantitativa,

con un tipo de estudio básico, diseño transeccional no experimental descriptivo, se ejerció con una delimitada población, dirigiendo las encuestas a 27 colaboradores mediante el cuestionario aprobado por criterio de especialistas. Se concluye que el grado de motivación de los trabajadores es bajo para su ejecución laboral en la SUNARP San Borja, los productos alcanzados a lo largo del estudio establecen que la motivación afecta el desempeño en el trabajo de los colaboradores. Así también, El desempeño en el trabajo del colaborador se evidencia en los ejercicios que desarrollan en su espacio de trabajo, todo lo cual depende igualmente de la manera y forma en que son incentivados. La motivación incide a retratar los comportamientos de los individuos en el centro de labores, y a tener un sobresaliente desempeño y cumplir con las metas.

Cubas (2018), en la tesis: La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- Adeu Deportivo SAC- Chiclayo. La finalidad fue establecer la asociación entre el rendimiento y la motivación en el trabajo de los colaboradores en la I.E.P ADEU deportivo S.A.C de la urbe de Chiclayo. La investigación es de tipo descriptivo, aplicado, correlacional, el diseño del estudio es no experimental. El instrumento fue el cuestionario y se aplicó a la muestra de 65 colaboradores de la I.E- Adeu Deportivo SAC- Chiclayo. Los productos muestran que el 6,2% de los colaboradores se hallan conformes con los beneficios obtenidos en la empresa, el 37,5% de los colaboradores son indiferentes, mientras que el 56,3% de los colaboradores no pueden evitar contradecir las ventajas monetarias dadas por la asociación. Se concluyó que en lo referente a la motivación en el centro de labores en el I.E.P ADEU; (25%) del personal posee un nivel bajo de motivación en tanto que (75%) muestran que tienen un nivel medio de motivación; en consecuencia, la afirmación de la hipótesis propuesta se satisface teniendo un $\alpha > 0.05$ lo que implica que es viable.

También, Anastacio, García y Mego (2020). En el artículo: Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. Su finalidad fue establecer el vínculo entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los trabajadores de una municipalidad del departamento de

Lambayeque-Perú. Metodológicamente el estudio fue correlacional, descriptivo, con un enfoque basado en datos cuantitativos. Se utilizó una muestra de 165 trabajadores, se utilizó el análisis exploratorio factorial, se identificó que hay habilidades y destrezas de los trabajadores que cuantifican la capacidad humana, que influyen en el desarrollo y la satisfacción objetiva en la motivación laboral ($KMO=0,742$ y $0,737$ en los dos aspectos), estos fueron aceptables. Se probó que hay una relación significativa y positiva de la gestión del recurso humano por capacidades y motivación laboral. Del mismo modo que la administración de la habilidad humana por competencias impacta decididamente en la motivación laboral de los empleados en un municipio del departamento Lambayeque. Los resultados son importantes y de considerable valor, ya que hasta la fecha se encuentran reducidos estudios centrado en la gestión municipal.

Con respecto a la perspectiva teórica de la variable motivación, la Teoría de la motivación planteada por Frederick Taylor, sustenta que los colaboradores están motivados monetariamente, por lo que tratarán de conseguir la mayor cuantía de dinero que les sea razonable. Por consiguiente, defendió los marcos salariales motivadores. Además, planteó que los jefes sabían más del colaborador que de los individuos que realizaban el trabajo y que el beneficio monetario es el motivador esencial para todos los individuos. Otras presunciones de la metodología tradicional son que el trabajo es innatamente poco agradable para buena parte y que el dinero que reciben por hacerlo es una prioridad mayor que la idea del trabajo real (Sánchez, 2020).

Mientras que la teoría de las relaciones humanas respalda que las sensaciones de compromiso e intervención contribuirían en la motivación, el punto de vista de los RRHH, surgido durante la década de 1950, acepta que los compromisos que adquieren son fundamentales para las personas y las asociaciones, ya que las personas ambicionan contribuir y poder realizar contribuciones legítimas. En consecuencia, el compromiso de gerencia es apoyar la cooperación y establecer lugares de trabajo que utilicen todos los RRHH accesibles. Esta forma de pensar administra la mayor parte del pensamiento de la motivación en el trabajo (Ricky et al. 2017).

Se deduce, en consecuencia, que la teoría de Herzberg se muestra al considerar que el trabajador es la persona que busca ser reconocido dentro de la asociación y la complacencia de sus requerimientos y que, al cumplir con los propósitos mencionados, su motivación se transformará en el principal empuje para aceptar las obligaciones y orientar su comportamiento en el centro de labores al cumplimiento de objetivos que permitan a la asociación cumplir efectivamente con su sentido, con niveles superiores de efectividad (Peña y Villón, 2017).

Sobre las teorías relacionadas al rendimiento laboral, la teoría de Wexley y Yuki (2007), propone compensaciones por la adquisición de resultados que están destinados a ser repetidos, por otra parte, al imponer sanciones, serán menos propensos a suceder una vez más. La teoría depende de tres fundamentos: 1. El refuerzo se produce después de que se cree la anhelada respuesta, 2. La experiencia del refuerzo se reitera constantemente 3. La dimensión del componente del refuerzo.

También la teoría de desempeño laboral desarrollada por Hacker en 1994, aprecia de un increíble prestigio en la psicología laboral en Europa. Es de naturaleza intelectual y depende del manejo de información, pero sólo esta información está estrechamente identificada firmemente con la conducta. No obstante, esta teoría permite apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la distinción radica en la forma en que se especializa en los lugares de trabajo. Este autor propone dos puntos de vista, el primero es el de la actividad que llega desde un objetivo hasta un plan, su ejecución y su posterior feedback; el segundo, muestra que la actividad está determinada por percepciones que suceden intencional o automáticamente. Tal como indica esta teoría, se puede observar que el proceso de actividad de comunicación para la ejecución de un buen trabajo comprende de dos puntos de vista que impulsarían a la acción desde el objetivo hasta la culminación del plan considerando su ejecución y retroalimentación (Pastor, 2018).

En lo referente a la base teórica de la variable motivación, Judge y Robbins (2017), caracterizan la motivación como los ciclos que influyen en la magnitud, el curso y la perseverancia del empeño que un sujeto realiza para lograr un

propósito. George (2019) caracteriza la motivación como los impulsos psicológicos que deciden el rumbo del comportamiento de un individuo, al igual que sus grados de esfuerzo y persistencia ante los inconvenientes.

Por su parte, Newstrom (2011), afirma que la motivación es el conglomerado de impulsos externos e internos que permiten que un trabajador elija una estrategia y actúe de alguna manera. Es una enmarañada mezcla de impulsos psicológicos en el interior de cada individuo, y los trabajadores poseen una atención indispensable hacia el camino y la orientación del comportamiento, el grado de esfuerzo y la constancia del comportamiento.

De acuerdo a Ricky et al. (2017) se entiende que es motivación al ver los comportamientos encaminados a la consecución de objetivos y la carencia de requisitos específicos. La necesidad es la etapa inicial y alude a todo lo que un individuo requiere o desea. La conducta motivada empieza cuando un individuo tiene por lo menos uno o más requerimientos considerables, aun cuando las necesidades que fueron satisfechas pudieran igualmente motivar la conducta, las necesidades insatisfechas regularmente crean sentimientos más intensos y cambios sociales. Por ejemplo, en el caso de que el individuo deba lograr la calidad de vida que anhela, esta necesidad desatendida podría estimular su conducta.

De acuerdo con Davis y Newstrom, todo ser humano tiende a desarrollar algunos patrones motivacionales como resultado del ambiente cultural en el cual se desenvuelve. En función a lo mencionado para el estudio presentado se han establecido las dimensiones sustentadas por Davis y Newstrom citado en Kukuieff (2020), la primera dimensión, motivación de logro o meta, comprende la actividad del individuo orientada a llevar a cabo un objetivo concreto. Por este motivo, hay varios casos de motivación por el logro. En general, los individuos han buscado objetivos al borde de lo inimaginable. La motivación de logro es la inclinación a buscar el logro en las actividades, incluida la evaluación del desempeño, o como sería natural para McClellan, el interés por cumplir un estándar de excelencia. Para McClellan, se trata de una conducta de carácter constante obtenida durante la infancia.

Sobre la segunda dimensión, motivación por el poder, se representa mediante la consecución del poder para lograr objetivos que serían inverosímiles sin la utilización del mismo. Bien podría ser para lograr el poder institucional, político, laboral y jerárquico. La motivación por el poder no infiere que, cuando se logre, la utilización de este poder provocará consecuencias positivas. El poder puede usarse apropiadamente o no (Kukuieff, 2020). La motivación de poder describe la conexión entre dos individuos en la que uno de ellos aplica el mando sobre la conducta del otro, lo que hace una interpretación de en una capacidad para ajustar los resultados de esa conducta.

En la tercera dimensión, motivación por afinidad y proximidad, muchos individuos se impulsan asumiendo que laboran con compañeros de su entorno o con individuos de pensamientos o cultura parecidos. La exigencia de conexión suele estar presente en todas las personas; en cualquier caso, una gran parte de la investigación de este tema alude a los contrastes entre las personas que tienen diversos niveles de este motivo. Por ejemplo, a las personas que tienen una importante necesidad de afiliación les gusta estar con otros en lugar de cumplir otros motivos (Kukuieff, 2020).

Sobre la cuarta dimensión motivación por la calidad en el trabajo, ciertos individuos se ven motivados por un rendimiento brillante en su trabajo. Estos individuos pueden encontrarse en el medio formativo, en el medio corporativo y en el clima en el seno de las familias. La mayoría de las veces son bastante exigentes consigo mismos y, en consecuencia, exigen el máximo nivel de trabajo de los demás (Kukuieff, 2020). Hay que tener en cuenta que la motivación en muchas condiciones es un componente sumamente complejo de conducir, suponiendo que un trabajador no posea la capacidad de desempeñar sus tareas, puede ser enviado a prepararse para adquirir y dominar nuevas habilidades laborales, en el caso de que este individuo no pueda familiarizarse con estas habilidades se trasladaría a actividades más sencillas, siendo suplantado por un representante más efectivo, dándole claramente las herramientas esenciales para desempeñar su trabajo.

Para finalizar la quinta dimensión, motivación por la innovación se caracteriza por ser un patrón que impulsa a un individuo a la innovación, a encontrar

pensamientos, técnicas y avances innovadores. Por ejemplo, una de las figuras impulsoras del mundo en el ámbito de la innovación fue el estadounidense Thomas Edison (Kukuieff, 2020). La innovación involucra riesgos, por lo tanto, no se considera para todas las organizaciones por completo, sin embargo, aquellas que descubren cómo aplicarlo, logran competitividad y se desarrollan monetariamente, además dan a sus productos o servicios cualidades interesantes y diversas que son difíciles de copiar por la competencia.

Sobre la variable rendimiento laboral, se caracteriza como el producto del trabajo realizado por un trabajador. Esto implica que son las prácticas que se coordinan para el logro de dichos resultados, los representantes desempeñan su trabajo, siendo esto evaluado en el lapso de las revisiones de su rendimiento, a través de las que un jefe considera factores, por ejemplo, la capacidad de liderazgo, el uso del tiempo de manera efectiva, las habilidades de organización y la productividad para el análisis de cada trabajador por separado o colectivamente (Cubas, 2018).

De ahí que el término rendimiento laboral, en un sentido más amplio, desde una perspectiva más amplia, alude a lo que el trabajador realmente hace para crear grandes resultados, y no sólo lo que sabe hacer; de esta manera, los puntos de vista fundamentales son: las aptitudes (la eficiencia, eficacia, cantidad, calidad en el rendimiento con que la habilidad humana fomenta los ejercicios de trabajo designados en un tiempo establecido), el comportamiento disciplinaria (la utilización del tiempo de funcionamiento, la consistencia con el reglamento de sanidad y seguridad laboral, así como las estrategias particulares de los cargos), y las características individuales necesarias en el rendimiento de ocupaciones o puestos específicos y, en consecuencia, la capacidad demostrada (Caisa, Dolores y Miranda, 2018).

