



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores
administrativos de la comisión de justicia y derechos humanos
del congreso de la república, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Correa Laban, Lelis Leonardi (orcid.org/0009-0004-0879-7090)

ASESORES:

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dr. Lip Licham, Cruz Antonio (orcid.org/0000-0002-9670-8980)

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, quienes han sido la fuente de inspiración, soporte, fortaleza y motivación para superarme día a día.

A mis hijas Luciana y Cayetana, quienes son el motor y motivo para poder superarme diariamente como persona y como profesional.

Agradecimiento:

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi formación académica con buena salud, guiándome siempre por el camino correcto. De igual manera, quiero agradecer a la Universidad César Vallejo, a la escuela de posgrado, a mis docentes, quienes en su loable labor mostraron siempre el interés por lograr en mí ser un profesional con vocación de servicio a la gestión pública. Y finalmente quiero agradecer a todas las personas que formaron parte de esta investigación, apoyándome y prestándome todas las facilidades para el desarrollo de la misma.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA COMISION DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA , 2023", cuyo autor es CORREA LABAN LELIS LEONARDI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 07-08- 2023 15:07:38

Código documento Trilce: TRI - 0644595





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORREA LABAN LELIS LEONARDI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA COMISION DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA , 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CORREA LABAN LELIS LEONARDI DNI: 40967265 ORCID: 0009-0004-0879-7090	Firmado electrónicamente por: LCORREAL el 25-09- 2023 23:45:23

Código documento Trilce: INV - 1333321

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la motivación laboral colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República.....	19
Tabla 2 Nivel del rendimiento laboral colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República.....	19
Tabla 3. Correlación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral	20
Tabla 4. Correlación entre la motivación laboral y la dimensión clima laboral	20
Tabla 5. Correlación entre la motivación laboral y la dimensión horarios.....	21
Tabla 6. Correlación entre la motivación laboral y la dimensión factores ambientales.....	21
Tabla 7. Correlación entre la motivación laboral y la dimensión motivación	22

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la motivación laboral colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República	19
Figura 2 Nivel del rendimiento laboral colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República	20

Resumen

La presente investigación, denominada "Motivación y Rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023", se orientó a determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en dichos colaboradores durante el año 2023. A través de un estudio cuantitativo, no experimental y de corte transversal, se recolectaron datos utilizando instrumentos validados. Los hallazgos señalaron una marcada correlación positiva (ρ de Spearman = 0.774) entre el desempeño laboral y la motivación, indicando que, al incrementar la motivación, el rendimiento laboral también tiende a aumentar, respaldado por un valor p extremadamente bajo ($< .001$) con 22 grados de libertad. Esta evidencia robusta subraya la estrecha vinculación entre la motivación de los colaboradores y su desempeño en el trabajo. Ante ello, se sugiere que la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República ponga en marcha un programa de formación continua que impulse la motivación tanto intrínseca como extrínseca, mediante talleres y capacitaciones que se enfoquen en el crecimiento personal y profesional, buscando así maximizar el rendimiento laboral de sus colaboradores.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, colaboradores administrativos, comisión de justicia, derechos humanos.

Abstract

The present research, titled "Motivation and Job Performance of Administrative Collaborators of the Commission of Justice and Human Rights of the Congress of the Republic, 2023", aimed to determine the relationship between motivation and job performance among these collaborators during 2023. Through a quantitative, non-experimental, cross-sectional study, data was collected using validated instruments. The findings highlighted a strong positive correlation (Spearman's Rho = 0.774) between job performance and motivation, suggesting that as motivation increases, job performance tends to follow suit, supported by an extremely low p-value ($< .001$) with 22 degrees of freedom. This compelling evidence underscores the close link between collaborators' motivation and their job performance. Therefore, it is recommended that the Commission of Justice and Human Rights of the Congress of the Republic implement an ongoing training program to boost both intrinsic and extrinsic motivation, using workshops and trainings focused on personal and professional growth, aiming to maximize the job performance of their collaborators.

Keywords: motivation, job performance, administrative collaborators, commission of justice, human rights.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación laboral responde a una serie de acciones que miden y velan por el comportamiento de los colaboradores de una empresa. Estas acciones también determinan el compromiso, el rigor y la manera en cómo los empleados alcanzan los objetivos propuestos en la organización (Shkoler y Kimura, 2020). Bajo este panorama, Vargas et al. (2020) señalan que la motivación laboral es un factor crucial que todas las empresas deben considerar.

La motivación laboral se comprende como una herramienta esencial que impulsa al colaborador a cumplir eficientemente su jornada laboral. Estos colaboradores, siendo conscientes de su papel dentro de la organización, esperan recibir incentivos por su desempeño, especialmente cuando sus resultados reflejan la consecución eficaz de las metas establecidas por la empresa. Respecto al rendimiento laboral, Peiró et al. (2021) lo definen como la conducta que exhibe el colaborador durante su jornada de trabajo. Medir dicho, el rendimiento no solo implica evaluar la terminación oportuna de sus actividades y el tiempo invertido, sino también la alineación de sus resultados con las expectativas de la empresa, su nivel de productividad y, por supuesto, la calidad del trabajo entregado.

El rendimiento laboral en Latinoamérica se ve influenciado por su rica diversidad cultural y las disparidades económicas. Mientras las relaciones interpersonales basadas en lazos comunitarios y familiares juegan un papel crucial en la motivación, las necesidades económicas enfatizan la importancia de incentivos extrínsecos, como salarios y beneficios. Sin embargo, con la influencia global y las nuevas generaciones, hay una creciente demanda por oportunidades de desarrollo, ambientes innovadores y equilibrio entre vida laboral y personal (Larico-Mamani et al., 2021).

En Perú, la dinámica laboral se encuentra influenciada por una profunda tradición cultural y los desafíos socioeconómicos actuales. A medida que el país se moderniza y las nuevas generaciones ingresan al mercado laboral, crece el

interés por oportunidades de crecimiento, ambientes de trabajo actualizados y una armonía entre la vida profesional y personal. Las organizaciones en el territorio peruano buscan fusionar estos elementos, respetando siempre la esencia y singularidad de su cultura (Geraldo, 2022).

La Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, compuesta por 17 colaboradores, tiene la misión de proponer y revisar iniciativas legislativas clave para el sistema judicial peruano. A pesar de su demostrada eficiencia, enfrentan un desafío persistente: una alta presión laboral que, si no se maneja adecuadamente, puede llevar a una baja motivación y, por ende, a un rendimiento subóptimo. Esta dinámica resalta la problemática central de esta tesis: la relación directa entre una disminución en la motivación y un descenso en el rendimiento laboral. Para abordar esto, es crucial brindar capacitaciones constantes, asegurando que el equipo no solo esté técnicamente preparado, sino también motivado y valorado en su función esencial.

Ante ello se realiza la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera se relaciona la motivación y rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023? Y los problemas específicos. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión clima laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023?; ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión horarios en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023?; ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión factores ambientales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023?; y ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y la dimensión motivación en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023?

La justificación teórica de esta investigación se basó en fuentes confiables, abordando la motivación laboral y el rendimiento laboral, estableciendo antecedentes esenciales para futuras investigaciones. La justificación práctica analizó cómo la motivación influyó en el rendimiento de los colaboradores de la comisión de justicia y derechos humanos del congreso, revelando que una correlación entre estas variables podría guiar a organizaciones a mejorar el clima laboral y alcanzar sus metas. Metodológicamente, el estudio empleó un enfoque cuantitativo del alcance correlacional, el cual se basó en la construcción de herramientas de evaluación que tengan la precisión y confiabilidad adecuada para la recopilación de datos y sus conclusiones. En términos sociales, el estudio resaltó la importancia del equilibrio entre motivación y rendimiento en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de ofrecer condiciones laborales adecuadas para maximizar el compromiso y la eficiencia de los colaboradores.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023. Asimismo, los objetivos específicos son: (1) evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión clima laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (2) evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión de los horarios laborales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (3) evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión factores ambientales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (4) evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión motivación en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023.

Además, como hipótesis general se tiene: Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en

2023. Asimismo como hipótesis específicas se consideran las siguientes: (1) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión clima laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (2) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión de los horarios laborales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (3) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión factores ambientales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023; (4) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión motivación en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 (4)

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación, se tomaron fuentes de diversos autores que han realizado estudios tanto en el ámbito internacional como en el nacional, las que han proporcionado el sustento del antecedente del marco teórico.

En el contexto internacional se cita a Ortiz (2021) quien efectuó una investigación para establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de 174 operarios y administrativos de la empresa Fairis C.A. de Ambato. Se caracterizó por ser un estudio cuantitativo, básico y correlacional, siendo a su vez transversal. Entre los resultados, se verificó que existe una mayor predominancia de un nivel medio de motivación (37%) y que la organización y el ser parte de un equipo eran factores cruciales para su incremento. Por otro lado, el desempeño alcanzó un puntaje de 4.22, indicando un nivel eficiente en la realización de las labores diarias. Por último, se pudo comprobar que ambas variables de estudio tienen significativa relación ($X^2 = 513,552$; $p = 0.000$).

Por su parte, Bermúdez (2021) buscó estimar la asociación entre el desempeño y la motivación en el lugar de trabajo en 380 trabajadores y 20 jefes de empresas pequeñas ubicadas en una provincia de Ecuador. Para ello, el estudio se basó en metodología cuantitativa, transversal, de tipo básico y correlacional. Entre los resultados se evidenció que la motivación laboral disminuye mientras mayor sea la antigüedad de los trabajadores. Además, aquellos con un mayor nivel educativo muestran niveles más bajos de motivación hacia su rendimiento laboral. Por otra parte, los trabajadores consideran importante el reconocimiento recibido de sus superiores como factor motivador, y perciben que su proactividad y productividad pueden mejorarse mediante formación e incentivos. Además, se encontró que las variables ya descritas, tiene una asociación significativa ($\rho = .898$; $p = .000$).