En torno a las dimensiones de la variable rendimiento laboral, la calidad de trabajo Ramírez (2017) expresó que es una interacción donde un individuo utiliza su perspicacia, habilidad y buen juicio para dar respuestas a los problemas o más todo para conformar una parte crucial en la asociación a la que tiene un lugar u ofrece sus servicios. La naturaleza del trabajo se percibe como aquellas habilidades que crean, practican y adquieren el personal de una

organización, además incorpora experiencias y herramientas de diferentes tipos para asumir un buen rol en una asociación para abordar las necesidades o resolver problemas en su espacio de trabajo.

La segunda dimensión de conocimientos de funciones, para Alvarado (2016) para que una organización actúe de manera contundente el empleador debe conocer las capacidades para las que fue contratada, ajustarse a lo establecido por la organización con compromiso y profesionalismo. En consecuencia, la información sobre las realidades y las cosas (saber qué hacer), los propósitos, los principios, el conocimiento de uno mismo. Es un componente de elementos excepcionalmente variados: educación, habilidad, experiencia, personalidad, intereses, aptitud/cooperación de trato, preparación.

En cuanto, a dimensión, la solución de problemas, Figueroa (2016), es la demostración de necesitar resolver conflictos introducidos por la organización, siendo una disposición intelectual ya que da una respuesta rápida. La solución de problemas está directamente relacionada con la técnica que ayuda a solucionar cualquier incertidumbre. La premisa puede sugerir, cuando el problema se resuelve con éxito.

En la dimensión desempeño Anaya y Paredes (2015), demuestran que es el rendimiento de cada trabajador, es decir, la forma en que desempeña sus actividades encomendadas en el caso de que considere generalmente inclinarse hacia la asociación, cuando satisface con sus funciones en el caso de que ponga dedicación y empeño para que las cosas salgan bien. En este sentido, el desempeño es la conducta de los miembros del equipo para alcanzar las metas a través de los sistemas establecidos, y por lo tanto adquirir el desempeño de las habilidades que cada colaborador tiene.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

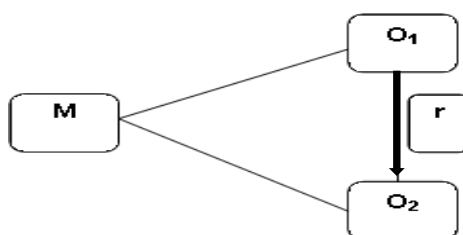
Tipo de estudio

Este trabajo fue de tipo aplicado, puesto que se identifica por perseguir la utilización o uso de los distintos conocimientos logrados, paralelamente consiguiendo otros más, esta clase de estudios da valor a la utilización de conocimiento que proviene de los estudios básicos (Lozada, 2014).

El enfoque es de naturaleza cuantitativa, según Tamayo (2007), está relacionado con la confrontación de teorías existentes a través de las hipótesis nacidas, estando la necesidad de disponer de una muestra, sea e una manera discriminada o circunstancial mediante la representación de una población o fenómeno materia del estudio.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental causal correlacional de corte transeccional, plantea como propósito hacer la descripción del vínculo entre dos o más variables en un periodo definido. Según Kalla (2011), los estudios correlaciones determinan si dos variables tienen correlación o no. Significa evaluar un progreso o depreciación concuerda con un progreso o reducción en la otra variable. Su diseño es explicado en el esquema siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco-2021.

O₁: Variable independiente: Motivación

O₂: Variable dependiente: Rendimiento laboral

r: Relación de causalidad de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Motivación

Es el conglomerado de impulsos externos e internos que permiten que un trabajador elija una estrategia y actúe de alguna manera. Es una enmarañada mezcla de impulsos psicológicos en el interior de cada individuo, y los trabajadores tienen una atención indispensable hacia el camino y la perspectiva del comportamiento, el nivel de esfuerzo y la constancia del comportamiento (Newstrom, 2011).

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Se caracteriza como el producto del trabajo realizado por un trabajador. Esto implica que son las prácticas que se coordinan para el logro de dichos resultados, los representantes desempeñan su trabajo, siendo esto evaluado en el periodo de las revisiones de su rendimiento, a través de las que un jefe considera factores, por ejemplo, la capacidad de liderazgo, el uso del tiempo de manera efectiva, las habilidades de organización y la productividad para el análisis de cada trabajador por separado o colectivamente (Cubas, 2018).

Definición operacional

Variable independiente: Motivación

Variable que se operacionalizó por medio de cinco dimensiones: motivación de meta o logro, motivación por el poder, motivación por afinidad y proximidad, motivación por la innovación, motivación por la calidad en el trabajo; con la finalidad de determinar si la motivación influye en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Para hallarla, se ejecutó un cuestionario comprendido por 25 ítems.

Variable dependiente: Clima institucional

Variable que se operacionalizó por medio de cinco dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa laboral, conocimientos de funciones, solución de problemas y desempeño; con la finalidad de determinar si la motivación influye en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Para evaluarla, se utilizó un cuestionario compuesto por 25 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es el cúmulo de una particularidad del estudio, incluye cada una de las unidades de estudio que componen esa particularidad y que debe ser evaluada para un estudio definido incorporando un conjunto N de organismos que intervienen en una cualidad definida (Tamayo, 2007). El número de habitantes de esta revisión está compuesto por los trabajadores de la Unidad de Protección Especial de Cusco, 2021. Esta tabla indica su distribución.

Tabla 1

Distribución de la población trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Director	-	1	1
Trabajadores sociales	10	-	10
Abogados	7	2	9
Psicólogos	4	8	12
Educadores	1	-	1
Administrativos	2	1	3
Notificador	-	1	1
Chofer	-	1	1
Total	24	14	38

Nota Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables Sede Cusco (2021)

Criterios de inclusión

- Funcionarios de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.
- Profesionales de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.
- Auxiliares de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Criterios de exclusión

- Empleados que no aprobaron su conformidad para participar en el cuestionario.
- Trabajadores de otras Unidades de Protección Especial a nivel nacional.

Muestra

Es la parte elegida de una población o universo sujeto a estudio, y que cumple con los atributos del total, permitiendo así generalizar los productos obtenidos (Ñaupas, et al., 2018). La muestra la constituyeron 38 trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Muestreo

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia de autor; el criterio que se impone en este muestreo es la intención que persigue la investigación (Ñaupas, et al., 2018).

Unidad de análisis

Trabajador de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: se considera como una estrategia de selección de información mediante la interrogación de los sujetos cuya razón de ser es adquirir deliberadamente medidas en cuanto a los conceptos que se obtienen de una problemática de estudio previamente construido (López y Fachelli, 2015). En este trabajo, se hizo uso de la técnica de las encuestas porque ayuda a la recolección de datos e información dadas por los individuos elegidos como una parte de la muestra sobre las variables del estudio.

Instrumentos

El cuestionario: comprende el instrumento de recolección de información donde se expresan las interrogantes de forma sistemática y organizada, y donde se registran las respuestas apropiadas a través de un sistema determinado de registro práctico (López y Fachelli, 2015). En esta investigación, se formuló de manera ordenada según las dimensiones de las variables, las interrogantes empleadas en los cuestionarios son de tipo cerrado de opción de respuesta múltiple, aplicándose los mismos a los trabajadores de la Unidad de Protección Especial de Cusco, 2021.

El cuestionario de la variable independiente: estuvo conformado por 5 dimensiones: motivación de meta o logro, motivación por afinidad y proximidad, motivación por el poder motivación por la calidad en el trabajo, motivación por la innovación, para hallarla, se empleó un cuestionario conformado por 25 preguntas.

El cuestionario de la variable dependiente: rendimiento laboral estuvo constituido por cinco dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa laboral, conocimiento de funciones, solución de problemas y desempeño. Para medirlo se empleó un cuestionario conformado por 25 preguntas.

Validez y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad y validez se manifiestan en la forma en que los instrumentos se ajustan a los requerimientos previos del estudio. Estas construcciones conciernen al estudio, basándose desde una visión positivista, teniendo como objetivo ofrecer al instrumento y a la información recopilada de la precisión y brevedad requerida.

Validez del instrumento

La validez del instrumento fue de contenido, se basa en un nivel muy básico en la evaluación por parte de expertos acerca de la pertinencia y la suficiencia de las preguntas, así como la suficiencia de otras cualidades de la prueba, por ejemplo, el tiempo de ejecución, las instrucciones, entre otros. (Prieto y Delgado, 2010). En el presente trabajo, la validez fue realizada por medio del criterio de 3 expertos se validó el instrumento, esta fue llevada a cabo previo a la utilización, para brindar conformidad de estos; luego de revisar los dos instrumentos se consiguió una valoración positiva de los mismos sugiriendo su utilización.

Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad se concibe como consistencia o estabilidad de las acciones cuando se repite la interacción de la medición (Prieto y Delgado, 2010). En esta indagación el instrumento se sometió a una prueba piloto empleando la información proporcionada por 20 trabajadores de la Unidad de Protección

Especial del Cusco, 2021; se definió a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach en la aplicación de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).

La confiabilidad alcanzada para el cuestionario de la variable motivación fue de 0,867, lo cual se considera como un nivel satisfactorio.

Por otro lado, la confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable rendimiento laboral fue de 0,856, también clasificado como un nivel satisfactorio.

3.5. Procedimientos

Se elaboraron dos cuestionarios, las preguntas fueron redactadas en función de las dimensiones de cada uno de ellos, se utilizaron preguntas cerradas y para su puntuación la escala de Likert.

Los instrumentos fueron valorados por juicio de expertos, para ello se llevó a cabo la matriz de validación, asimismo se realizó la muestra piloto obteniendo la confiabilidad de los mismos, esta resultó ser buena.

Los instrumentos fueron empleados para recolectar información a la muestra determinada (trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021) verificando que estos fueran llenados de forma correcta y se hallen completos.

Los resultados fueron trasladados a una base de datos en Excel tanto de las variables como de sus dimensiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

- Estadística descriptiva

Hoja de cálculo en formato Excel con la información recopilada de los cuestionarios de cada variable y sus respectivas dimensiones.

Creación de tablas para presentar las frecuencias y porcentajes de manera organizada.

- Estadística inferencial

En el estudio tanto general como específicas en cuanto a la contrastación de las hipótesis, se hizo uso del programa de estadística para ciencias sociales (SPSS V26).

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk con un nivel de significancia del 5% para examinar la normalidad de la muestra. Dado que no se encontró una distribución normal en los datos, se optó por emplear el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para probar las hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Considerando la importancia de preservar la confidencialidad de la información durante todo el proceso de investigación, se tomaron en consideración las siguientes consideraciones éticas:

- Consentimiento informado: se garantizó que los miembros trabajen juntos en la investigación por voluntad propia dado que la exploración es compatible con sus inclinaciones, intereses y cualidades.
- Garantizar una selección imparcial de los participantes: las personas elegidas fueron seleccionadas en función a su relación con el tema de interés.
- Libre Participación: más que aplicar el cuestionario a los miembros, implicó el conocimiento que tienen estos sobre el tópico del cuestionario.
- Respeto: perspectiva significativa en cualquier investigación, cada una de ellas fue tratada como agentes independientes, cuidando su integridad.
- Beneficio y retribución: las premisas fueron seguidas, aumentando las ventajas, disminuyendo toda posibilidad de perjuicio y no perjudicando a ningún miembro.

IV.RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 2

Niveles de la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

NIVELES	Motivación	
	f	%
Baja	14	36.8
Media	22	57.9
Alta	2	5.3
TOTAL	38	100

Nota. Base de datos de la motivación

Se evidencia en la tabla 2 que el 57.9% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación es media, en tanto que el 36.8% consideran baja la motivación y el 5.3% precisan que es alta. Por ello se identifica que la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco es media.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

NIVELES	Motivación de logro o meta		Motivación por el poder		Motivación por proximidad y afinidad		Motivación por la calidad en el trabajo		Motivación por la innovación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	14	36.8	13	34.2	13	34.2	16	42.1	12	31.6
Media	22	57.9	22	57.9	23	60.5	21	55.3	24	63.1
Alta	2	5.3	3	7.9	2	5.3	1	2.6	2	5.3
TOTAL	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100

Nota. Base de datos de la motivación

Se evidencia en la tabla 3 que el nivel que más destaca en las dimensiones de la variable motivación es media, donde se manifiestan a continuación: motivación de logro o meta con 57.9%, motivación por el poder con 57.9%, motivación por afinidad y proximidad con 60.5%, motivación por la calidad en el trabajo con 55.3% y motivación por la innovación con 63.1%.

Tabla 4

Niveles del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

NIVELES	Rendimiento laboral	
	f	%
Bajo	13	34.2
Medio	23	60.5
Alto	2	5.3
TOTAL	38	100

Nota. Base de datos del rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 4 que el 60.5% de los colaboradores tienen en cuenta que el rendimiento laboral es medio, en tanto que el 34.2% lo consideran bajo y el 5.3% precisan que es alto. Por ello se identifica que el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco es medio.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

NIVELES	Calidad del trabajo		Iniciativa laboral		Conocimiento de funciones		Solución de problemas		Desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	14	36.8	14	36.8	11	29	14	36.8	14
Medio	21	55.3	20	52.7	23	60.5	22	57.9	21	55.3
Alto	3	7.9	4	10.5	4	10.5	2	5.3	3	7.9
TOTAL	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100

Nota. Base de datos del rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 5 que el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable rendimiento laboral es el nivel medio, donde se manifiestan a continuación: calidad del trabajo con 55.3%, iniciativa laboral con 52.7%, conocimiento de funciones con 60.5%, solución de problemas con 57.9% y desempeño con 55.3%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Shapiro-Wilk de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Motivación	38	42,47	14,075	,181	,181	-,152	,181	,003
Rendimiento laboral	38	43,37	14,780	,202	,178	-,202	,202	,000
Motivación de logro o meta	38	8,45	3,020	,160	,160	-,099	,160	,016
Motivación por el poder	38	8,55	3,143	,134	,134	-,077	,134	,084
Motivación por proximidad y afinidad	38	8,53	3,169	,129	,129	-,077	,129	,108
Motivación por la calidad en el trabajo	38	8,34	3,016	,202	,202	-,098	,202	,000
Motivación por la innovación	38	8,61	3,045	,184	,184	-,104	,184	,002

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 6 que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras no sobrepasan los 50 ($n < 50$), observándose que los niveles de significancia de la motivación y el rendimiento laboral son menores al 5% ($p < 0.05$) comprobando que presentan un comportamiento no normal, por consiguiente, es pertinente la utilización de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para verificar que la motivación incide de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco 2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

La motivación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 7

Tabla cruzada de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

MOTIVACIÓN		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	13	1	0	14
	%	34,2%	2,6%	0,0%	36,8%
Media	N°	0	22	0	22
	%	0,0%	57,9%	0,0%	57,9%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

En la tabla 7 se evidencia que el 57.9% de los colaboradores considera que la motivación y el rendimiento laboral se encuentran en un nivel medio; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.781, lo que indica una correlación alta y positiva. El nivel de significancia $p= 0.000$, que es inferior al 1% ($p < 0.01$), confirma que la motivación tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, en el año 2021.

Tabla 8

Regresión lineal entre la motivación y el rendimiento laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,961	,924	,922	4,140

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación incide en un 92.4% en el rendimiento laboral; el 7.6% restante es influencia producida por otros factores.

Hipótesis específicas

H₁: La motivación de logro o meta incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 9

Tabla cruzada de la motivación del logro o meta y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

MOTIVACIÓN DE LOGRO O META		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	13	1	0	14
	%	34,2%	2,6%	0,0%	36,8%
Media	N°	0	22	0	22
	%	0,0%	57,9%	0,0%	57,9%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación de logro o meta	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación de logro o meta	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

Se evidencia en tabla 9 que el 57.9% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación del logro o meta es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.698 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación de logro o meta incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 10*Regresión lineal entre la motivación del logro o meta y el rendimiento laboral*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,882	,777	,771	7,075

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN DE LOGRO O META

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación del logro o meta incide en un 77.7% en el rendimiento laboral; el 22.3% restante es influencia producida por otros factores.

H₂: La motivación por el poder incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 11*Tabla cruzada de la motivación por el poder y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.*

MOTIVACIÓN POR EL PODER		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	12	1	0	13
	%	31,6%	2,6%	0,0%	34,2%
Media	N°	1	21	0	22
	%	2,6%	55,3%	0,0%	57,9%
Alta	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	2,6%	5,3%	7,9%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación por el poder	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación por el poder	Coefficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 11 que el 55.3% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación por el poder es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.705 (alto grado de

correlación y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por el poder incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 12

Regresión lineal entre la motivación por el poder y el rendimiento laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,850	,722	,714	7,901

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN POR EL PODER

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación por el poder incide en un 72.2% en el rendimiento laboral; el 27.8% restante es influencia producida por otros factores.

H₃: La motivación por proximidad y afinidad incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 13

Tabla cruzada de la motivación por proximidad y afinidad y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

MOTIVACIÓN POR PROXIMIDAD Y AFINIDAD		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	13	0	0	13
	%	34,2%	0,0%	0,0%	34,2%
Media	N°	0	23	0	23
	%	0,0%	60,5%	0,0%	60,5%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación por proximidad y afinidad	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación por proximidad y afinidad	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

En la tabla 13, se evidencia que el 60.5% de los colaboradores considera que la motivación por proximidad y afinidad es de nivel medio, mientras que el rendimiento laboral también es medio. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $Rho = 0.804$, lo cual indica una correlación alta y positiva entre ambas variables; además, el nivel de significancia $p = 0.000$, que es inferior al 1% ($p < 0.01$), confirma que la motivación por proximidad y afinidad tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco en el año 2021.

Tabla 14

Regresión lineal entre la motivación por proximidad y afinidad y el rendimiento laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,909	,826	,821	6,254

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN POR PROXIMIDAD Y AFINIDAD

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación por proximidad y afinidad incide en un 82.6% en el rendimiento laboral; el 17.4% restante es influencia producida por otros factores.

H₄: La motivación por la calidad en el trabajo incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 15

Tabla cruzada de la motivación por la calidad en el trabajo y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD EN EL TRABAJO		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	13	3	0	16
	%	34,2%	7,9%	0,0%	42,1%
Media	N°	0	20	1	21
	%	0,0%	52,6%	2,6%	55,3%

Alta	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación por la calidad en el trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación por la calidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 15 que el 52.6% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación por la calidad en el trabajo es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.879$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por la calidad en el trabajo incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 16

Regresión lineal entre la motivación por la calidad en el trabajo y el rendimiento laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,877	,770	,764	7,187

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD EN EL TRABAJO

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación por la calidad en el trabajo incide en un 87.7% en el rendimiento laboral; el 12.3% restante es influencia producida por otros factores.

H₅: La motivación por la innovación incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Tabla 17

Tabla cruzada de la motivación por la innovación y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

MOTIVACIÓN POR LA INNOVACIÓN		RENDIMIENTO LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N°	12	0	0	12
	%	31,6%	0,0%	0,0%	31,6%
Media	N°	1	23	0	24
	%	2,6%	60,5%	0,0%	63,2%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total	N°	13	23	2	38
	%	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%

Correlaciones

			Motivación por la innovación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación por la innovación	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

Se evidencia en la tabla 17 que el 60.5% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación por la calidad en el trabajo es media y el rendimiento laboral es medio; con un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.780$, lo cual indica un alto grado de correlación positiva, y un nivel de significancia de $p = 0.000$ por debajo del 1% ($p < 0.01$), se confirma que la motivación por la innovación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco en el año 2021.

Tabla 18

Regresión lineal entre la motivación por la innovación y el rendimiento laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,876	,768	,762	7,214

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN POR LA INNOVACIÓN

Nota. Base de datos de la motivación y el rendimiento laboral

La motivación por la innovación incide en un 76.8% en el rendimiento laboral; el 23.2% restante es influencia producida por otros factores.

V.DISCUSIÓN

El desarrollo de asociaciones saludables es una tarea esencial y fundamental en el Perú para contar con trabajadores motivados, involucrados y distinguidos, que se sumen al éxito de las asociaciones públicas y privadas (Cumpa, 2015). Sin embargo, las instituciones del área pública se enfrentan a un conjunto de problemas de diversa índole en la gestión, una de las carencias es la ausencia de motivación, que repercute directamente en la conducta del personal, lo que contribuye a que laboren de forma deficiente, creando en ellos insatisfacción laboral para el óptimo desempeño y ejercicio profesional, lo que infiere que los colaboradores trabajen regularmente, cumpliendo su labor para justificar el sueldo o paga que reciben, o se sientan presionados para ejecutar sus actividades laborales (Villareal, 2018).

Es de precisar que, la sobrecarga de tareas produce desmotivación, ocasionando impaciencia por la escasa o nula posibilidad de desarrollarse de forma profesional, la mayor parte de las veces para cumplir con los favores políticos, actividad que se torna insostenible cuando el jefe de área no comparte o desestima las ideas de mejora que deben trasladarse al empleado, provocando la impotencia en la ejecución del trabajo de los obreros y la incapacidad de cumplir con los objetivos que la asociación establece como prueba al final del plazo trimestral, semestral y anual (Pilligua y Arteaga, 2019).

Es por ello que todas las organizaciones deben retomar su papel con la implementación de programas de evaluación periódicas para los representantes, la preparación de habilidades que buscan fortalecer los conocimientos y las prácticas de buen uso del trabajo, hacer un enfoque de incentivos financieros o el reconocimiento que persuade a los trabajadores, la comunicación eficaz, supervisar, las competencias relacionales, entre otros, para conseguir el acatamiento de los trabajadores y, posteriormente, un mejor desempeño laboral.

Los productos del estudio reflejan que la motivación repercute significativamente en el rendimiento en el trabajo, puesto que según las encuestas realizadas en la tabla 2 se contempla que el 57.9% del personal considera que la motivación es media, mientras que el 36.8% consideran baja

la motivación y el 5.3% precisan que es alta. Por ello se identifica que la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco es media. Estos resultados pueden ser contrastados con el estudio de Sornoza, Sornoza, Parrales y Guaranda (2020), quienes concluyen que la motivación del servicio público y sus aspectos constitutivos son, en cierto modo, generales, sin embargo, se aplican algunos impedimentos a esta investigación. Hoy en día, no existe información similar a nivel mundial para contrastar la motivación del servicio público a nivel global utilizando todos los elementos conocidos de la motivación del servicio público.

Se evidencia en la tabla 3 que el nivel que más resaltante en las dimensiones de la variable motivación es el medio, donde se manifiestan a continuación: motivación de logro o meta con 57.9%, motivación por el poder con 57.9%, motivación por afinidad y proximidad con 60.5%, motivación por la calidad en el trabajo con 55.3% y motivación por la innovación con 63.1%. Sobre estos resultados cabe acotar lo precisado por Amado, Quitian y Barrientos (2019). Sus resultados reflejan que la motivación es muy influyente para que el rendimiento del trabajo sea ideal, circunstancia con la que los trabajadores coinciden ya que está disponible dentro de esta organización, retratada por un entorno de trabajo sano. Se concluyó que los responsables de esta organización, crean las mediaciones empresariales suficientes (actividades de motivación) para que sus representantes creen con satisfacción y optimismo cada una de las acciones consignadas, de forma similar, se sugiere que para una mayor fortificación entre los empleados se lleven a cabo congregaciones donde se comuniquen las ideas y contratiempos que surgen en el espacio de trabajo de cada trabajador ya que contribuirá a que la comunicación entre trabajadores y jefes sea de apoyo e íntegra.