El estudio de Bohórquez et al. (2020), estuvo orientado a analizar la motivación y el desempeño laboral de 85 trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, en España. En cuanto a la metodología, fue un estudio probabilístico, descriptivo y de enfoque mixto. Los hallazgos dieron a conocer que existe un 35% de trabajadores insatisfechos respecto a la necesidad de

poder, un 25% insatisfechos en cuanto a sus necesidades fisiológicas y 35% insatisfecho con la equidad organizacional. Además, dados los resultados obtenidos, los autores establecieron recomendaciones motivacionales, dirigidas a mejorar el desempeño laboral, logrando así el crecimiento organizacional y personal.

Asimismo, Alarcón (2019), orientó su estudio a examinar la correlación entre desempeño laboral y motivación, en empleados de Envatub S.A. en la provincia de Pichincha. Tuvo un diseño cuantitativo, transversal, no experimental, siendo a su vez correlacional, en el que se trabajó con 50 trabajadores de la región operativa. En cuanto a la motivación laboral, los resultados revelaron que gran parte de los empleados presentan niveles moderados de motivación en relación con sus necesidades de seguridad y protección (44%), autorrealización (50%) y autoestima (58%). Sin embargo, gran parte de ellos señaló niveles más bajos de motivación, en sus necesidades sociales y su sentido de pertenencia (68%). En cuanto al rendimiento laboral, la evaluación de las competencias indica que los miembros del personal exhiben altos niveles de competencia en la calidad del trabajo (48%) mientras que su competencia en liderazgo y trabajo en equipo se sitúa dentro de la media, con un 40% y 42% respectivamente. El estudio confirmó que las dimensiones de la motivación se asociaron con las dimensiones del rendimiento laboral.

Gordón (2018) tuvo como propósito, estimar la asociación entre motivación y desempeño laboral en 81 empleados de la cooperativa de ahorro y crédito de Ambato. La investigación se caracterizó por ser de enfoque mixto, siendo a su vez de alcance exploratorio-correlacional, en el que se aplicó un trabajo de campo y bibliográfico. Los hallazgos revelaron que la motivación de los colaboradores alcanzó un 37%, además se identificó que el exceso de horas (54%), el sueldo (25%) y un inapropiado ambiente laboral (21%), fueron factores relevantes que acrecentaban la probabilidad de que los colaboradores presenten un desempeño deficiente. Sumado a ello, el 58% manifestó que la subvención económica brindada le permite solventar, solo a veces sus necesidades básicas, manifestando descontento en relación con la

remuneración. La estadística inferencial demostró que las variables citadas están relacionadas significativamente ($\rho=.082$; $p= .0469$).

A nivel nacional, Barrientos (2020), tuvo por objetivo precisar la asociación entre clima organizacional y motivación laboral en 20 empleados de la Corporación Estratégica, Chilca. El estudio empleó un diseño no experimental, utilizando un corte transversal y un análisis correlacional. Los resultados, dieron a conocer que el 55% de los encuestados percibió un regular clima dentro de la organización, y un 45% estimó un nivel medio de motivación laboral. Finalmente, los análisis inferenciales, revelaron que existe una positiva y significativa correlación entre las variables mencionadas previamente ($r=0,733$; $p= 0,000$) dados los valores estadísticos obtenidos.

El reciente estudio de Vicente (2022), buscó estimar la correlación entre motivación y desempeño laboral en 42 empleados administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. Los hallazgos expusieron que un gran número (65%) presentó un nivel medio de motivación, y de desempeño (61%). Además, la estadística determinó que la motivación se asocia directamente con el desempeño en el trabajo ($\rho= 0,908$; $p=0,000$). Lo que permite inferir que una mayor motivación entre el personal de la Corte, se traduce en un rendimiento óptimo, mejorando así la eficacia y la eficiencia generales en sus ámbitos de trabajo particulares.

En este mismo contexto, Moran et al. (2021) buscó precisar la correlación entre motivación laboral y clima organizacional en personal administrativo y docente de la I.E "San Fernando" del Ucayali-Perú. El estudio empleó metodología cuantitativa, descriptivo-correlacional y no experimental, trabajando con 80 participantes, seleccionados por muestreo censal. Los resultados descriptivos precisaron que un 36,3% se considera de acuerdo con su nivel de motivación, de igual manera, una parte importante, señaló estar de acuerdo con el clima organizacional (32,5%). Así también, el estudio arrojó un resultado significativo, que indica una fuerte correlación positiva ($r=0,84$; $p<0,05$) entre los constructos ya citadas anteriormente.

Por su parte Huamán, (2021) tuvo por finalidad estimar la relación entre motivación y rendimiento laboral en personal administrativo. Para ello se enmarcó en un estudio de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, y transaccional en el que se incluyó a 20 colaboradores de la Municipalidad de Cajamarca, los cuales fueron evaluados por medio de un cuestionario dirigido a valorar ambos constructos. Los hallazgos confirmaron que las variables estudiadas tienen una relación significativa ($\rho=0,610$; $p<0,005$).

Finalmente, una reciente investigación efectuada por Cabezas y Vásquez (2022), tuvo por finalidad identificar la relación entre rendimiento laboral y motivación intrínseca en empleadores de ventas de un laboratorio en Lima. El estudio fue correlacional, no experimental y cuantitativo, para el cual se seleccionó a 40 trabajadores. Los resultados, permitieron precisar la existencia de una positiva y fuerte asociación entre el rendimiento en el lugar de trabajo y la motivación intrínseca ($\rho=0,907$; $p=0,000$), dicho hallazgo fue corroborado por el porcentaje cruzado observado del 62,5% entre las variables, lo que indica que la motivación intrínseca ejerce un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Para una mayor comprensión de las variables de estudio, a continuación, se desarrollará un breve recuento de las teorías y definiciones conceptuales que determinados autores ha establecido respecto a los constructos del presente estudio.

Concerniente a la primera variable, la Motivación Laboral, en la literatura, se define como el proceso que alinea y potencia las habilidades del trabajador con el fin de alcanzar objetivos organizacionales. Puma y Estrada (2020) destacan que toda organización debe estar consciente de los elementos que mantienen a los empleados motivados. Chávarri et al (2022) explica que la motivación extrínseca se refiere al grado en que factores externos, como salarios y reconocimientos, influyen en el desempeño del trabajador. No obstante, este tipo de motivación no solo busca recompensas tangibles; también anhela reconocimientos sociales y apoyo externo. Para Chiavenato

(2011) la motivación es un intrincado proceso interno que nace a partir de necesidades tanto individuales como colectivas, actuando como un motor que dirige y canaliza el comportamiento humano hacia el cumplimiento de metas y objetivos específicos.

Entre los postulados teóricos se cita a la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), desde la que se propuso un marco para comprender y predecir las decisiones laborales de las personas sobre comportamientos específicos. Asimismo, se basa en la idea de que las acciones individuales son impulsadas por el deseo de lograr un resultado y por la percepción de que una acción específica puede aumentar la probabilidad de lograr ese resultado. Vroom identificó tres conceptos clave: valencia, expectativa e instrumentalidad. Juntos, estos elementos determinan la motivación de un individuo para actuar de cierta manera. Las organizaciones pueden aprovechar esta teoría para estructurar recompensas y reconocimientos de manera que alinee las expectativas de los empleados con los objetivos de la empresa (Veytia y Contreras, 2018).

Según la teoría, la intensidad de una inclinación actual en una dirección determinada depende de la intensidad de la anticipación de que la acción irá seguida de una consecuencia específica, así como de la conveniencia de esa consecuencia para el individuo. Además, postula que los individuos, como entidades cognitivas y racionales, poseen creencias y alimentan aspiraciones y anticipaciones con respecto a los próximos acontecimientos de su vida. Si se tiene debidamente en cuenta esta cuestión, se relaciona con la necesidad de operar en un entorno laboral propicio para el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas por la organización. Por lo tanto, para llevar a cabo un análisis exhaustivo de la motivación, es imperativo determinar los objetivos de los individuos y sus percepciones sobre los medios a través de los cuales pueden alcanzarse estos objetivos en el contexto de la organización (Guirado , 2019).

Otro enfoque relevante es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1965) la cual explica las diferentes causas de desmotivación y satisfacción en

el trabajo. De acuerdo con esta teoría, comúnmente conocida como teoría de la higiene y motivación, las variables intrínsecas se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que las externas se asocian negativamente con el descontento laboral. Herzberg pretendía determinar los casos en los que los individuos experimentaban niveles notables de satisfacción o insatisfacción dentro de sus roles ocupacionales (Madero, 2020).

El autor delinea dos tipos generales de elementos que influyen en los individuos y su trabajo. Estos son conocidos como factores higiénicos o externos, y factores motivacionales o internos. Los primeros, se consideran extrínsecos al rendimiento laboral. Están relacionados con las circunstancias que rodean al trabajo. Los factores englobados en esta categoría consisten en la supervisión, las relaciones con los compañeros, el entorno de trabajo y las normas y procedimientos aplicados por la organización en materia de prestaciones y retribución (Herzberg, 1965). Cuando las variables higiénicas alcanzan su nivel ideal, sólo sirven para mitigar la infelicidad de los empleados, ya que carecen de la capacidad de aumentar el contento de forma constante. Además, incluso cuando contribuyen a aumentar la satisfacción, sus efectos no son duraderos. Sin embargo, en los casos en que los aspectos higiénicos son inadecuados o inestables, pueden provocar el descontento de los empleados (Madero, 2020).

Respecto a los factores internos, Herzberg sostiene que la satisfacción genuina y la motivación para un rendimiento laboral óptimo dependen de la presencia de motivadores intrínsecos inherentes al propio puesto de trabajo, es decir, las tareas y responsabilidades específicas que los individuos desempeñan en su capacidad profesional. Las características inherentes a la profesión, los deberes reales que engloba, el potencial de desarrollo y reconocimiento personal, y la gratificación derivada de desempeñarla de forma competente son los aspectos clave que se tienen en cuenta. De acuerdo con Talavera-Salas et al. (2021) se considera generalmente que la presencia de estos elementos contribuye a la satisfacción laboral y a la motivación de los individuos. Los motivadores pueden entenderse como variables intrínsecas que están estrechamente asociadas con el acto de dedicarse al trabajo. Estos

factores abarcan las características de la tarea en sí, el nivel de responsabilidad que conlleva, el potencial de mejora personal, así como la sensación de logro y reconocimiento que los individuos obtienen directamente de su trabajo (Herzberg, 1965).