En tanto, de acuerdo a los resultados de la tabla 4 se contempla que el 60.5% del personal considera que el rendimiento laboral es medio, entre tanto el 34.2% lo consideran bajo y el 5.3% precisan que es alto. Por ello se identifica que el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Protección Especial del Cusco es medio. Sobre estos resultados Cadena (2019) infiere que la remuneración salarial es una de las fundamentales motivaciones

externas en muchas instituciones. Se concluyó que la motivación laboral en el entorno organizacional sirve para que el colaborador tenga una realización laboral más notable y la satisfacción en el trabajo se desarrolle. Por lo tanto, además de que es valiosa a nivel individual y particular, la productividad del trabajo también será compensada.

Se evidencia en la tabla 5 que el nivel que más prevalece en las dimensiones de la variable rendimiento laboral es el nivel medio, donde se manifiestan a continuación: calidad del trabajo con 55.3%, iniciativa laboral con 52.7%, conocimiento de funciones con 60.5%, solución de problemas con 57.9% y desempeño con 55.3%. Resultados que se pueden comparar con los productos del estudio de Herrera, Naranjo, Betancourt y Hurtado (2017). Sus resultados reflejan que el 96,20% se sienten motivados a ir a sus puestos de trabajo y que esto ha repercutido en el modo en que se sienten orgullosos por el trabajo que realizan. Por tanto, se concluyó que está claro que la calidad del servicio que una institución brinda está en función en general del sujeto que las presta y un concluyente importante de esto estriba en lo motivados que están los representantes a desempeñar su trabajo. Por lo tanto, las organizaciones deberían crear técnicas centradas en crear en sus recursos humanos compromiso, sentimiento de pertenecer a un lugar, productividad, empoderamiento, lo que hace que los trabajadores se sientan valiosos e indispensables para la empresa.

De manera que hace referencia a la hipótesis general, se evidencia en la tabla 7 que el 57.9% del personal cree que la motivación es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.781$ (alto nivel de correlación y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ por debajo del 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación incide en un 92.4% en el rendimiento laboral; el 7.6% restante es influencia producida por otros factores. Resultados que pueden compararse con el trabajo de Cubas (2018), sus resultados reflejan que el 6,2% de los colaboradores están de acuerdo con los beneficios obtenidos en la empresa, el 37,5% de los

colaboradores son indiferentes, mientras que el 56,3% de los colaboradores no pueden evitar contradecir las ventajas monetarias dadas por la asociación. Se concluyó que en lo referente a la motivación laboral en el I.E.P ADEU; (25%) del personal posee un grado bajo de motivación en tanto que (75%) muestran que tienen un nivel medio de motivación; en consecuencia, la afirmación de la hipótesis planteada se satisface teniendo un $\alpha > 0.05$ lo que implica que es viable.

Es viable, además, añadir a los resultados hallados la teoría de la motivación planteada por Frederick Taylor, quien sustenta que los colaboradores están motivados monetariamente, por lo que tratarán de conseguir la mayor cuantía de dinero que les sea razonable. Por consiguiente, defendió los marcos salariales motivadores. Además, planteó que los jefes sabían más del colaborador que de los individuos que realizaban el trabajo y que el beneficio monetario es el motivador esencial para todos los individuos. Otras presunciones de la metodología tradicional son que el trabajo es innatamente poco agradable para la gran mayoría y que el dinero que reciben por hacerlo es una prioridad mayor que la idea del trabajo real (Sánchez, 2020).

Con respecto a la primera hipótesis, Se evidencia en tabla 9 que el 57.9% de los colaboradores tienen en cuenta que la motivación del logro o meta es media y el rendimiento laboral es medio; con una correlación alta y positiva, representada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.698, y con un nivel de significancia de $p = 0.000$, que es menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la motivación de logro o meta incide de manera significativa en el rendimiento laboral del personal de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación del logro o meta incide en un 77.7% en el rendimiento laboral; el 22.3% restante es influencia producida por otros factores. En torno a estos productos además es factible integrar lo descubierto por Espinoza y Mayorga (2020), quien concluyó en su estudio que se dispone un vínculo directamente proporcional entre la situación de motivación, originado por el impacto de los diversos sistemas de trabajo en la gestión pública y el desempeño del trabajo en los trabajadores de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Saneamiento y Construcción, en 2018. Lo que se ha

comprobado partiendo de la utilización de la ecuación medible referenciada anteriormente a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05.

Se evidencia en la tabla 11 que el 55.3% del personal cree que la motivación por el poder es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.705$ (alto grado de correlación y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por el poder incide de forma significativa en el rendimiento laboral del personal de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación por el poder incide en un 72.2% en el rendimiento laboral; el 27.8% restante es influencia producida por otros factores.

Estos resultados pueden ser cotejados con la investigación de Sánchez (2020), donde se demuestra que el elemento de Motivación que tiene el nivel de importancia más significativo en el colaborador de la compañía ETRAL SAC, Trujillo 2020, es la motivación interna, debido a que manifiesta un grado de 85.7%. Ello implica que evidencia la plena afirmación de la independencia de la persona y muestra aquellos eventos en los que una acción crea satisfacciones espontáneas obtenidas a partir del apoyo a las necesidades psicológicas del individuo.

Se evidencia en la tabla 13 que el 60.5% del personal considera que la motivación por proximidad y afinidad es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.804$ (alto nivel de correlación y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por proximidad y afinidad incide significativamente en el rendimiento laboral del personal de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación por proximidad y afinidad incide en un 82.6% en el rendimiento laboral; el 17.4% restante es influencia producida por otros factores. Para esta hipótesis, se poseen los productos de la investigación de Yana (2019), se concluyó que que el grado de motivación de los trabajadores es bajo para su ejecución laboral en la SUNARP San Borja, los productos alcanzados a lo largo del estudio establecen que la motivación afecta el desempeño en el trabajo de los colaboradores. Así

también, el desempeño en el trabajo de los colaboradores se evidencia en los ejercicios que llevan a cabo en su espacio laboral, todo lo cual depende igualmente de la forma y modo en que son incentivados. La motivación aporta a retratar el comportamiento de los individuos en el empleo, y a tener un rendimiento óptimo y cumplir con las metas.

Se evidencia en la tabla 15 que el 52.6% del personal considera que la motivación por la calidad en el trabajo es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.879$ (alto grado de correlación y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por la calidad en el trabajo repercute de forma significativa en el rendimiento laboral del personal de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación por la calidad en el trabajo incide en un 87.7% en el rendimiento laboral; el 12.3% restante es influencia producida por otros factores. Para reforzar dichos hallazgos, es factible revisar y agregar lo hallado en la indagación de Anastacio, García y Mego (2020), a causa de que sus resultados evidencian que hay una asociación significativa y positiva de la gestión del recursos humanos por capacidades y motivación laboral. Del mismo modo que la administración de la habilidad humana por competencias impacta decididamente en la motivación laboral de los empleados en un municipio del departamento Lambayeque.

Es apreciable en la tabla 12 que el 60.5% de los empleados consideran que la motivación por la calidad en el trabajo es media y el rendimiento laboral es medio; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.780$ (alto nivel de correlación y positiva), con grado de significancia $p = 0.000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), se verifica que la motivación por la innovación repercute de forma relevante en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Además, la motivación por la innovación incide en un 76.8% en el rendimiento laboral; el 23.2% restante es influencia producida por otros factores. Acerca de dichos resultados es viable hacer una equivalencia con los resultados de la investigación desarrollada por Vaca (2017), los resultados reflejan que las variables y dimensiones se encuentran correlaciones, uno en un grado más prominente que otros, con la excepción de

las dimensiones de Relaciones Personales y Entorno Físico, reflejando una correlación negativa muy baja. Se concluyó que las variables más motivadoras dentro de los trabajadores públicos en la nación ecuatoriana son la asociación, los menesteres de realización y el reconocimiento, lo que abre fascinantes discusiones sobre la relación con los diferentes elementos y su nivel de importancia

Para finalizar es relevante precisar que el talento humano es lo más importante que puede adquirir una organización, por lo cual se debe tener muy en cuenta cada uno de los factores que pueden influir en el desenvolvimiento de los empleados. Teniendo en cuenta las necesidades apremiantes y en desarrollo de las instituciones públicas actuales, así como el origen vanguardista del servicio público y el reconocimiento de que los funcionarios públicos son indispensables, es fundamental presentar un pensamiento profundo acerca del rol que ejerce la motivación y rendimiento en el trabajo en instituciones estatales y los papeles que sus miembros juegan dentro de cada una de ellas para promoverlo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró identificar que la motivación muestra un nivel medio según el 57.9% de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.
2. Se logró identificar que el rendimiento laboral muestra un nivel medio según el 60.5% de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.
3. La motivación incide forma significativa en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.781$ que indica alto grado de correlación positiva, y un $p= 0.000$ ($p < 0.01$) y un R cuadrado= 0.924 que señala que la motivación incide en un 92.4% en el rendimiento laboral; el 7.6% restante es influencia producida por otros factores.
4. La motivación de logro o meta incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.702$ que indica alto grado de correlación positiva, y un $p= 0.000$ ($p < 0.01$) y un R cuadrado= 0.777 que señala que la motivación del logro o meta incide en un 77.7% en el rendimiento laboral; el 22.3% restante es influencia producida por otros factores.
5. La motivación por el poder incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.705$ que indica alto grado de correlación positiva, y un $p= 0.000$ ($p < 0.01$) y un R cuadrado= 0.722 que señala que la motivación por el poder incide en un 72.2% en el rendimiento laboral; el 27.8% restante es influencia producida por otros factores.
6. La motivación por proximidad y afinidad incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho= 0.804$ que indica alto grado de correlación positiva, y un $p= 0.000$ ($p < 0.01$) y un R cuadrado= 0.826 que señala que la motivación por proximidad y afinidad incide en un 82.6% en el rendimiento laboral; el 17.4% restante es influencia producida por otros factores.

7. La motivación por la calidad en el trabajo incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.879$ que indica alto grado de correlación y positiva, y un $p = 0.000$ ($p < 0.01$) y un $R^2 = 0.770$ que señala que la motivación por la calidad en el trabajo incide en un 87.7% en el rendimiento laboral; el 12.3% restante es influencia producida por otros factores.
8. La motivación por la innovación incide significativamente en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Protección Especial del Cusco; con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.780$ que indica alto grado de correlación positiva, y con un $p = 0.000$ ($p < 0.01$) y un $R^2 = 0.768$ que señala que la motivación por la innovación incide en un 76.8% en el rendimiento laboral; el 23.2% restante es influencia producida por otros factores.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda conocer cada una de las partes generales de la motivación para tener la opción de aplicar este componente de forma enfática dentro de la administración de RRHH de una institución con la finalidad de conservar empleados motivados y que las tareas del equivalente se realicen con una productividad más notable.

Se recomienda la aplicación de políticas de incentivos y motivaciones, al igual que la capacitación minuciosa, para seguir mejorando el trabajo de la organización, de modo que sus representantes puedan cumplir de forma viable y eficaz los objetivos fijados por el establecimiento.

Se sugiere que los directivos de la Unidad de Protección de Especial Cusco fomenten nuevos procedimientos para desarrollar aún más la motivación, así mismo potenciar la participación y opinión de los trabajadores en los objetivos y estrategias de la asociación; esto para lograr que los trabajadores fieles obtengan mejores resultados en cuanto a su rendimiento.

Se sugiere que los directivos de la Unidad de Protección de Especial Cusco adecuen y trabajen en la condición ambiental de los sitios de trabajo y doten de todos los equipos y materiales vitales para el óptimo rendimiento de los trabajadores.