La teoría o el modelo de la jerarquía de las necesidades, formulado por el psicólogo Maslow (1954), está ampliamente reconocida como una de las teorías más destacadas de la motivación. Maslow desarrolló un marco teórico para comprender los deseos humanos, organizándolos en una estructura jerárquica. Postuló que, una vez satisfecho un determinado conjunto de necesidades, éstas dejan de funcionar como fuentes de motivación.

Según la teoría los individuos muestran una inclinación inherente hacia el crecimiento personal o la autorrealización. Esta inclinación engloba tanto motivos de carencia, que surgen de un sentimiento de falta, como motivos de crecimiento, que pertenecen a la búsqueda del progreso. Maslow presenta la noción de una jerarquía de necesidades, en la que éstas se ordenan jerárquicamente con distintos niveles de influencia, basándose en una determinación biológica derivada de la composición genética de la especie humana. Esta pirámide comienza con las necesidades más imprescindibles para subsistir y culmina con el anhelo de autorrealización del ser humano (Hamra, 2019).

En este marco, una vez satisfechas las exigencias de un determinado nivel, no se produce una condición de indiferencia. Por el contrario, la atención del individuo se reorienta hacia las exigencias del siguiente nivel de la jerarquía, que se convierten en el principal foco de satisfacción. Según la teoría, las exigencias más bajas de la jerarquía tienen prioridad y, por tanto, mayor influencia que las más altas. La satisfacción de las necesidades menores sirve, en cierta medida, como prerrequisito para la aparición de las necesidades superiores en la conciencia del individuo, lo que impulsa su necesidad de satisfacerlas.

En la cúspide, encontramos las necesidades de autorrealización, que representan el logro máximo personal, la plenitud y el reconocimiento del propio

potencial. A continuación, se hallan las necesidades de estima, que abarcan aspectos de confianza personal y el sentido de valía, ambos intrínsecamente ligados al reconocimiento y al respeto por parte de los demás. Más abajo, en la jerarquía, las necesidades sociales reflejan nuestra búsqueda inherente de pertenencia y aceptación, determinando a menudo la manera en que nos relacionamos y elegimos a nuestro círculo cercano. Las necesidades de seguridad surgen posteriormente, encapsulando la necesidad humana de sentirse protegido y seguro en diferentes contextos (Maslow, 1954).

La teoría propuesta por McClelland (1961) profundiza en tres dimensiones cruciales de la motivación humana que tienen un impacto directo en el ámbito laboral: el logro, el poder y la afiliación. El logro es interpretado como el deseo intrínseco de un individuo de superarse a sí mismo, enfrentando desafíos con la intención de mejorar y lograr el éxito personal y profesional. Aquellos motivados por el logro tienden a asumir responsabilidades y buscar la excelencia, siendo especialmente proclives a fijar y alcanzar metas ambiciosas. Por otro lado, el poder se refiere a la necesidad de tener influencia, de liderar y de impactar las decisiones y acciones de otros. Las personas motivadas por el poder suelen buscar posiciones de liderazgo, valiendo la reputación y la imagen que proyectan en su entorno profesional. Finalmente, la afiliación destaca la importancia de las relaciones interpersonales y la cooperación. Aquellos con una alta necesidad de afiliación valoran las interacciones laborales armoniosas y buscan trabajar en colaboración, creando un ambiente cohesionado y orientado al equipo (Pereyra, 2020).

Para valorar la motivación laboral, el estudio considera como base teórica el modelo de dos factores de Herzberg (1965). En este sentido, para las dimensiones se consideran: la primera denominada motivación extrínseca, que se refiere a los estímulos externos, como salarios o promociones, que incitan a un individuo a actuar, mientras que la segunda dimensión, la motivación intrínseca proviene del interés o placer inherente en la actividad misma, impulsando a la persona desde adentro. Aunque la motivación extrínseca puede ser efectiva para lograr tareas específicas, la motivación intrínseca se relaciona con un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo, ya que se

vincula con la pasión y el interés personal en la actividad realizada. Ambas formas son fundamentales en diferentes contextos y se complementan en el entorno laboral.

Concerniente a la segunda variable, el rendimiento laboral, Corvo (2018), lo conceptualiza como la concreción visible y tangible del comportamiento y actitud de un colaborador en su entorno de trabajo. Esta manifestación no solo refleja su capacidad para llevar a cabo tareas específicas, sino también la eficacia con la que las realiza y la eficiencia con la que utiliza los recursos a su disposición. Es crucial entender que el rendimiento no es un aspecto aislado; sino que está intrínsecamente influenciado por una amalgama de factores que van más allá de la mera aptitud técnica o conocimiento.

Navarrete et al. (2023) lo consideran como una manifestación multidimensional del comportamiento de un individuo en su entorno de trabajo, reflejando tanto habilidades técnicas como interpersonales. A menudo, en entornos colaborativos, el rendimiento de un individuo puede estar entrelazado con el de otros, mostrando su interdependencia. Además, para garantizar su consistencia y mejora, es esencial que exista una inversión en formación continua, permitiendo así la adaptabilidad y evolución constante del empleado en su rol.

En este mismo contexto, Pilligua y Arteaga (2019) postulan que el desempeño laboral abarca múltiples dimensiones de los recursos humanos, incluyendo las experiencias emocionales de los empleados durante la realización de las tareas, su percepción de la productividad, el grado de consecución de metas y objetivos, la eficiencia y eficacia de su trabajo y su satisfacción con el tiempo invertido en el cumplimiento de deberes y responsabilidades laborales y la realización de las tareas asignadas.

En cuanto a sus dimensiones se tiene el clima laboral, que hace referencia al entorno psicológico y emocional que prevalece en un lugar de trabajo, influenciado por las relaciones interpersonales, las percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Este

ambiente puede impactar en la motivación, satisfacción, colaboración y productividad de quienes trabajan. Un clima laboral positivo se caracteriza por la comunicación abierta, el apoyo mutuo, la confianza y la sensación de equidad y respeto en la organización (Davies, 2022). La segunda dimensión es, horarios, el cual alude al tiempo de trabajo asignado y la manera en que este incide en el desempeño de los empleados, específicamente, se refiere a la distribución y organización del tiempo de trabajo de los empleados (Serrano, 2019). Incluye aspectos como la duración de la jornada laboral, los horarios de inicio y finalización, las pausas programadas y la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Los horarios adecuadamente diseñados pueden influir en la eficiencia, la fatiga y el balance entre el trabajo y la vida personal (López , 2019).

Como tercera dimensión, se encuentra los factores ambientales, que abarca las condiciones físicas y contextuales del lugar de trabajo que pueden influir en el rendimiento laboral. Esto incluye la calidad del espacio físico, la iluminación, la temperatura, el ruido, la ergonomía y otros elementos que pueden afectar el confort y la funcionalidad del entorno laboral. Los factores ambientales adecuados pueden contribuir al bienestar de los empleados y, por lo tanto, influir positivamente en su rendimiento y productividad (Colenberg et al., 2021). Por último, la cuarta dimensión a considerar es la motivación, que engloba el conjunto de razones o estímulos que impulsan a un individuo a realizar una tarea o actividad específica. La motivación en el lugar de trabajo muestra una fuerte correlación con factores como la felicidad laboral, el reconocimiento, las recompensas y la calidad de las relaciones tanto con los superiores como con los compañeros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, cuyo propósito central es profundizar en el entendimiento de ciertos fenómenos y eventos, examinando detalladamente sus características fundamentales y cómo se relacionan entre sí (CONCYTEC, 2020). Además, tuvo un paradigma cuantitativo, a partir del cual se centró en medir y cuantificar determinados aspectos clave, y evaluar con precisión la regularidad con la que ocurren ciertos eventos y en poner a prueba las hipótesis propuestas, buscando respaldar o refutar estas con datos objetivos (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño aplicado fue no experimental, donde las variables se observaron en su estado natural, sin intervención ni alteración alguna, permitiendo un análisis fluido y constante de las mismas (Ñaupas et al., 2018). Además, se adoptó un alcance descriptivo-correlacional, con el propósito de no solo caracterizar, sino también comprender profundamente cómo interactúan y se relacionan las dos variables en cuestión (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Motivación Laboral

- **Definición conceptual:** Rivas et al. (2017) define motivación como el conjunto de estímulos, razones e incentivos, ya sean internos o externos, que incitan a los empleados a desempeñar sus funciones con entusiasmo y compromiso en el entorno de trabajo.
- **Definición operacional:** la "motivación intrínseca", basada en deseos internos, y la "motivación extrínseca", vinculada a incentivos externos, son dimensiones esenciales de la "motivación laboral". Estas orientan el comportamiento del trabajador hacia metas organizacionales y son fundamentales para comprender la dinámica laboral.
- **Indicadores:** La motivación laboral se desglosa en dimensiones extrínseca e intrínseca. Los indicadores de la motivación extrínseca son: seguridad laboral, política organizacional, relaciones interpersonales e incentivos tangibles. Por otro lado, los indicadores de la motivación intrínseca

incluyen: reconocimiento laboral, estabilidad en el trabajo, realización personal, capacidad de resolución de problemas y enfrentamiento a desafíos laborales.

- **Escala de medición:** El nivel ordinal tiene categorías jerarquizadas y etiquetas que indican su posición en la jerarquía establecida (Hernández y Mendoza, 2018).

Variables 2: Rendimiento laboral

- **Definición conceptual:** El desempeño en el trabajo es una expresión con múltiples dimensiones del actuar de una persona en su ambiente laboral, evidenciando no solo capacidades técnicas sino también habilidades relacionales.
- **Definición operacional:** El "rendimiento laboral" es influenciado por el "clima laboral", "horarios", "factores ambientales" y la "motivación". Estas dimensiones determinan el desempeño de tareas en una organización.
- **Indicadores:** la dimensión clima laboral, tiene dos indicadores, tanto eficacia funcional como comunicación activa; por su parte, la dimensión horarios abarca puntualidad y gestión del tiempo; asimismo, la dimensión factores ambientales, aborda la aplicación de conocimiento, y por último la dimensión motivación, abarca la eficacia laboral y el conocimiento normativo.
- **Escala de medición:** El nivel ordinal tiene categorías jerarquizadas y etiquetas que indican su posición en la jerarquía establecida (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: En cuanto a este tema señala Hernández et. al (2014) que viene a ser el acervo compuesto por elementos o individuos materia de investigación, puesto que evidencian una particularidad o peculiaridad compartida y que es de interés del estudio. En esta investigación la población fue de 24 colaboradores administrativos, entre ellos 17 colaboradores y 7 sub comisionados de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, 2023.