Implementar un plan administrativo basado en la gestión por resultados, donde se pueda percibir el esfuerzo de las personas que obtienen resultados más destacados y mejores en su trabajo.

Se sugiere determinar la creación de un marco de preparación mensual para los trabajadores con el fin de dar a conocer la correcta utilización de los instrumentos de trabajo y resolver las dudas sobre cada puesto de trabajo, lo que redundará en la productividad de los trabajadores.

Se recomienda plantear propósitos y finalidades a corto y largo plazo por cada gerencia, donde los jefes de cada área construyan grupos de trabajo para hacer frente a problemas y hallar ideas innovadoras que ayuden a alcanzar los objetivos en un plazo más limitado. Del mismo modo, los trabajadores

podrán desarrollar sus habilidades y capacidades, cultivando posteriormente el trabajo en equipo y el logro de un objetivo compartido.

Se sugiere emplear la intensidad de la motivación el cual es significativo para la realización de actividades de los colaboradores y que éstos tienen que avisar a su superior inmediato sobre toda molestia o riesgo en el centro de labores.

REFERENCIAS

- Alvarado. (2016). Performance Evaluation of Foreign Subsidiaries. Ed. Springer Science & Business Media, 37.
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos de saberes* 45(16) 127-143 ISSN: 0124-0021
- Álvarez, E. (2017). La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis HCO-2017. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
- Amado, L. Quitian, M. y Barrientos, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Revista Convicciones* 6(12) pp. 74-83 <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536/567>
- Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen* 12(4).
- Anaya, L. y Paredes, J. (2018). Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano [Tesis de maestría], Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1018/Lizeth_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bagner, L. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2019*. [Tesis de Maestría] Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%c3%b3n>

[%20Alc%c3%a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Cadena, N. (2019). *Análisis de los Factores que Influyen sobre la Motivación Laboral en los empleados de la Fundación FASINARM*. [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12116/1/T-UCSG-POS-MAE-225.pdf>
- Caisa, E., Dolores, M. y Miranda, R. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal* 12(2) 17-26.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones* (Vol. Décima Edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Cubas, N. (2018). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- Adeu Deportivo SAC- Chiclayo*. [Tesis de maestría] Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1>
- Cuesca, N. (2018). *Dirección y administración de recursos humanos* https://books.google.com.pe/books/about/Direccion_y_Administracion_de_Recursos_H.html?hl=es&id=n-xBAAAACAAJ&redir_esc=y
- Cumpa, M. (2015). *Engagementen colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo 2015*. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán.
- Davis, K. y Newstrom J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo*. Editorial McGraw-Hill. Pp 204- 373.
- Espinoza, R. y Mayorga, Y. (2020). *Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo los diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del*

- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el 2018.* [Tesis de Maestría] Universidad Tecnológica del Perú.
- Gareth, J. y George, J. (2019). *Administración contemporánea* (10.^a ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Griffin, G., Philips, J. y Stanley, G. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones.* (12.^a ed.) Editorial Cengage Learning Editores.
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L. y Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la motivación laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES 8(01)* pp. 2-42.
- Kalla, S. (2011). Estudio correlacional. Editorial Explorable.com: <https://explorable.com/correlational-study>
- Kukuieff, G. (2020). *Motivación del Personal en la Administración Pública.* [Tesis de grado] Universidad Nacional De Cuyo https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación.* 1era edición. Campus de la UAB.
- Lozada, J. (2014). Propiedad intelectual e industrial. *Revista Cienciamérica* N°3. pp. 34-39.
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Medina, C. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana.* [Tesis de maestría] Universidad Marcelino Champagnat.

<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>.

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13.^a ed.). Editorial McGraw-Hill

Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. (5ta Edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. [Tesis de grado] *Universidad San Ignacio de Loyola*. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Peña, H. (2018). Motivación Laboral, elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica del Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 3 (7), 177 - 192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica* 3(7) 177-192 http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Perry, J. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>

Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Redalyc*, 1-25.

Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo* 31(1) 67-74 <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>

- Quintero, L., Álvarez, C., y Ibagón, D. (2019). Domestic violence in the labor performance of women in the textile-confection industry. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 271-284
- Ramírez, J. (2017). La gestión de recursos humanos. <http://ipap.chaco.gov.ar/uploads/publicacion/602b7e4dbc33c471e2358f6f92a29161407cced4.pdf>
- Ricky, W., Griffin, J. y Stanley, G. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) Cengage Learning Editores.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.) Editorial Pearson Educación.
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de Maestría] Universidad Privada de Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solf, A. (2016). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad. Orientación a la Meta y Tesón. *Universidad de Lima-Perú* 9(1), 111 - 126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147112814005>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M. y Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revistas espacios* 41(30) pp. 180-188 <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa Noriega editores.
- Vaca (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador* 2(7) 101-108. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235/324>

- Villareal, M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Tumbes, 2016*. [Tesis de grado] Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vizcaíno, J. (2015). *Responsabilidad social empresarial en consumo*. Editorial Elearning, S.L.
- Wen, X. (2007). *A Study of the Relationship Between Leadership Style and Employee Turnover Intention in Shanghai, China* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sabah). Recuperado de la Universiti Malaysia Sabah de <http://eprints.ums.edu.my/id/eprint/9257>
- Wexley, K. y Yuki, G. (1990). *Conducta organizacional y psicología del personal*, cap.7.
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. [Tesis de Maestría] Universidad Peruana de Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%20INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%20YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Motivación <i>Nota:</i> Elaboración Propia	Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un trabajador elija una estrategia y actúe de alguna manera. Es una mezcla compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada individuo, y los trabajadores tienen un interés indispensable hacia el camino y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo y la constancia de la conducta (Newstrom, 2011).	Variable que se operacionalizó a través de 5 dimensiones: motivación de logro o meta, motivación por el poder, motivación por proximidad y afinidad, motivación por la calidad en el trabajo, motivación por la innovación; con la finalidad de determinar si la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 25 ítems.	Motivación de logro o meta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivos ▪ Actividades ▪ Satisfecho ▪ Comodidad y seguridad ▪ Ambiente laboral 	Intervalo - Likert Alta Media Baja
			Motivación por el poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades ▪ Crecimiento profesional ▪ Capacitación ▪ Funciones ▪ Confianza 	
			Motivación por proximidad y afinidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elogios ▪ Actividades diarias ▪ Pertinencia ▪ Ascenso ▪ Compromisos 	
			Motivación por la calidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crítica ▪ Consecuencias ▪ Políticas ▪ Seguridad laboral ▪ Beneficios de salud 	
			Motivación por la innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progreso ▪ Actividades laborales ▪ Estabilidad laboral ▪ Despido ▪ Vida personal 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Rendimiento laboral	<p>Se caracteriza como el producto del trabajo realizado por un trabajador. Esto implica que son las prácticas que se coordinan para el logro de dichos resultados, los representantes desempeñan su trabajo, siendo esto evaluado durante las revisiones de su rendimiento, a través de las cuales un empleador considera factores, por ejemplo, la capacidad de liderazgo, el uso del tiempo de manera efectiva, las habilidades de organización y la productividad para analizar cada trabajador por separado o colectivamente (Cubas, 2018).</p>	<p>Variable que se operacionalizó a través de 5 dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa laboral, conocimientos de funciones, solución de problemas y desempeño; con la finalidad de determinar si la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco. Para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 25 ítems.</p>	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento ▪ Normativas institucionales ▪ Nuevas ideas ▪ Revisión ▪ Errores 	Intervalo - Likert Alto Medio Bajo
			Iniciativa laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovación ▪ Solución de problemas ▪ Metas ▪ Compromiso ▪ Evaluación 	
			Conocimiento de funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación ▪ Planificación ▪ Aprendizaje ▪ Relevancia ▪ Iniciativa 	
			Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influencia ▪ Priorización de actividades ▪ Interés ▪ Agenda ▪ Organización 	
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Entrega ▪ Sentido de pertenencia ▪ Evaluación de rendimiento ▪ Retroalimentación 	
<i>Nota:</i> Elaboración Propia					

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿En qué medida la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si la motivación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación es aplicada</p>
<p>Marco teórico</p> <p>Teoría de la motivación planteada por Frederick Taylor, sustenta que los colaboradores están motivados monetariamente, por lo que tratarán de obtener la mayor cantidad de dinero que les sea razonable. Por consiguiente, defendió los marcos salariales motivadores. Además, planteó que los jefes sabían más del colaborador que de los individuos que realizaban el trabajo y que el beneficio monetario es el motivador esencial para todos los individuos. Otras presunciones de la metodología tradicional son que el trabajo es innatamente desagradable para la gran mayoría y que el dinero que reciben por hacerlo es una prioridad mayor que la idea del trabajo reo (Sánchez, 2020).</p> <p>Teoría de las relaciones humanas respalda que las sensaciones de compromiso y participación contribuirían en la motivación, el punto de vista de los RRHH, surgido durante la década de 1950, acepta que los compromisos que adquieren son fundamentales para las personas y las asociaciones, ya que las personas</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los niveles de motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>Identificar los niveles de rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>Determinar si la motivación de logro o meta incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>Determinar si la motivación por el poder incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>Determinar si la motivación por proximidad y afinidad incide en el rendimiento laboral de los</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación de logro o meta incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>La motivación por el poder incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>La motivación por proximidad y afinidad incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.</p> <p>La motivación por la calidad en el trabajo incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño es no experimental transeccional correlacional causal.</p> <p>Variables y Operacionalización</p> <p>Variable independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Motivación de logro o meta Motivación por el poder Motivación por proximidad y afinidad Motivación por la calidad en el trabajo Motivación por la innovación</p>

ambicionan contribuir y poder realizar contribuciones legítimas. En consecuencia, el compromiso de gerencia es apoyar la cooperación y establecer lugares de trabajo que utilicen todos los RRHH accesibles. Esta forma de pensar administra la mayor parte del pensamiento de la motivación en el trabajo (Ricky et al. 2017).

Teoría de desempeño laboral desarrollada por Hacker en 1994, aprecia de un increíble prestigio en la psicología laboral en Europa. Es de naturaleza intelectual y depende del manejo de información, pero sólo esta información está estrechamente identificada firmemente con la conducta. No obstante, esta teoría permite apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la distinción radica en la forma en que se especializa en los lugares de trabajo. Este autor propone dos puntos de vista, el primero es el de la actividad que llega desde un objetivo hasta un plan, su ejecución y su posterior feedback; el segundo, muestra que la actividad está determinada por percepciones que suceden intencional o automáticamente. Tal como indica esta teoría, se puede observar que el proceso de actividad de comunicación para la ejecución de un buen trabajo comprende de dos puntos de vista que impulsarían a la acción desde el objetivo hasta la culminación del plan considerando su ejecución y retroalimentación (Pastor, 2018).

trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Determinar si la motivación por la calidad en el trabajo incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Determinar si la motivación por la innovación incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Protección Especial del Cusco, 2021.