3.3.2. Muestra: En este estudio, la muestra comprendió la totalidad de la población objetivo, que consistió en 17 colaboradores principales y 7 subcomisionados de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023.

3.3.3. Muestreo: Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, que implica la inclusión de todos los miembros de la población en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: En la investigación, se empleó la encuesta por su eficiencia en recopilar datos. Esta técnica, con preguntas estandarizadas, proporcionó insights valiosos de los participantes y fundamentó el análisis y conclusiones del estudio. Según Hernández y Avila (2020), las técnicas adecuadas garantizan la obtención de resultados válidos y confiables, consolidando la credibilidad de la investigación.

La variable "Motivación laboral" fue evaluada considerando cuatro dimensiones específicas, aunque en la información proporcionada no se detallan cuáles son. Este instrumento consta de 10 preguntas estructuradas con base en una escala de Likert que va del 1 al 5. Las categorías de respuesta incluyen: "Nunca" (1), "Casi nunca" (2), "Algunas veces" (3), "Casi siempre" (4) y "Siempre" (5). Esta disposición permite obtener una comprensión matizada sobre la motivación laboral de los encuestados, proporcionando un espectro que abarca desde la ausencia de motivación hasta una motivación plena y constante en su actividad laboral.

La variable "Rendimiento laboral" fue meticulosamente evaluada a través de dos dimensiones clave. Para esta medición, se empleó un cuestionario que consta de 10 ítems, estructurados con base en una escala de Likert que oscila entre 1 y 5. Las categorías de respuesta para cada ítem son: "Nunca" (1), "Muy pocas veces" (2), "Algunas veces" (3), "Casi siempre" (4) y "Siempre" (5). Esta disposición, al presentar un rango graduado de respuestas, posibilita capturar con precisión las percepciones de los encuestados acerca de su rendimiento laboral.

3.5. Procedimientos: Se solicitó permiso a la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República para recopilar datos relacionados con la motivación y el rendimiento laboral de sus colaboradores administrativos. En este proceso, se aplicó un cuestionario dirigido a dicho grupo de colaboradores durante el año 2023 con el objetivo de evaluar sus niveles de motivación y su desempeño laboral. Posteriormente, se generó una base de datos para validar la fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación. La recopilación de datos se llevó a cabo de manera presencial y, una vez finalizado este proceso, se procedió con el análisis de los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos: En 2023, se evaluó la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República. Tras definir las variables y dimensiones, se recabaron datos de los colaboradores que dieron su consentimiento, organizándolos en Microsoft Excel. Utilizando el software IBM SPSS versión 27 y tras confirmar mediante la prueba de Shapiro-Wilk que los datos no eran normales, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman para el análisis inferencial. El análisis descriptivo se presentó a través de tablas y gráficos para una interpretación clara.

3.7. Aspectos éticos: Este estudio se proporcionó a la Universidad César Vallejo para su uso con fines académicos y se consideró fundamental respetar el derecho del autor. Es importante destacar que se recopiló y presentó toda la información y datos obtenidos de manera responsable, con el objetivo de proteger la identidad de cada informante, conforme lo indica el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, con resolución N.º 0340-2021/UCV. Se siguieron principios éticos y se respetó la autonomía y bienestar de los participantes. La investigación fue independiente, sin intereses de ningún tipo y se realizó un análisis riesgo-beneficio. Además, se emplearon los aspectos indispensables de las normas Apa 7ma edición. Por último, se respetaron los derechos de la persona que fue responsable de la elaboración del proyecto (UCV, 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

La presente sección introduce los resultados descriptivos obtenidos a través de la investigación, brindando una mirada preliminar sobre el estado actual de la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la mencionada Comisión.

Tabla 1

Nivel de la motivación laboral de colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República

Motivación laboral	n	%
Alto	16	66.7
Medio	8	33.3
Bajo	-	-
Total	24	100

De los 24 colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República encuestados, la mayoría (66.7%) mostraron un alto nivel de motivación laboral, mientras que el restante 33.3% exhibieron un nivel medio de motivación. Asimismo, no se reportó un nivel bajo de motivación en ninguna de las respuestas, lo que indica un nivel generalmente alto de motivación en el grupo estudiado.

Tabla 2

Nivel del rendimiento laboral de colaboradores de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República

Rendimiento laboral	n	%
Alto	15	62.5
Medio	7	29.2
Bajo	2	8.3
Total	24	100

en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, la mayoría de los colaboradores (62.5%) exhibieron un alto rendimiento laboral, mientras que aproximadamente un tercio (29.2%) mostró un rendimiento medio y solo un pequeño porcentaje (8.3%) demostró un bajo rendimiento. Esto indica que, en general, el rendimiento laboral en esta organización es alto.

4.2. Análisis inferencial

Esta sección tiene por objeto examinar las hipótesis propuestas, evaluar la significancia estadística de las relaciones observadas y determinar la magnitud y dirección de dichas relaciones en el contexto específico.

Tabla 3

Correlación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Motivación Laboral	Rho de Spearman	0.774
	valor p	< .001

Los resultados arrojados por el análisis estadístico revelan una notable y fuerte correlación positiva, con un Rho de Spearman de 0.774, entre el desempeño de actividades en el ámbito laboral y la motivación que un empleado posee hacia su trabajo. Este dato señala que conforme la motivación laboral de un individuo se eleva, se observa un incremento proporcional en su rendimiento y desempeño en sus tareas y responsabilidades. Esta relación es respaldada adicionalmente por un valor p extremadamente bajo (< .001), lo cual reafirma con certeza la significancia estadística de esta correlación positiva entre motivación y desempeño.

Tabla 4*Correlación entre la motivación laboral y la dimensión clima laboral*

Clima laboral		
Motivación Laboral	Rho de Spearman	0.606
	valor <i>p</i>	< .001

El análisis muestra una correlación positiva y moderadamente fuerte, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.606, entre el clima laboral y la motivación laboral. Este coeficiente indica que cuando hay una percepción más favorable del clima laboral, tiende a asociarse con niveles elevados de motivación laboral. La significancia estadística de esta relación es reforzada por un valor *p* extremadamente bajo (< .001).

Tabla 5*Correlación entre la motivación laboral y la dimensión horarios.*

Horarios		
Motivación Laboral	Rho de Spearman	0.779
	valor <i>p</i>	< .001

El análisis revela una correlación positiva y fuerte de 0.779 entre la dimensión horarios y la motivación laboral, basado en el coeficiente Rho de Spearman; esta correlación es estadísticamente significativa con un valor *p* menor a 0.001. La fuerte relación sugiere que cambios o preferencias en los horarios pueden tener un impacto notable en la motivación de los empleados.

Tabla 6*Correlación entre la motivación laboral y la dimensión factores ambientales.*

Factores ambientales		
Motivación Laboral	Rho de Spearman	0.662
	valor <i>p</i>	< .001

la evaluación revela una correlación positiva y notable de 0.662, basada en el coeficiente Rho de Spearman, entre los factores ambientales y la motivación laboral. Con un valor p menor a 0.001, la relación es estadísticamente significativa, lo que sugiere que las condiciones y factores ambientales en el lugar de trabajo tienen un impacto considerable en la motivación de los empleados.

Tabla 7

Correlación entre la motivación laboral y la dimensión motivación

		Motivación
Motivación Laboral	Rho de Spearman	0.561
	valor <i>p</i>	< .001

El análisis muestra una correlación positiva y moderada de 0.561 entre "Motivación" y "Motivación Laboral", utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Esta relación es estadísticamente significativa con un valor p menor a 0.001.; lo que indica que existe un paralelismo entre la motivación general de un individuo y su motivación en el contexto laboral.

V. DISCUSIÓN

En los tiempos contemporáneos, es crucial que las empresas den prioridad al cultivo y mantenimiento de la motivación entre sus trabajadores. El reconocimiento del talento humano como un activo crítico es generalmente admitido, dada su indispensable contribución a la promoción del crecimiento y a la mejora de la productividad (Bohórquez et al., 2020). El objetivo principal de esta investigación fue examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos que laboran en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República. Los hallazgos aportaron un fuerte sustento empírico a la hipótesis que postula una conexión entre ambas variables, lo cual tiene implicaciones significativas en el ámbito administrativo y laboral.

En este sentido, respecto al objetivo general los resultados evidenciaron una correlación positiva entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República ($\rho = 0.774$; sig. bil. < 0.05). Lo que permite inferir que un incremento de la motivación producirá un mayor rendimiento laboral. Este hallazgo se alinea con el estudio de Bermúdez (2021) efectuado en colaborados de pequeñas empresas ecuatorianas, en donde se reportó que el desempeño se asocia directamente con la motivación.

Estos paralelismos observados sugieren una correlación positiva entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral, lo que implica que unos niveles más altos de motivación se asocian a un mejor rendimiento en las actividades y responsabilidades relacionadas con el trabajo. Este fenómeno puede traducirse en un aumento de la productividad, una mejora de la calidad del trabajo, una mayor dedicación y una disposición más favorable hacia las tareas encomendadas.

De manera similar se encuentra el estudio de Vicente (2022), quien encontró asociación entre las mismas variables la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ucayali. Así también, se cita al estudio de Ortiz (2021), en el cual se halló que la motivación laboral

incide significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. Sumado a ello, la investigación desarrollada por Hauman, en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Cajamarca también corrobora los hallazgos presentes, confirmando que la motivación y el rendimiento guardan una asociación directa y significativa.

Los resultados presentados aquí se alinean con la teoría de la expectativa de Vroom (1964), que postula que la inclinación a participar en un comportamiento particular depende de la anticipación de resultados favorables y de su deseabilidad. Específicamente, se espera que los niveles elevados de motivación laboral se correspondan con un mayor rendimiento laboral, ya que los individuos están motivados por la perspectiva de consecuencias positivas. Además, se puede encontrar una explicación alternativa en el marco teórico de Maslow (1954), según el cual la satisfacción de deseos fundamentales, como la seguridad y la conexión social, es un requisito previo para la consecución de necesidades de orden superior, como la autorrealización. Por lo tanto, los resultados de esta investigación demuestran la forma en que la motivación laboral, a través de la satisfacción de necesidades como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, desempeña un papel a la hora de facilitar la autorrealización de los empleados administrativos. Este patrón observado de satisfacción de necesidades concuerda con el concepto de jerarquía de Maslow y da crédito a la idea de que, una vez satisfechas las necesidades fundamentales, los motivos intrínsecos adquieren mayor importancia.

Del mismo modo, es crucial dilucidar los resultados antes mencionados derivados del modelo de dos factores de Herzberg (1965). Este modelo postula que algunos factores, a menudo denominados aspectos higiénicos, como el entorno laboral y las circunstancias salariales, son esenciales para evitar la infelicidad entre los individuos. Sin embargo, es importante señalar que estos factores por sí solos no generan satisfacción duradera. En cambio, las variables motivadoras, como la presencia de tareas y responsabilidades específicas, las oportunidades de crecimiento personal y el reconocimiento de los logros, muestran una clara correlación tanto con la satisfacción laboral como con la motivación. En este contexto, es plausible que los colaboradores

administrativos, que poseen una fuerte motivación intrínseca y un sentimiento de conexión con las metas y objetivos de su trabajo, muestren un mayor rendimiento en sus responsabilidades cotidianas.

Referente al objetivo específico 1, a partir del cual se buscó evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión clima laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República.

El análisis muestra una correlación positiva moderada entre clima laboral y motivación ($\rho = 0.606$; sig. bil. < 0.05). Esto concuerda con Moran et al (2021), cuyo estudio en el personal docente y administrativo de una I.E de Ucayali, reportó que la motivación se relaciona positivamente con el clima organizacional. Asimismo, Barrientos (2020) en su investigación efectuada en trabajadores de la Corporación Estratégica de Chilca, concluyó que la motivación laboral tiene relación positiva con el clima organizacional. Desde la perspectiva teórica, Maslow plantea que un clima laboral positivo satisface efectivamente las necesidades sociales y de seguridad de los individuos, lo que les permite priorizar la búsqueda de la autorrealización. Asimismo, McClelland (1961), sostiene que la presencia de un clima armonioso repercute positivamente en el incentivo a la afiliación. En resumen, un entorno laboral óptimo desempeña un papel crucial en el fomento de la motivación de los empleados.

Del mismo modo, el descubrimiento anterior puede analizarse en el marco de la perspectiva teórica de Herzberg (1965), que diferencia entre elementos higiénicos y motivadores en el entorno laboral. Desde este punto de vista, las variables higiénicas se refieren a las características externas que conforman el entorno de trabajo. Entre estos factores, destaca como componente crucial el clima organizacional, que incluye características como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales con los compañeros y la supervisión. El clima laboral, en este contexto, sirve como determinante que, si no es favorable, tiene el potencial de engendrar descontento entre los trabajadores. En resumen, la naturaleza de esta relación puede comprenderse

reconociendo que un clima organizativo adecuado, que abarque conexiones interpersonales favorables, una comunicación transparente y un ambiente de trabajo propicio, sirve para mitigar la infelicidad de los empleados. En esencia, el establecimiento de un ambiente de trabajo armonioso y satisfactorio, que incluya consideraciones sanitarias, puede generar un entorno que fomente una mayor motivación entre los trabajadores.

Concerniente al objetivo específico 2, orientado a evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión de los horarios laborales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República.

Los hallazgos indican una asociación positiva significativa y robusta ($\rho = 0.779$; sig. bil. < 0.05) entre el nivel de motivación de los individuos en su trabajo y el número de horas que dedican a su empleo. Este hallazgo se alinea con la investigación realizada por Ortiz (2021), que identificó una correlación entre el descontento con las horas de trabajo y su impacto en la motivación de los empleados. En una línea similar, Gordón (2018) descubrió que la noción de insuficiencia de horarios sirve como factor desmotivador para los empleados. Los hallazgos pueden ser dilucidados por la teoría de Herzberg (1965), que postula que los horarios caen dentro de la categoría de consideraciones higiénicas. La presencia de horarios rígidos tiende a provocar descontento, pero la existencia de horarios preferibles sirve de fuente de motivación.

Del mismo modo, de acuerdo con la definición presentada anteriormente, el concepto de horario de trabajo se refiere a la asignación y ordenación de los periodos de trabajo de los empleados, abarcando factores como la duración de la jornada laboral, las horas de inicio y finalización, los intervalos programados y el grado de adaptabilidad en relación con las horas de trabajo (Serrano, 2019). La correlación observada indica que los colaboradores administrativos que muestran elevados niveles de motivación laboral tienden a tener una impresión positiva de los horarios de trabajo que se les proporcionan. Desde un punto de vista teórico, se postula que la implementación de horarios bien diseñados, que proporcionen una distribución

equitativa de las horas de trabajo e intervalos adecuados para el descanso, puede potencialmente mejorar los niveles de satisfacción de los empleados. La experiencia del placer, a su vez, puede servir como un determinante significativo de la motivación de los individuos dentro del lugar de trabajo. Sin embargo, a la luz de los hallazgos de López (2019) sobre el tema de la adaptación de horarios, es plausible sugerir que los colaboradores administrativos que perciben flexibilidad en sus horarios pueden tener un mayor sentido de autonomía sobre sus dominios profesionales y personales. La provisión de autonomía tiene el potencial de mejorar los niveles de satisfacción de los individuos, por lo tanto, fomentando un mayor sentido de impulso para participar en sus tareas asignadas con más devoción y compromiso.

En referencia al objetivo específico 3, delimitado a evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión factores ambientales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023.

La evaluación arrojó una positiva y considerable correlación ($\rho = 0.662$; sig. bil. < 0.05) entre factores ambientales y motivación laboral. Dichos hallazgos concuerdan con los estudios desarrollados por Barrientos (2020) y Moran et al (2021), quienes demostraron una correlación significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional, variable que aborda dentro de sus indicadores a los factores ambientales, dado que ambos valoran los aspectos físicos y contextuales del entorno laboral. La presencia de esta asociación podría explicarse considerando que los factores ambientales en el lugar de trabajo comprenden elementos como la calidad del espacio físico, la iluminación, la temperatura, el ruido y la ergonomía. Estos aspectos tienen la capacidad de influir directamente en el bienestar de los empleados y, por ende, en su rendimiento y productividad. En este sentido, los colaboradores administrativos que trabajan en un entorno que prioriza estos factores tienen más probabilidades de sentirse cómodos y satisfechos en su labor diaria y en consecuencia motivados.

La Teoría de Herzberg (1965) también aporta una perspectiva relevante. Desde la cual, los factores ambientales, como parte de los factores higiénicos, encajan en esta categoría. Un entorno laboral inadecuado, con condiciones físicas desfavorables, puede generar insatisfacción entre los empleados. Por lo tanto, cuando los factores ambientales son adecuados y proporcionan un entorno de trabajo cómodo, contribuyen a mantener un nivel mínimo de satisfacción y bienestar. Asimismo, la Teoría de Maslow (1954), también puede relacionarse con estos resultados, ya que la dimensión de factores ambientales toca aspectos que corresponden a las necesidades de seguridad y de pertenencia. Los empleados buscan un entorno laboral seguro y cómodo, que satisfaga sus necesidades básicas y fomente su sentido de pertenencia y aceptación en la organización. Cuando estas necesidades se cumplen, los empleados pueden enfocarse en satisfacer necesidades más elevadas, como la autorrealización y la satisfacción en el trabajo, lo que a su vez se asocia con la motivación laboral.

En referencia al objetivo específico 4, que fue evaluar la relación entre la motivación laboral y la dimensión motivación en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023, el análisis señala una correlación positiva moderada ($\rho = 0.561$; sig. bil. < 0.05) entre la motivación general y la motivación laboral. Este hallazgo se alinea con la investigación realizada por Vicente (2022), que identificó una fuerte presencia de motivación intrínseca entre los trabajadores, particularmente en relación con su motivación relacionada con el trabajo. De acuerdo con el marco teórico de Maslow, el concepto de motivación general desempeña un papel crucial en la determinación de la capacidad de un individuo para satisfacer las demandas de autorrealización de nivel superior en el contexto de su entorno de trabajo. Esta afirmación encuentra apoyo en la teoría de las expectativas, ya que postula que el impulso intrínseco fomenta percepciones optimistas sobre la probabilidad de alcanzar el éxito en el lugar de trabajo. McClelland aclara la correlación mencionada delineando los aspectos de logro, poder y afiliación, que son evidentes tanto en la motivación general como en la motivación organizativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe correlación positiva entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 ($\rho = 0.774$; sig. bil. < 0.05).

Segunda:

Existe correlación positiva moderada entre motivación laboral y la dimensión clima laboral en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 ($\rho = 0.606$; sig. bil. < 0.05).

Tercera:

Existe correlación positiva fuerte entre motivación laboral y la dimensión de horarios laborales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 ($\rho = 0.779$; sig. bil. < 0.05).

Cuarta:

Existe correlación moderada y positiva entre motivación laboral y la dimensión factores ambientales en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 ($\rho = 0.662$; sig. bil. < 0.05).

Quinta:

Existe correlación positiva moderada entre motivación laboral y la dimensión motivación en los colaboradores administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República en 2023 ($\rho = 0.561$; sig. bil. < 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda brindar capacitaciones donde el objetivo sea buscar estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la comisión de justicia y derechos humanos, haciéndolos con esto sentirse valorados y apreciados en su centro laboral.

Segunda:

Se recomienda diseñar e implementar talleres de construcción de equipos y gestión de conflictos para fortalecer la cohesión grupal y mejorar el clima laboral. Además, podría ser beneficioso establecer programas de feedback continuo donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y percepciones sobre el ambiente de trabajo.