La motivación por la innovación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Variable dependiente:

Rendimiento laboral

Calidad del trabajo
Iniciativa laboral
Conocimiento de funciones
Solución de problemas
Desempeño

Población y muestra

La población y muestra queda compuesta por los 38 trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

Técnicas e instrumentos

Encuesta

Cuestionarios:

Cuestionario aplicado para medir la motivación

Cuestionario aplicado para medir el rendimiento laboral

Validez: a juicio de expertos

Confiabilidad: Bueno

Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Estadística inferencial

Nota. Elaboración propia

Anexo 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

Nombre	Cuestionario aplicado para medir la motivación										
Autora	Indyra Soranayhua Paredes Jiménez										
Año	2021										
Aplicación	Unidad de Protección Especial del Cusco										
Bases teóricas	La Teoría de la motivación planteada por Frederick Taylor, sustenta que los colaboradores están motivados monetariamente, por lo que tratarán de obtener la mayor cantidad de dinero que les sea razonable. Por consiguiente, defendió los marcos salariales motivadores. Además, planteó que los jefes sabían más del colaborador que de los individuos que realizaban el trabajo y que el beneficio monetario es el motivador esencial para todos los individuos. Otras presunciones de la metodología tradicional son que el trabajo es innatamente desagradable para la gran mayoría y que el dinero que reciben por hacerlo es una prioridad mayor que la idea del trabajo real (Sánchez, 2020).										
Versión	Primera aplicación										
Sujetos de aplicación	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.										
Tipo de administración	Única vez										
Duración	20 minutos										
Normas de puntuación	<table><tr><td>✓ Siempre</td><td>4</td></tr><tr><td>✓ Casi siempre</td><td>3</td></tr><tr><td>✓ A veces</td><td>2</td></tr><tr><td>✓ Casi nunca</td><td>1</td></tr><tr><td>✓ Nunca</td><td>0</td></tr></table>	✓ Siempre	4	✓ Casi siempre	3	✓ A veces	2	✓ Casi nunca	1	✓ Nunca	0
✓ Siempre	4										
✓ Casi siempre	3										
✓ A veces	2										
✓ Casi nunca	1										
✓ Nunca	0										
Campo de aplicación	Gestión pública										
Validez	La validez del instrumento fue de contenido, se basa en un nivel muy básico en la evaluación por parte de expertos acerca de la pertinencia y la suficiencia de las preguntas, así como la suficiencia de otras cualidades de la prueba, por ejemplo, el tiempo de ejecución, las instrucciones, entre otros. (Prieto y Delgado, 2010). En el presente estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos; luego de revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.										
Confiabilidad	<p>La fiabilidad se concibe como consistencia o estabilidad de las acciones cuando se repite la interacción de la medición (Prieto y Delgado, 2010). En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando la información proporcionada por 20 trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable motivación fue de 0,867 teniendo este un nivel bueno.</p>										

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombre	Cuestionario aplicado para medir el rendimiento laboral	
Autora	Indyra Soranayhua Paredes Jiménez	
Año	2021	
Aplicación	Unidad de Protección Especial del Cusco	
Bases teóricas	<p>Teoría de desempeño laboral desarrollada por Hacker en 1994, aprecia de un increíble prestigio en la psicología laboral en Europa. Es de naturaleza intelectual y depende del manejo de información, pero sólo esta información está estrechamente identificada firmemente con la conducta. No obstante, esta teoría permite apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la distinción radica en la forma en que se especializa en los lugares de trabajo. Este autor propone dos puntos de vista, el primero es el de la actividad que llega desde un objetivo hasta un plan, su ejecución y su posterior feedback; el segundo, muestra que la actividad está determinada por percepciones que suceden intencional o automáticamente. Tal como indica esta teoría, se puede observar que el proceso de actividad de comunicación para la ejecución de un buen trabajo comprende de dos puntos de vista que impulsarían a la acción desde el objetivo hasta la culminación del plan considerando su ejecución y retroalimentación (Pastor, 2018).</p>	
Versión	Primera aplicación	
Sujetos de aplicación	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.	
Tipo de administración	Única vez	
Duración	20 minutos	
Normas de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre 4 ✓ Casi siempre 3 ✓ A veces 2 ✓ Casi nunca 1 ✓ Nunca 0 	
Campo de aplicación	Gestión pública	
Validez	<p>La validez del instrumento fue de contenido, se basa en un nivel muy básico en la evaluación por parte de expertos acerca de la pertinencia y la suficiencia de las preguntas, así como la suficiencia de otras cualidades de la prueba, por ejemplo, el tiempo de ejecución, las instrucciones, entre otros. (Prieto y Delgado, 2010). En el presente estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos; luego de revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación</p>	
Confiabilidad	<p>La fiabilidad se concibe como consistencia o estabilidad de las acciones cuando se repite la interacción de la medición (Prieto y Delgado, 2010). En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando la información proporcionada por 20 trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable</p>	

rendimiento laboral fue de 0,856 teniendo este un nivel bueno.

Anexo 4

Cuestionario aplicado para medir la motivación de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar los niveles de la motivación en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Motivación de logro o meta						
1	¿En la institución en la cual labora le exigen metas mensuales que debe cumplir?					
2	¿Las actividades que usted realiza le permiten cumplir metas mensuales?					
3	¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?					
4	¿Siente comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en su lugar de trabajo?					

5	¿Es optimista frente al ambiente laboral de la institución en la cual labora?					
Motivación por el poder						
6	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?					
7	¿La entidad le brinda facilidades para estudiar?					
8	¿La entidad le capacita en función a mi puesto de trabajo?					
9	¿El puesto que actualmente ocupo está en relación a mi formación profesional?					
10	¿El jefe confía en su trabajo?					
Motivación por proximidad y afinidad						
11	¿Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo?					
12	¿Usted se siente feliz con las actividades que realiza diariamente?					
13	¿Usted se siente realizado (a) profesionalmente?					
14	¿Usted siente que puede ascender de puesto en su centro de labores?					
15	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?					
Motivación por la calidad en el trabajo						
16	¿Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales?					
17	¿Usted asume las consecuencias de sus decisiones organizacionales?					
18	¿Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa?					
19	¿Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo?					
20	¿ Recibe beneficios de salud en la empresa?					
Motivación por la innovación						
21	¿Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización?					
22	¿ Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales?					
23	¿Se siente estable en su centro de labores?					
24	¿Siente temor de ser despedido de su trabajo?					
25	¿Su trabajo afecta su vida personal?					

Gracias por su colaboración

Cuestionario aplicado para medir el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar los niveles del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Calidad del trabajo						
1	¿Considera que su comportamiento se ajusta a los lineamientos conductuales de la institución?					
2	¿Hicieron de su conocimiento las reglas institucionales?					
3	¿Usted aporta nuevas ideas a la institución?					
4	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?					
5	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?					
Iniciativa laboral						
6	¿Usted hace innovaciones de proceso en la institución?					
7	¿Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir					

	con los objetivos de la entidad?					
8	¿Considera que todos sus compañeros cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo?					
9	¿Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos?					
10	¿ La entidad evalúa al personal?					
Conocimiento de funciones						
11	¿Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones?					
12	¿La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente?					
13	¿ Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal?					
14	¿Según su criterio es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan?					
15	¿Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos?					
Solución de problemas						
16	¿Usted se deja influir en su forma de ser o actuar?					
17	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?					
18	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la organización?					
19	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?					
20	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?					
Desempeño						
21	¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?					
22	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo?					
23	¿Según su criterio es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos?					
24	¿Considera importante que se evalúe al personal para verificar si rinde o no?					
25	¿Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación?					

Gracias por su colaboración

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems de la variable motivación

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
MOTIVACIÓN DE LOGRO O META			
1	¿En la institución en la cual labora le exigen metas mensuales que debe cumplir?	,758	,798
2	¿Las actividades que usted realiza le permiten cumplir metas mensuales?	,580	,845
3	¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?	,553	,848
4	¿Siente comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en su lugar de trabajo?	,739	,809
5	¿Es optimista frente al ambiente laboral de la institución en la cual labora?	,752	,798
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,852$ La fiabilidad se considera como BUENO			
MOTIVACIÓN POR EL PODER			
6	¿ La entidad le brinda oportunidad de ascender?	,844	,870
7	¿La entidad le brinda facilidades para estudiar?	,700	,908
8	¿La entidad le capacita en función a mi puesto de trabajo?	,698	,902
9	¿El puesto que actualmente ocupo está en relación a mi formación profesional?	,897	,869
10	¿El jefe confía en su trabajo?	,772	,888
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,908$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
MOTIVACIÓN POR PROXIMIDAD Y AFINIDAD			
11	¿Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo?	,578	,882
12	¿Usted se siente feliz con las actividades que realiza diariamente?	,808	,822
13	¿Usted se siente realizado (a) profesionalmente?	,694	,845
14	¿Usted siente que puede ascender de puesto en su centro de labores?	,685	,853
15	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?	,807	,815
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,871$ La fiabilidad se considera como BUENO			
MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD EN EL TRABAJO			
16	¿Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales?	,579	,878
17	¿Usted asume las consecuencias de sus decisiones organizacionales?	,646	,861
18	¿Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa?	,736	,840

19	¿Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo?	,744	,839
20	¿ Recibe beneficios de salud en la empresa?	,821	,818
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,875$ La fiabilidad se considera como BUENO			
MOTIVACIÓN POR LA INNOVACIÓN			
21	¿Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización?	,685	,779
22	¿Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales?	,412	,858
23	¿Se siente estable en su centro de labores?	,760	,757
24	¿Siente temor de ser despedido de su trabajo?	,619	,799
25	¿Su trabajo afecta su vida personal?	,692	,777
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,830$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de los ítems de la variable rendimiento laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
CALIDAD DEL TRABAJO			
1	¿Considera que su comportamiento se ajusta a los lineamientos conductuales de la institución?	,729	,722
2	¿Hicieron de su conocimiento las reglas institucionales?	,781	,720
3	¿Usted aporta nuevas ideas a la institución?	,475	,807
4	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?	,645	,750
5	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?	,404	,817
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,805$ La fiabilidad se considera como BUENO			
INICIATIVA LABORAL			
6	¿Usted hace innovaciones de proceso en la institución?	,728	,867
7	¿Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad?	,688	,875
8	¿Considera que todos sus compañeros cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo?	,749	,860
9	¿Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos?	,725	,866
10	¿ La entidad evalúa al personal?	,790	,856
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,889$ La fiabilidad se considera como BUENO			
CONOCIMIENTO DE FUNCIONES			
11	¿Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones?	,755	,826
12	¿La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente?	,604	,863
13	¿ Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal?	,746	,830
14	¿Según su criterio es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan?	,732	,832
15	¿Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos?	,641	,855
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,869$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS			
16	¿Usted se deja influir en su forma de ser o actuar?	,838	,850

17	¿Prioriza las actividades tuyas y las de sus compañeros de trabajo?	,674	,887
18	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la organización?	,735	,875
19	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?	,855	,848
20	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?	,624	,897
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,895$ La fiabilidad se considera como BUENO			
DESEMPEÑO			
21	¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?	,528	,811
22	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo?	,612	,790
23	¿Según su criterio es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos?	,554	,809
24	¿Considera importante que se evalúe al personal para verificar si rinde o no?	,630	,783
25	¿Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación?	,801	,740
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,822$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Validación por juicio de expertos

Título del estudio: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
MOTIVACIÓN	Motivación de logro o meta	Cumplimiento de objetivos	¿En la institución en la cual labora le exigen metas mensuales que debe cumplir?						X		X		X		X		
		Actividades	¿Las actividades que usted realiza le permiten cumplir metas mensuales?						X		X		X		X		
		Satisfecho	¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Comodidad y seguridad	¿Siente comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en su lugar de trabajo?						X		X		X		X		