Tercera:

Se recomienda considerar la implementación de programas de flexibilidad horaria o de trabajo remoto que permitan a los colaboradores ajustar sus horarios según sus necesidades personales. También sería propicio organizar talleres sobre gestión del tiempo para ayudar a los empleados a balancear sus responsabilidades laborales y personales.

Cuarta:

Se recomienda ofrecerles proyectos con el fin de mejorar sus propuestas legislativas cada cierto tiempo con el fin de mejorar su calidad laboral y el rendimiento de ellos, así mismo mantenerlos motivados para el logro de las metas trazadas.

Quinta:

Se recomienda implementar un programa de mentoría donde los empleados con alta motivación puedan guiar y apoyar a aquellos que busquen mejorar su motivación intrínseca y extrínseca. Asimismo, organizar talleres sobre

autoconocimiento y propósito personal para ayudar a los colaboradores a reconectar con sus motivaciones internas y cómo estas se alinean con sus roles laborales.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. [Tesis de Licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Álvarez, A. (2020). *Matriz de consistencia y matriz de operacionalización de variables*. Repositorio Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10824/Nota%20Acad%C3%A9mica%2010%20%2820.10.2021%29%20-%20Zatrices.pdf?sequence=4>
- Arias, L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Barrientos, L. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1260>
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16875>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Cabezas, Z y Vásquez, M. (2022). *Motivación intrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima*,

2022. [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98471>

Chávarri, P., Mendiburu, A., y Pérez, J. (2022). Extrinsic motivation plan for the job skills of municipal workers. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1), 30-52.
doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6505485>

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

Colenberg, S., Jylhä, T., y Arkesteijn, M. (2021). The relationship between interior office space and employee health and well-being—a literature review. *Building Research & Information*, 49(3), 352-366.
doi:<https://doi.org/10.1080/09613218.2019.1710098>

CONCYTEC. (2020). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Davies, E. (2022). Importance of the work environment for the fulfillment of organizational objectives. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147–151.
doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>

Dolores, E., Salazar, J., y Valdivia, M. (2023). Work motivation and its relationship to job performance. A case study. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26).
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Fernando, S., y Palacios, B. (2021). A theoretical approach to work performance. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98.
<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

García, M., y Salazar, J. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Cubana de Administración de Salud*, 46(3), 1-12.

- Geraldo, A. (2022). Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González, J, y García, M. (2014). Motivation and job satisfaction as facilitators of organizational change: an explanation from structural equations.. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología "JANG"*, 1(1), 1-12.
- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28317>
- Guirado, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
- Hamra, A. (2019). Company hierarchy pyramid. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 2(1), 195-199. <https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94/94>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición). Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, S., y Ávila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Herzberg, F. (1965). The motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393–402. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>
- Huamán, F. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60542>

- Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D., Condori-Cari, L., y Apaza-Apaza, K. (2021). Job stress and job performance of workers in financial institutions. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(4), 356-372. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- López, M. (2019). Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación. *Comillas. Universidad Pontificia*. <http://hdl.handle.net/11531/40598>
- Madero, S. (2020). Factors in Herzberg's theory and the impact of incentives on employee satisfaction. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maslow, A. (1954). The Instinctoid Nature of Basic Needs. *Journal of Personality*, 22(3), 326–347. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- McClelland, D. (1960). Trabajo de Motivación. New York: American Management.
- Moran, Y., Jayo, R., Chuyma, M., y Rios, L. (2021). Work motivation and organizational climate in teachers of the "San Fernando" Educational Institution of Manantay -Ucayali. *Innova Shimnambo*, 3(1), 11–20. <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., y Morocho, E. (2023). Organizational climate and job performance of ITCA personnel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a. Edición ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ortiz, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33501>

- Peiró, M., Montesa, D., y Soriano, A. (2021). Systematic review of research on the relationships between well-being and work performance in Iberoamerica. *Anuario Internacional de Revisiones en Psicología* (1), 95-121. doi: <https://doi.org/10.14635/REVPSY.0.5>
- Pereyra, E. (2020). Influence of motivation in physical activity, sport and health. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación Mente Clara*, 5, 1-19. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.200>
- Pilligua, P., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40965950000>
- Puma, M., y Estrada, E. (2020). Work motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo.*, 23(3), 45-53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Rivas, H., y Perero, S. (2017). Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *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>
- Ruiz, E., Salazar, J., y García, M. (2023). Work motivation and its relationship to job performance. A case study. *Revista Internacional de Desarrollo Empresarial*, 13(1), 1-12.
- Serrano, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSLabor*, 8-31. doi:10.31009/IUSLabor.2019.i02.02
- Talavera-Salas, X., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., y Campos-García, J. (2021). Work motivation and its relationship with job performance. A case study Motivation and job satisfaction of workers in a Provincial Municipality of Puno, Peru. *Polo del Conocimiento*, 6(62), 3-14. doi:10.23857/pc.v6i10.3179
- UCV. (2021). RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0340-2021/UCV. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp->

content/uploads/2021/07/RCU.-N%C2%B0-0403-2021-Reglamento-de-Academico-de-Facultad.pdf

Veytia, M., y Contreras, Y. (2019). Motivational factors to research and Virtual Learning Objects in Maesters students in Education Sciences. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-18. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

Vicente, L. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali 2022*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5852>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
Variable Motivación	1: Rivas et al (2017) define motivación como el conjunto de estímulos, razones e incentivos, ya sean internos o externos, que incitan a los empleados a desempeñar sus funciones con entusiasmo y compromiso en el entorno de trabajo.	la "motivación intrínseca", basada en deseos internos, y la "motivación extrínseca", vinculada a incentivos externos, son dimensiones esenciales de la "motivación laboral". Estas orientan el comportamiento del trabajador hacia metas organizacionales y son fundamentales para comprender la dinámica laboral.	Motivación extrínseca	Seguridad laboral Política organizacional Relaciones interpersonales	Ordinal Tipo Likert (1) Muy desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	en Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Motivación intrínseca	Incentivos intangibles Reconocimiento laboral Estabilidad en el trabajo Realización personal Capacidad de resolución de problemas Enfrentamiento a desafíos laborales		

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
Variable 2: Rendimiento laboral	El desempeño en el trabajo es una expresión con múltiples dimensiones del actuar de una persona en su ambiente laboral, evidenciando no solo capacidades técnicas sino también habilidades relacionales.	El "rendimiento laboral" es influenciado por el "clima laboral", "horarios", "factores ambientales" y la "motivación". Estas dimensiones determinan el desempeño de tareas en una organización.	Clima laboral	Eficacia funcional		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Comunicación activa		
			Horarios	Puntualidad	Ordinal	
				Gestión del tiempo	Tipo Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre	
			Factores ambientales	Aplicación del conocimiento		
				Eficacia laboral		
	Motivación	Conocimiento normativo				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado (a) encuestado, reciba mi cordial saludo, este cuestionario tiene como objetivo determinar el grado de motivación en el que se encuentran los colaboradores de la comisión de justicia y derechos humanos del congreso de la república así mismo la información obtenida será estrictamente confidencial, anónima y es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por su colaboración y la información brindada con sinceridad y objetividad. Instrucciones: Leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

Instrucciones: Leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valorización				
		1	2	3	4	5
	D1: Motivación extrínseca					
1	Le brindan recursos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades cotidianas.					
2	El sueldo que recibe satisface sus necesidades económicas en relación a su alimentación, vestimenta, vivienda y transporte.					

3	Usted cree que en su centro de trabajo le brindan la seguridad necesaria ante situaciones de emergencia.	
4	Considera usted que por su puesto de trabajo debe estar siempre disponible para prestar sus servicios laborales.	
5	Su trabajo le concede beneficios de acuerdo a ley como goce de vacaciones, cts., pagos por horas extras, licencias, etc.	
.D2. Motivación intrínseca		
6	Su estado anímico se encuentra en un estado apto para realizar sus actividades cotidianas en relación a sus responsabilidades laborales.	
7	En situaciones complicadas si no tiene a su alcance los materiales necesarios los busca de donde sea y maneja la situación.	
8	Su ambiente laboral lo motiva a realizar sus actividades con un mejor desempeño.	
9	Reconocen su trabajo y su dedicación para su puesto de trabajo.	
10	El ritmo en el que suele trabajar es adecuado para el puesto que usted ocupa.	

CUESTIONARIO: RENDIMIENTO LABORAL

Estimado (a) encuestado, reciba mi cordial saludo, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de rendimiento laboral en que se encuentran los colaboradores de la comisión de justicia y derechos humanos de la comisión de justicia y derechos humanos así mismo la información obtenida será estrictamente confidencial, anónima y es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por su colaboración y la información brindada con sinceridad y objetividad.

Instrucciones: Leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valorización				
		1	2	3	4	5
	D1: Clima laboral					
1	Usted como colaborador demuestra a su puesto de trabajo y en su centro laboral que ejerce las funciones de su puesto correctamente					
2	Expresa de manera eficiente sus ideas y las propuestas en relación a la empresa					
3	Se considera un colaborador activamente pacífico que maneja situaciones fuera de control en su área laboral.					

4	Está disponible para consultas de sus compañeros y ayudarlos en cualquier duda.	
D2: Horarios		
5	Cumple con su horario laboral.	
6	Sabe manejar sus tiempos de la información que se necesita y controla el tiempo de sus entregas.	
D3: Factores ambientales		
7	Los conocimientos adquiridos los practica correctamente en el desempeño de sus actividades.	
D4: Motivación		
8	Es eficiente sus resultados de su trabajo.	
9	Tiene conocimiento sobre la normativa de su puesto de trabajo.	
10	Tiene conocimiento sobre la normativa de la empresa.	

Anexo 3: Modelo de consentimiento informado por la UCV.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 09 de junio del 2023

Señor (a):
Dr. Americo Gonza Castillo
Presidente de la comisión de justicia y derechos humanos
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Nº de Carta : 166 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 09 de junio del 2023



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CORREA LABAN, LELIS LEONARDI**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA"** •

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "C. Castillo", written over a horizontal line.

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 28 de junio de 2023

OFICIO N° 709-2022-2023-CJYDDHH/CR

Señora:

CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo
Campus Lima – Ate
Presente. –

Asunto : Acerca de su pedido
Ref. : Carta N° 166-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

De mi mayor consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para que el señor Lelis Leonardi Correa Labán, maestrante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, donde solicita aplicar su tesis en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República que presido, sobre lo cual:

AUTORIZO AL SR. LELIS LEONARDI CORREA LABAN

Con la finalidad de poder aplicar la referida encuesta al personal administrativo que labora en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, instrumento de investigación que le permitirá recopilar datos para su tesis denominada **"Motivación y Rendimiento Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República"** en tal sentido, deberá apersonarse a las instalaciones de esta Comisión y realizar las acciones pertinentes para llevar a cabo dicha recopilación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 17:16:35-0500

AMÉRICO GONZA CASTILLO
Presidente
Comisión de Justicia y Derechos Humanos

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos.
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable “**RENDIMIENTO Y MOTIVACION LABORAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

Evaluador 1
1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Martínez Ponce
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor
Área de formación académica:	Clínica Social Educativa Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Investigación (Asesor, revisor y jurado de tesis)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre motivación laboral
Autor(a):	Lelis Leonardi Correa Labán
Procedencia:	Peruano
Administración:	Unidad de estudio: Colaboradores administrativos de la comisión de justicia y derechos humanos

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Comisión de justicia de derechos humanos
Significación:	El Instrumento aplicado es un cuestionario que consta de 10 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: Motivación intrínseca, seguridad laboral, política organizacional, relaciones interpersonales y el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 4 categorías (Muy pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Se refiere al impulso interno que lleva a las personas a realizar una actividad por el simple placer y satisfacción derivados de la tarea en sí. Está impulsada por intereses personales, curiosidad, o el deseo de auto-realización, sin necesidad de recompensas externas.
	Motivación extrínseca	Es el estímulo que proviene de fuera del individuo, donde las acciones se llevan a cabo en respuesta a recompensas externas, como salarios, promociones o reconocimientos, o para evitar consecuencias negativas, como castigos o críticas.
Rendimiento laboral	Clima laboral	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Horarios	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Factores ambientales	Son las condiciones físicas y atmosféricas del lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura, y nivel de ruido.

	Motivación	Representa el conjunto de razones o incentivos que llevan a un individuo a realizar una tarea o función determinada.
--	------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Motivación y rendimiento Laboral** elaborado por

Lelis Leonardi Correa Labán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión e indicadores que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO Y MOTIVACION LABORAL

Variable 1: Motivación laboral

Dimensión 1: Motivación extrínseca

Objetivo de la dimensión: Profundizar en el entendimiento de las percepciones de los colaboradores en relación con los factores extrínsecos que influyen en su motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	Usted cree que en su centro de trabajo le brindan la seguridad necesaria ante situaciones de emergencia.				
Política organizacional	Le brindan recursos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades cotidianas.	4	4	4	
	Considera usted que por su puesto de trabajo debe estar siempre disponible para prestar sus servicios laborales.				
Relaciones interpersonales	Su trabajo le accede beneficios de acorde a ley como goce de vacaciones, cts., pagos por horas extras, licencias, etc.				
Incentivos intangibles	El sueldo que recibe satisface sus				

	necesidades económicas en relación a su alimentación, vestimenta, vivienda y transporte.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Motivación intrínseca

Objetivo de la dimensión: Examinar meticulosamente las percepciones de los colaboradores sobre los elementos intrínsecos que alimentan su motivación labora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento laboral	Reconocen su trabajo y su dedicación para su puesto de trabajo.				
Estabilidad en el trabajo	El ritmo en el que suele trabajar es adecuado para el puesto que usted ocupa.				
Realización personal	Su estado anímico se encuentra en un estado apto para realizar sus actividades cotidianas en relación a sus responsabilidades laborales.	4	4	4	
Capacidad de resolución de problemas	En situaciones complicadas si no tiene a su alcance los materiales necesarios los busca de donde sea y maneja la situación.				
Enfrentamientos desafíos laborales	Su ambiente laboral lo motiva a realizar sus actividades con un mejor desempeño.				

Variable 2: Rendimiento laboral

Dimensión 1: Clima laboral

Objetivos de la Dimensión: Evaluar la influencia del clima laboral en el rendimiento y eficiencia de los empleados, identificando aspectos específicos del entorno de trabajo que potencien la productividad y satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia funcional	Usted como colaborador demuestra a su puesto de trabajo y en su centro laboral que ejerce las funciones de su puesto correctamente.	4	4	4	
	Se considera un colaborador activamente pacífico que maneja situaciones fuera de control en su área laboral.				
Comunicación activa	Expresa de manera eficiente sus ideas y las propuestas en relación a la empresa.				
	Está disponible para consultas de sus compañeros y ayudarlos en cualquier duda.				

Dimensión 2: Horarios

Objetivos de la Dimensión: evaluar la contribución de los horarios laborales al rendimiento general de los empleados, buscando entender cómo diferentes estructuras y flexibilidades horarias pueden impactar en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo realizado, con el propósito de ajustar y adaptar dichos horarios para optimizar el rendimiento laboral global de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	Cumple con su horario laboral	4	4	4	
Gestión del tiempo	Sabe manejar sus tiempos de la información que se necesita y controla el tiempo de sus entregas.				

Dimensión 3: Factores ambientales

Objetivos de la Dimensión: Examinar sistemáticamente las percepciones de los colaboradores en relación a los factores ambientales presentes en su entorno laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación del conocimiento	Los conocimientos adquiridos los practica correctamente en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	

Dimensión 4: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar los grados y características de la motivación que prevalecen entre el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia laboral	Es eficiente sus resultados de su trabajo.				
Conocimiento normativo	Tiene conocimiento sobre la normativa de su puesto de trabajo.	4	4	4	
	Tiene conocimiento sobre la normativa de la empresa.				



Eduardo Martínez Ponce
DNI: 43337343.....

Firma del evaluador

Evaluador 2
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable “**Motivación y rendimiento laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lenmy Stephanie Ochoa Santos				
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:					
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos				
Tiempo de experiencia profesional en	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
el área:	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación	Investigación (Asesora, revisora y jurado de tesis)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación laboral
Autor:	Lelis Leonardi Correa Labán
Procedencia:	Perú
Administración:	Ciudadano
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Comisión de justicia derechos humanos del congreso de la republica
Significación:	Compuesta por 2 dimensiones de la motivación laboral entre ellas se consideró en primera dimensión la Motivación extrínseca y la motivación Intrínseca

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación laboral
Autor:	Lelis Leonardi Correa Labán
Procedencia:	Perú
Administración:	Ciudadano
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Comisión de justicia derechos humanos del congreso de la republica
Significación:	Compuesta por 2 dimensiones de la motivación laboral entre ellas se consideró en primera dimensión la Motivación extrínseca y la motivación Intrínseca

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Motivación intrínseca	Se refiere al impulso interno que lleva a las personas a realizar una actividad por el simple placer y satisfacción derivados de la tarea en sí. Está impulsada por intereses personales, curiosidad, o el deseo de auto-realización, sin necesidad de recompensas externas.

Motivación Laboral	Motivación extrínseca	Es el estímulo que proviene de fuera del individuo, donde las acciones se llevan a cabo en respuesta a recompensas externas, como salarios, promociones o reconocimientos, o para evitar consecuencias negativas, como castigos o críticas.
Rendimiento laboral	Clima laboral	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Horarios	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Factores ambientales	Son las condiciones físicas y atmosféricas del lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura, y nivel de ruido.
	Motivación	Representa el conjunto de razones o incentivos que llevan a un individuo a realizar una tarea o función determinada.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Motivación y rendimiento Laboral** elaborado por

Lelis Leonardi Correa Labán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO Y MOTIVACION LABORAL

Variable 1: Motivación laboral

Dimensión 1: Motivación extrínseca

Objetivo de la dimensión: Profundizar en el entendimiento de las percepciones de los colaboradores en relación con los factores extrínsecos que influyen en su motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	Usted cree que en su centro de trabajo le brindan la seguridad necesaria ante situaciones de emergencia.	4	4	4	

Política organizacional	Le brindan recursos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades cotidianas.				
	Considera usted que por su puesto de trabajo debe estar siempre disponible para prestar sus servicios laborales.				
Relaciones interpersonales	Su trabajo le accede beneficios de acorde a ley como goce de vacaciones, cts., pagos por horas extras, licencias, etc.				
Incentivos intangibles	El sueldo que recibe satisface sus necesidades económicas en relación a su alimentación, vestimenta, vivienda y transporte.				

Dimensión 2: Motivación intrínseca

Objetivo de la dimensión: Examinar meticulosamente las percepciones de los colaboradores sobre los elementos intrínsecos que alimentan su motivación labora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento laboral	Reconocen su trabajo y su dedicación para su puesto de trabajo.	4	4	4	
Estabilidad en el trabajo	El ritmo en el que suele trabajar es adecuado para el puesto que usted ocupa.				
Realización personal	Su estado anímico se encuentra en un estado apto para realizar sus				

	actividades cotidianas en relación a sus responsabilidades laborales.				
Capacidad de resolución de problemas	En situaciones complicadas si no tiene a su alcance los materiales necesarios los busca de donde sea y maneja la situación.				
Enfrentamientos desafíos laborales	Su ambiente laboral lo motiva a realizar sus actividades con un mejor desempeño.				

Variable 2: Rendimiento laboral

Dimensión 1: Clima laboral

Objetivos de la Dimensión: Evaluar la influencia del clima laboral en el rendimiento y eficiencia de los empleados, identificando aspectos específicos del entorno de trabajo que potencien la productividad y satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia funcional	Usted como colaborador demuestra a su puesto de trabajo y en su centro laboral que ejerce las funciones de su puesto correctamente.	4	4	4	
	Se considera un colaborador activamente pacífico que maneja situaciones fuera de control en su área laboral.				
Comunicación activa	Expresa de manera eficiente sus ideas y las propuestas en relación a la empresa.				
	Está disponible para consultas de sus compañeros y ayudarlos en cualquier duda.				