		Ambiente laboral	¿Es optimista frente al ambiente laboral de la institución en la cual labora?						X		x		x		x	
	Motivación por el poder	Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?						X		x		x		x	
		Crecimiento profesional	¿La entidad le brinda facilidades para estudiar?						X		x		x		x	
		Capacitación	¿La entidad le capacita en función a mi puesto de trabajo?						X		x		x		x	
		Funciones	¿El puesto que actualmente ocupo está en relación a mi formación profesional?						X		x		x		x	
		Confianza	¿El jefe confía en su trabajo?						X		x		x		x	
		Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?						X		x		x		x	
	Motivación por proximidad y afinidad	Elogios	¿Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo?						x		x		x		x	
		Actividades diarias	¿Usted se siente feliz con las actividades que realiza diariamente?						X		x		x		x	
		Pertinencia	¿Usted se siente realizado (a) profesionalmente?						X		x		x		x	
		Ascenso	¿Usted siente que puede ascender de puesto en su centro de labores?						X		x		x		x	
		Compromisos	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?						X		x		x		x	
	Motivación por la calidad en el trabajo	Crítica	¿Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales?						X		x		x		x	
		Consecuencias	¿Usted asume las consecuencias de sus						X		x		x		x	

		decisiones organizacionales?																
		Políticas	¿Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa?						X		x		x		x			
		Seguridad laboral	¿Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo?						X		x		x		x			
		Beneficios de salud	¿ Recibe beneficios de salud en la empresa?						X		x		x		x			
	Motivación por la innovación	Progreso	¿Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización?						X		x		x		x			
		Actividades laborales	¿Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales?						X		x		x		x			
		Estabilidad laboral	¿Se siente estable en su centro de labores?							X		x		x		x		
		Despido	¿Siente temor de ser despedido de su trabajo?							X		x		x		x		
		Vida personal	¿Su trabajo afecta su vida personal?							X		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la motivación		
Objetivo del Instrumento	Medir la motivación en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Betzabe Vanesa Acosta Mendoza	DNI N°	02307113
Título Profesional	Trabajadora Social	Celular	945608890
Dirección Domiciliaria	Urb. Kennedy B-H-9 Wanchaq Cusco		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 de Noviembre 2021

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Rendimiento laboral	Calidad del trabajo	Comportamiento	¿Considera que su comportamiento se ajusta a los lineamientos conductuales de la institución?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	X		X		X		X			
		Normativas institucionales	¿Hicieron de su conocimiento las reglas institucionales?						X		X		X		X			
		Nuevas ideas	¿Usted aporta nuevas ideas a la institución?						X		X		X		X			
		Revisión	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?						X		X		X		X			
		Errores	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?						X		X		X		X			
	Iniciativa laboral	Innovación	¿Usted hace innovaciones de proceso en la institución?						X		X		X		X			
		Solución de problemas	¿Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad?						X		X		X		X			


		Metas	¿Considera que todos sus compañeros cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo?						X		x		x		x		
		Compromiso	¿Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación	¿ La entidad evalúa al personal?						X		x		x		x		
	Conocimiento de funciones	Capacitación	¿Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones?							X		x		x		x	
		Planificación	¿La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente?							X		x		x		x	
		Aprendizaje	¿ Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal?							X		x		x		x	
		Relevancia	¿Según su criterio es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan?							X		x		x		x	
		Iniciativa	¿Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos?							X		x		x		x	
	Solución de problemas	Influencia	¿Usted se deja influir en su forma de ser o actuar?							X		x		x		x	
		Priorización de actividades	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?							X		x		x		x	
Interés		¿Muestra interés por alcanzar los							X		x		x		x		

			objetivos de la organización?														
		Agenda	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?						X		x		x		x		
		Organización	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?						X		x		x		x		
Desempeño		Responsabilidad	¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?						X		x		x		x		
		Entrega	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo?						X		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	¿Según su criterio es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación de rendimiento	¿Considera importante que se evalué al personal para verificar si rinde o no?						X		x		x		x		
		Retroalimentación	¿Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación?						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el rendimiento laboral en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Betzabe Vanesa Acosta Mendoza	DNI N°	02307113
Título Profesional	Trabajadora Social	Celular	945608890
Dirección Domiciliaria	Urb. Kennedy B-H-9 Wanchaq Cusco		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 de Noviembre 2021

Título del estudio: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca											
MOTIVACIÓN	Motivación de logro o meta	Cumplimiento de objetivos	¿En la institución en la cual labora le exigen metas mensuales que debe cumplir?						X		X		X		X				
		Actividades	¿Las actividades que usted realiza le permiten cumplir metas mensuales?						X		X		X		X				
		Satisfecho	¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?						X		X		X		X				
		Comodidad y seguridad	¿Siente comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en su lugar de trabajo?						X		X		X		X				
		Ambiente laboral	¿Es optimista frente al ambiente laboral de la institución en la cual labora?						X		X		X		X				
	io n p or d	Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?						X		X		X		X				


		Crecimiento profesional	¿La entidad le brinda facilidades para estudiar?						X		x		x		x			
		Capacitación	¿La entidad le capacita en función a mi puesto de trabajo?						X		x		x		x			
		Funciones	¿El puesto que actualmente ocupo está en relación a mi formación profesional?							X		x		x		x		
		Confianza	¿El jefe confía en su trabajo?							X		x		x		x		
		Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?							X		x		x		x		
	Motivación por proximidad y afinidad	Elogios	¿Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo?							x		x		x		x		
		Actividades diarias	¿Usted se siente feliz con las actividades que realiza diariamente?							X		x		x		x		
		Pertinencia	¿Usted se siente realizado (a) profesionalmente?							X		x		x		x		
		Ascenso	¿Usted siente que puede ascender de puesto en su centro de labores?							X		x		x		x		
		Compromisos	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?							X		x		x		x		
	Motivación por la calidad en el trabajo	Crítica	¿Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales?							X		x		x		x		
		Consecuencias	¿Usted asume las consecuencias de sus decisiones organizacionales?							X		x		x		x		
		Políticas	¿Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa?							X		x		x		x		
Seguridad laboral		¿Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo?							X		x		x		x			

Motivación por la innovación	Beneficios de salud	¿ Recibe beneficios de salud en la empresa?							X		x		x		x		
	Progreso	¿Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización?							X		x		x		x		
	Actividades laborales	¿Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales?							X		x		x		x		
	Estabilidad laboral	¿Se siente estable en su centro de labores?							X		x		x		x		
	Despido	¿Siente temor de ser despedido de su trabajo?							X		x		x		x		
	Vida personal	¿Su trabajo afecta su vida personal?							X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la motivación		
Objetivo del Instrumento	Medir la motivación en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Williams Israel Espejo Puma	DNI N°	41287730
Título Profesional	Lic. Psicología	Celular	940153017
Dirección Domiciliaria	Av. Apurimac 430 Cusco		
Grado Académico	Maestro en Psicología Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 Noviembre 2021

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Rendimiento laboral	Calidad del trabajo	Comportamiento	¿Considera que su comportamiento se ajusta a los lineamientos conductuales de la institución?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	X		X		X		X			
		Normativas institucionales	¿Hicieron de su conocimiento las reglas institucionales?						X		X		X		X			
		Nuevas ideas	¿Usted aporta nuevas ideas a la institución?						X		X		X		X			
		Revisión	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?						X		X		X		X			
		Errores	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?						X		X		X		X			
	Iniciativa laboral	Innovación	¿Usted hace innovaciones de proceso en la institución?						X		X		X		X			
		Solución de problemas	¿Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad?						X		X		X		X			


		Metas	¿Considera que todos sus compañeros cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo?						X		x		x		x		
		Compromiso	¿Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación	¿ La entidad evalúa al personal?						X		x		x		x		
	Conocimiento de funciones	Capacitación	¿Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones?							X		x		x		x	
		Planificación	¿La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente?							X		x		x		x	
		Aprendizaje	¿ Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal?							X		x		x		x	
		Relevancia	¿Según su criterio es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan?							X		x		x		x	
		Iniciativa	¿Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos?							X		x		x		x	
	Solución de problemas	Influencia	¿Usted se deja influir en su forma de ser o actuar?							X		x		x		x	
		Priorización de actividades	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?							X		x		x		x	
Interés		¿Muestra interés por alcanzar los							X		x		x		x		

			objetivos de la organización?														
		Agenda	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?						X		x		x		x		
		Organización	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?						X		x		x		x		
Desempeño		Responsabilidad	¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?						X		x		x		x		
		Entrega	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo?						X		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	¿Según su criterio es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación de rendimiento	¿Considera importante que se evalué al personal para verificar si rinde o no?						X		x		x		x		
		Retroalimentación	¿Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación?						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el rendimiento laboral en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Williams Israel Espejo Puma	DNI N°	41287730
Título Profesional	Lic. Psicología	Celular	940153017
Dirección Domiciliaria	Av. Apurimac 430 Cusco		
Grado Académico	Maestro en Psicología Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 Noviembre 2021

Título del estudio: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
MOTIVACIÓN	Motivación de logro o meta	Cumplimiento de objetivos	¿En la institución en la cual labora le exigen metas mensuales que debe cumplir?						X		X			X				
		Actividades	¿Las actividades que usted realiza le permiten cumplir metas mensuales?						X		X			X				
		Satisfecho	¿Se siente satisfecho con su desempeño laboral?						X		X			X				
		Comodidad y seguridad	¿Siente comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en su lugar de trabajo?						X		X			X				
		Ambiente laboral	¿Es optimista frente al ambiente laboral de la institución en la cual labora?						X		X			X				
	io n p or t	Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?						X		X		X					

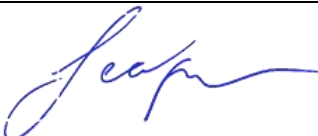
		Crecimiento profesional	¿La entidad le brinda facilidades para estudiar?						X		x		x		x			
		Capacitación	¿La entidad le capacita en función a mi puesto de trabajo?						X		x		x		x			
		Funciones	¿El puesto que actualmente ocupo está en relación a mi formación profesional?							X		x		x		x		
		Confianza	¿El jefe confía en su trabajo?							X		x		x		x		
		Oportunidades	¿La entidad le brinda oportunidad de ascender?							X		x		x		x		
	Motivación por proximidad y afinidad	Elogios	¿Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo?							x		x		x		x		
		Actividades diarias	¿Usted se siente feliz con las actividades que realiza diariamente?							X		x		x		x		
		Pertinencia	¿Usted se siente realizado (a) profesionalmente?							X		x		x		x		
		Ascenso	¿Usted siente que puede ascender de puesto en su centro de labores?							X		x		x		x		
		Compromisos	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?							X		x		x		x		
	Motivación por la calidad en el trabajo	Crítica	¿Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales?							X		x		x		x		
		Consecuencias	¿Usted asume las consecuencias de sus decisiones organizacionales?							X		x		x		x		
		Políticas	¿Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa?							X		x		x		x		
Seguridad laboral		¿Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo?							X		x		x		x			

		Beneficios de salud	¿ Recibe beneficios de salud en la empresa?						X		x		x		x		
Motivación por la innovación		Progreso	¿Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización?						X		x		x		x		
		Actividades laborales	¿Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales?						X		x		x		x		
		Estabilidad laboral	¿Se siente estable en su centro de labores?						X		x		x		x		
		Despido	¿Siente temor de ser despedido de su trabajo?						X		x		x		x		
		Vida personal	¿Su trabajo afecta su vida personal?						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la motivación		
Objetivo del Instrumento	Medir la motivación en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jesus Alfredo Guillen Campos	DNI N°	23984584
Título Profesional	Psicologo	Celular	984154307
Dirección Domiciliaria	Calle Mariano los Santos L-8 San Sebastián - Cusco		
Grado Académico	Magister en Psicología Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 Noviembre 2021

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Rendimiento laboral	Calidad del trabajo	Comportamiento	¿Considera que su comportamiento se ajusta a los lineamientos conductuales de la institución?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	X		X		X		X			
		Normativas institucionales	¿Hicieron de su conocimiento las reglas institucionales?						X		X		X		X			
		Nuevas ideas	¿Usted aporta nuevas ideas a la institución?						X		X		X		X			
		Revisión	¿Revisa su trabajo antes de entregarlo?						X		X		X		X			
		Errores	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?						X		X		X		X			
	Iniciativa laboral	Innovación	¿Usted hace innovaciones de proceso en la institución?						X		X		X		X			
		Solución de problemas	¿Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad?						X		X		X		X			


		Metas	¿Considera que todos sus compañeros cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo?						X		x		x		x		
		Compromiso	¿Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación	¿ La entidad evalúa al personal?						X		x		x		x		
	Conocimiento de funciones	Capacitación	¿Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones?							X		x		x		x	
		Planificación	¿La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente?							X		x		x		x	
		Aprendizaje	¿ Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal?							X		x		x		x	
		Relevancia	¿Según su criterio es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan?							X		x		x		x	
		Iniciativa	¿Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos?							X		x		x		x	
	Solución de problemas	Influencia	¿Usted se deja influir en su forma de ser o actuar?							X		x		x		x	
		Priorización de actividades	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?							X		x		x		x	
Interés		¿Muestra interés por alcanzar los							X		x		x		x		

			objetivos de la organización?														
		Agenda	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?						X		x		x		x		
		Organización	¿Cree que las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la empresa?						X		x		x		x		
	Desempeño	Responsabilidad	¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?						X		x		x		x		
		Entrega	¿Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo?						X		x		x		x		
		Sentido de pertenencia	¿Según su criterio es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos?						X		x		x		x		
		Evaluación de rendimiento	¿Considera importante que se evalué al personal para verificar si rinde o no?						X		x		x		x		
		Retroalimentación	¿Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación?						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el rendimiento laboral en los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jesús Alfredo Guillen Campos	DNI N°	23984584
Título Profesional	Psicólogo	Celular	984154307
Dirección Domiciliaria	Calle Mariano los Santos L-8 San Sebastián - Cusco		
Grado Académico	Magister en Psicología Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 09 Noviembre 2021

Anexo 7

BASE DE DATOS MOTIVACIÓN

MUESTRA	MOTIVACIÓN																								TOTAL	NIVEL											
	MOTIVACIÓN DE LOGRO O META					MOTIVACIÓN POR EL PODER					MOTIVACIÓN POR PROXIMIDAD Y AFINIDAD					MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD EN EL TRABAJO					MOTIVACIÓN POR LA INNOVACIÓN																
	1	2	3	4	5	S	NIVEL	6	7	8	9	0	S	NIVEL	1	1	1	1	1	S	NIVEL	1	1	1			1	1	S	NIVEL	1	1	1	1	1	S	NIVEL
1	2	2	3	2	2	1	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	2	2	1	0	MEDIA	2	2	2	3	1	0	MEDIA	49	MEDIA
2	1	2	2	2	1	8	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	1	2	2	2	1	8	MEDIA	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	40	MEDIA
3	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	0	1	1	1	1	4	BAJA	2	0	1	1	1	5	BAJA	24	BAJA
4	1	0	1	2	1	5	BAJA	2	1	2	1	1	7	MEDIA	1	1	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	30	BAJA
5	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	28	BAJA
6	2	1	2	2	2	9	MEDIA	2	2	3	2	2	1	MEDIA	2	2	3	2	3	2	MEDIA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	46	MEDIA
7	3	2	3	2	2	1	MEDIA	2	3	2	2	1	1	MEDIA	3	2	2	1	2	1	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	2	3	3	2	2	1	MEDIA	53	MEDIA
8	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	0	1	1	1	5	BAJA	29	BAJA
9	2	1	2	2	2	9	MEDIA	3	2	2	2	3	1	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	3	2	2	2	3	1	MEDIA	51	MEDIA
10	4	3	2	3	3	1	ALTA	4	3	3	3	3	1	ALTA	4	3	3	3	4	1	ALTA	3	3	4	3	4	1	ALTA	4	3	3	3	4	1	ALTA	82	ALTA
11	2	1	1	2	2	8	MEDIA	2	1	3	2	2	1	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	3	3	2	2	1	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	48	MEDIA
12	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	0	1	1	1	2	5	BAJA	1	0	2	1	1	5	BAJA	0	1	1	1	2	5	BAJA	25	BAJA
13	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	1	1	0	1	4	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	25	BAJA
14	2	1	2	2	2	9	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	2	3	2	3	1	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	3	1	2	2	2	1	MEDIA	47	MEDIA
15	2	2	2	2	3	1	MEDIA	3	2	3	3	3	1	ALTA	1	2	2	1	2	8	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	3	2	3	2	1	MEDIA	51	MEDIA
16	2	1	2	2	3	0	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	2	2	1	1	8	MEDIA	43	MEDIA
17	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	3	2	3	2	2	1	MEDIA	2	3	2	2	3	1	MEDIA	2	3	2	3	2	1	MEDIA	54	MEDIA
18	1	0	2	1	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	0	1	1	4	BAJA	0	1	2	1	1	5	BAJA	0	2	1	1	1	5	BAJA	25	BAJA
19	1	1	1	2	1	6	BAJA	1	1	0	1	2	5	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	27	BAJA
20	2	3	2	3	2	1	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	2	2	3	2	1	MEDIA	2	1	2	3	2	0	MEDIA	50	MEDIA
21	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	1	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	47	MEDIA
22	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	2	1	5	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	27	BAJA

23	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	29	BAJA
24	2	1	2	3	2	1	MEDI A	3	2	2	2	3	1	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	2	3	3	2	1	MEDI A	2	1	1	2	2	8	MEDI A	50	MEDI A
25	3	3	4	4	3	1	ALTA	3	4	3	3	3	1	ALTA	3	4	3	3	4	1	ALTA	3	2	3	2	3	1	MEDI A	3	3	4	3	3	1	ALTA	79	ALTA
26	2	2	1	2	2	9	MEDI A	2	1	1	2	2	8	MEDI A	1	2	2	2	1	8	MEDI A	2	2	2	1	1	8	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	41	MEDI A
27	2	2	1	2	2	9	MEDI A	2	1	2	2	2	9	MEDI A	2	2	2	3	1	1	MEDI A	2	1	3	2	2	1	MEDI A	3	2	2	2	3	1	MEDI A	50	MEDI A
28	2	2	2	3	2	1	MEDI A	3	2	3	2	2	1	MEDI A	2	2	2	2	1	9	MEDI A	2	2	2	1	2	9	MEDI A	1	2	2	2	1	8	MEDI A	49	MEDI A
29	2	1	0	1	1	5	BAJA	0	2	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	1	1	7	MEDI A	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	1	1	2	1	7	MEDI A	30	BAJA
30	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	0	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	29	BAJA
31	1	1	2	2	2	8	MEDI A	2	3	3	2	2	1	MEDI A	2	2	2	3	2	1	MEDI A	1	1	2	2	2	8	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	47	MEDI A
32	2	2	3	2	3	1	MEDI A	2	1	1	2	2	8	MEDI A	3	2	2	1	2	1	MEDI A	2	2	3	2	3	1	MEDI A	2	3	2	3	2	1	MEDI A	54	MEDI A
33	1	0	1	1	1	4	BAJA	0	1	1	2	1	5	BAJA	1	2	1	1	0	5	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	26	BAJA
34	1	2	1	2	2	8	MEDI A	1	2	1	2	2	8	MEDI A	2	1	2	2	2	9	MEDI A	2	3	2	3	2	1	MEDI A	2	3	2	2	1	1	MEDI A	47	MEDI A
35	1	2	2	2	2	9	MEDI A	2	2	1	2	2	9	MEDI A	2	1	1	2	2	8	MEDI A	2	3	2	2	3	1	MEDI A	1	2	2	2	1	8	MEDI A	46	MEDI A
36	2	2	2	3	3	1	MEDI A	3	2	2	2	3	1	MEDI A	2	3	3	2	2	1	MEDI A	2	2	1	2	1	8	MEDI A	2	2	2	3	3	1	MEDI A	56	MEDI A
37	2	2	2	1	2	9	MEDI A	3	2	2	2	2	1	MEDI A	2	2	3	2	2	1	MEDI A	3	2	2	2	2	1	MEDI A	2	2	2	1	2	9	MEDI A	51	MEDI A
38	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	2	1	2	1	7	MEDI A	29	BAJA

BASE DE DATOS RENDIMIENTO LABORAL

MUESTRA	RENDIMIENTO LABORAL																												TOTAL	NIVEL							
	CALIDAD DEL TRABAJO							INICIATIVA LABORAL							CONOCIMIENTO DE FUNCIONES							SOLUCIÓN DE PROBLEMAS									DESEMPEÑO						
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20	ST	NIVEL			21	22	23	24	25	ST	NIVEL
1	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	2	1	2	2	9	MEDIO	2	2	2	1	1	8	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	1	2	2	2	1	8	MEDIO	47	MEDIO
2	3	2	2	2	1	10	MEDIO	3	2	2	2	1	10	MEDIO	2	1	3	2	2	10	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	50	MEDIO
3	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO
4	1	1	0	2	1	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	1	1	2	2	1	7	MEDIO	31	BAJO
5	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	1	4	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	2	1	0	1	5	BAJO	24	BAJO
6	2	2	3	2	1	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	2	1	2	3	10	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	2	1	0	1	1	5	BAJO	48	MEDIO
7	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	47	MEDIO
8	2	1	1	0	1	5	BAJO	1	2	1	0	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	0	5	BAJO	2	1	0	1	1	5	BAJO	26	BAJO
9	1	1	2	1	2	7	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	3	2	2	2	1	10	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	50	MEDIO
10	4	3	3	3	2	15	ALTO	4	3	4	3	3	17	ALTO	4	3	4	3	4	18	ALTO	4	3	4	4	3	18	ALTO	3	3	4	3	3	16	ALTO	84	ALTO
11	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO
12	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	28	BAJO
13	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	0	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	27	BAJO
14	2	2	3	2	1	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	52	MEDIO
15	2	3	2	1	2	10	MEDIO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	1	1	1	0	1	4	BAJO	46	MEDIO
16	2	2	1	2	2	9	MEDIO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	1	2	2	1	1	7	MEDIO	46	MEDIO
17	3	2	1	2	2	10	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	2	3	10	MEDIO	52	MEDIO
18	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	1	2	1	1	7	MEDIO	29	BAJO
19	1	1	2	0	1	5	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	25	BAJO
20	1	2	2	1	2	8	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	51	MEDIO
21	2	1	2	2	3	10	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	53	MEDIO
22	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	2	1	0	1	5	BAJO	1	2	1	0	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	26	BAJO
23	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	1	0	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	23	BAJO
24	2	2	2	2	1	9	MEDIO	3	3	2	3	3	14	ALTO	2	2	1	2	2	9	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	2	2	3	1	2	10	MEDIO	53	MEDIO

25	3	4	4	3	4	18	ALTO	4	3	4	4	3	18	ALTO	3	3	4	3	4	17	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	82	ALTO
26	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	2	2	1	3	10	MEDIO	49	MEDIO
27	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	3	2	2	2	1	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	51	MEDIO
28	2	2	1	2	1	8	MEDIO	3	3	2	3	4	15	ALTO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	50	MEDIO
29	1	2	2	1	2	8	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	34	MEDIO
30	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	0	1	1	4	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	0	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	22	BAJO
31	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	1	2	2	3	10	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	3	1	2	2	2	10	MEDIO	48	MEDIO
32	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	1	3	2	2	10	MEDIO	3	2	3	3	3	14	ALTO	55	MEDIO
33	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	2	2	7	MEDIO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	0	1	5	BAJO	30	BAJO
34	1	1	1	1	2	6	BAJO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	51	MEDIO
35	2	3	1	2	2	10	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	1	2	2	3	10	MEDIO	51	MEDIO
36	2	3	1	2	2	10	MEDIO	2	2	2	3	1	10	MEDIO	2	2	2	3	1	10	MEDIO	2	1	2	2	3	10	MEDIO	2	2	1	2	2	9	MEDIO	49	MEDIO
37	2	2	1	2	2	9	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	1	1	2	1	2	7	MEDIO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	3	2	3	3	3	14	ALTO	50	MEDIO
38	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDIO	1	2	1	1	0	5	BAJO	1	1	0	1	1	4	BAJO	27	BAJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Barrera Correa Angie Carol, docente de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “La motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Protección Especial del Cusco, 2021”, de la estudiante Paredes Jiménez Yndyra Soranayhua constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Mg Barrera Correa Angie Carol	
DNI: 18157883	Firma <i>Angie Barrera C</i>
ORCID: 0000-0003-1406-9706	