Dimensión 2: Horarios

Objetivos de la Dimensión: evaluar la contribución de los horarios laborales al rendimiento general de los empleados, buscando entender cómo diferentes estructuras y flexibilidades horarias pueden impactar en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo realizado, con el propósito de ajustar y adaptar dichos horarios para optimizar el rendimiento laboral global de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacion
Puntualidad	Cumple con su horario laboral	4	4	4	
Gestión del tiempo	Sabe manejar sus tiempos de la información que se necesita y controla el tiempo de sus entregas.				

Dimensión 3: Factores ambientales

Objetivos de la Dimensión: Examinar sistemáticamente las percepciones de los colaboradores en relación a los factores ambientales presentes en su entorno laboral

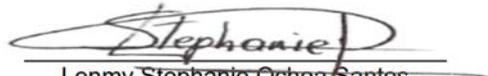
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacion
Aplicación del conocimiento	Los conocimientos adquiridos los practica correctamente en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	

Dimensión 4: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar los grados y características de la motivación que prevalecen entre el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Eficacia laboral	Es eficiente sus resultados de su trabajo.	4	4	4	

Conocimiento normativo	Tiene conocimiento sobre la normativa de su puesto de trabajo.				
	Tiene conocimiento sobre la normativa de la empresa.				


 Lenmy Stephanie Ochoa Santos
 DNI: 41542187.....

Firma del evaluador

Evaluador 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable “**motivación y rendimiento laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1) Datos generales del juez

	Roberto Joaquín Vivanco Burgos			
Grado profesional:	Maestría	(x)	Doctor	
	Clínica		Social	
Institución donde labora:	Escuela Superior de Guerra del Ejercito			
Tiempo de experiencia	2 a 4 años			
el área:	Más de 5	(x)		
Experiencia en Investigación	Investigación (Asesor, revisor y jurado de tesis)			

2) Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación laboral
Autor:	Lelis Leonardi Correa Labán
Procedencia:	Perú

Administración:	Ciudadano
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Comisión de justicia derechos humanos del congreso de la republica
Significación:	Compuesta por 2 dimensiones de la motivación laboral entre ellas se consideró en primera dimensión la Motivación extrínseca y la motivación

3) **Datos de la escala** Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación laboral
Autor:	Lelis Leonardi Correa Labán
Procedencia:	Perú
Administración:	Ciudadano
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Comisión de justicia derechos humanos del congreso de la republica
Significación:	Compuesta por 2 dimensiones de la motivación laboral entre ellas se consideró en primera dimensión la Motivación extrínseca y la motivación Intrínseca

1. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Se refiere al impulso interno que lleva a las personas a realizar una actividad por el simple placer y satisfacción derivados de la tarea en sí. Está impulsada por intereses personales, curiosidad, o el deseo de auto-realización, sin necesidad de recompensas externas.
	Motivación extrínseca	Es el estímulo que proviene de fuera del individuo, donde las acciones se llevan a cabo en respuesta a recompensas externas, como salarios, promociones o reconocimientos, o para evitar consecuencias negativas, como castigos o críticas.
Rendimiento laboral	Clima laboral	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Horarios	Refiere al conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.
	Factores ambientales	Son las condiciones físicas y atmosféricas del lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura, y nivel de ruido.
	Motivación	Representa el conjunto de razones o incentivos que llevan a un individuo a realizar una tarea o función determinada.

2. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Motivación y rendimiento Laboral** elaborado por

Lelis Leonardi Correa Labán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO Y MOTIVACION LABORAL

Variable 1: Motivación laboral

Dimensión 1: Motivación extrínseca

Objetivo de la dimensión: Profundizar en el entendimiento de las percepciones de los colaboradores en relación con los factores extrínsecos que influyen en su motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	Usted cree que en su centro de trabajo le brindan la seguridad necesaria ante situaciones de emergencia.	4	4	4	
Política organizacional	Le brindan recursos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades cotidianas.				
	Considera usted que por su puesto de trabajo debe estar siempre disponible para prestar sus servicios laborales.				
Relaciones interpersonales	Su trabajo le accede beneficios de acorde a ley como goce de vacaciones, cts., pagos por horas extras, licencias, etc.				
Incentivos intangibles	El sueldo que recibe satisface sus necesidades económicas en relación a su alimentación, vestimenta, vivienda y transporte.				

Dimensión 2: Motivación intrínseca

Objetivo de la dimensión: Examinar meticulosamente las percepciones de los colaboradores sobre los elementos intrínsecos que alimentan su motivación labora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Reconocimiento laboral	Reconocen su trabajo y su dedicación para su puesto de trabajo.	4	4	4	
Estabilidad en el trabajo	El ritmo en el que suele trabajar es adecuado para el puesto que usted ocupa.				
Realización personal	Su estado anímico se encuentra en un estado apto para realizar sus actividades cotidianas en relación a sus responsabilidades laborales.				
Capacidad de resolución de problemas	En situaciones complicadas si no tiene a su alcance los materiales necesarios los busca de donde sea y maneja la situación.				
Enfrentamientos desafíos laborales	Su ambiente laboral lo motiva a realizar sus actividades con un mejor desempeño.				

Variable 2: Rendimiento laboral

Dimensión 1: Clima laboral

Objetivos de la Dimensión: Evaluar la influencia del clima laboral en el rendimiento y eficiencia de los empleados, identificando aspectos específicos del entorno de trabajo que potencien la productividad y satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia funcional	Usted como colaborador demuestra a su puesto de trabajo y en su centro laboral que ejerce las funciones de su puesto correctamente.	4	4	4	

	Se considera un colaborador activamente pacífico que maneja situaciones fuera de control en su área laboral.				
Comunicación activa	Expresa de manera eficiente sus ideas y las propuestas en relación a la empresa.				
	Está disponible para consultas de sus compañeros y ayudarlos en cualquier duda.				

Dimensión 2: Horarios

Objetivos de la Dimensión: valorar la contribución de los horarios laborales al rendimiento general de los empleados, buscando entender cómo diferentes estructuras y flexibilidades horarias pueden impactar en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo realizado, con el propósito de ajustar y adaptar dichos horarios para optimizar el rendimiento laboral global de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	Cumple con su horario laboral	4	4	4	
Gestión del tiempo	Sabe manejar sus tiempos de la información que se necesita y controla el tiempo de sus entregas.				

Dimensión 3: Factores ambientales

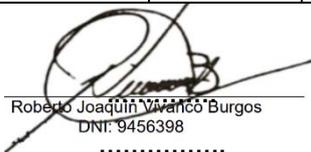
Objetivos de la Dimensión: Examinar sistemáticamente las percepciones de los colaboradores en relación a los factores ambientales presentes en su entorno laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación del conocimiento	Los conocimientos adquiridos los practica correctamente en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	

Dimensión 4: Motivación

Objetivos de la Dimensión: Determinar los grados y características de la motivación que prevalecen entre el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia laboral	Es eficiente sus resultados de su trabajo.	4	4	4	
Conocimiento normativo	Tiene conocimiento sobre la normativa de su puesto de trabajo.				
	Tiene conocimiento sobre la normativa de la empresa.				



Roberto Joaquín Vianco Burgos
DNI: 9456398
.....

Firma del evaluador

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

		statistic	p
Rendimiento laboral	Shapiro-Wilk	0.883	0.010
Motivación laboral	Shapiro-Wilk	0.905	0.027

Interpretación

Los p-valores para ambas variables, rendimiento laboral y motivación laboral, son menores que 0.05. Esto indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que los datos no siguen una distribución normal.

Rendimiento Laboral: Con una estadística de Shapiro-Wilk de 0.883 y un p-valor de 0.010, la distribución de los datos de rendimiento laboral no sigue una distribución normal.

Motivación Laboral: Similarmente, con una estadística de Shapiro-Wilk de 0.905 y un p-valor de 0.027, los datos de motivación laboral tampoco siguen una distribución normal.

Dado que los datos no siguen una distribución normal, se debe considerar la correlación de Rho Spearman.

Anexo 6: Confiabilidad

Confiabilidad de alfa de Cronbach de la Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,831	18

El coeficiente de alfa de Cronbach para la "Motivación laboral" es de 0,831, lo que indica una alta consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Esto señala que los ítems están midiendo de manera coherente el mismo constructo, y por lo tanto, el cuestionario es confiable en su propósito de evaluar la motivación laboral.

Confiabilidad de alfa de Cronbach del Rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	18

El coeficiente de alfa de Cronbach para la "Rendimiento laboral" es de 0,890, reflejando una excelente consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Este valor cercano a 0,9 indica que los ítems están estrechamente relacionados y miden de forma consistente el mismo constructo.

Anexo 7: Base de datos

	Motivación laboral									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Encuestado 1	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3
Encuestado 2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
Encuestado 3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
Encuestado 4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5
Encuestado 5	4	5	3	4	3	2	2	5	5	3
Encuestado 6	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5
Encuestado 7	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5
Encuestado 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 9	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5
Encuestado 10	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4
Encuestado 11	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado 12	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Encuestado 13	2	5	3	4	4	2	2	5	4	4
Encuestado 14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
Encuestado 15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 17	3	4	4	4	1	2	3	3	4	5
Encuestado 18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
Encuestado 19	3	4	3	5	1	4	2	2	3	3
Encuestado 20	1	1	3	2	5	3	4	2	3	4
Encuestado 21	5	5	4	2	2	4	2	3	1	4
Encuestado 22	4	3	1	5	3	4	2	3	4	4
Encuestado 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 24	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5

Motivación laboral										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Encuestado 1	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4
Encuestado 2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
Encuestado 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 4	1	4	2	5	3	4	2	5	4	4
Encuestado 5	1	4	5	1	5	5	5	4	2	2
Encuestado 6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Encuestado 7	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuestado 8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
Encuestado 10	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
Encuestado 11	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
Encuestado 12	2	1	3	3	3	3	5	2	5	1
Encuestado 13	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4
Encuestado 14	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
Encuestado 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 17	5	1	2	4	3	3	4	3	2	5
Encuestado 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 19	4	5	5	4	5	4	2	1	2	4
Encuestado 20	1	1	4	5	3	5	2	5	4	5
Encuestado 21	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4
Encuestado 22	4	1	3	5	2	3	3	4	4	2
Encuestado 23	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4
Encuestado 24	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3