



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral en una Compañía de Bomberos de la
ciudad de Huaraz, año 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

De la cruz Torres, Hector Rolando (orcid.org/0000-0002-4607-8490)

ASESOR:

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres en el cielo, que fueron fuente de inspiración, motivación y confianza. A mi esposa y a mis hijas por brindarme todo su apoyo para alcanzar mis metas. Esta tesis es una forma de agradecerles por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a mi tutor por su apoyo en desarrollar esta investigación, a mis hermanos por estar siempre apoyándome, a mi amigo Manuel Paz por sus consejos para iniciar esta carrera y a todas las personas que son importantes en mi vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño Laboral en una Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, año 2023.", cuyo autor es DE LA CRUZ TORRES HECTOR ROLANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

HUARAZ, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 02-12-2023 13:25:43

Código documento Trilce: TRI - 0663381



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ TORRES HECTOR ROLANDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño Laboral en una Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, año 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
HECTOR ROLANDO DE LA CRUZ TORRES DNI: 80082754 ORCID: 0000-0002-4607-8490	Firmado electrónicamente por: HECRUZTO el 23-11- 2023 11:35:09

Código documento Trilce: TRI - 0663382

Índice de Contenidos

Cátatula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	10
3.6 Método de análisis de datos	10
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia motivación	12
Tabla 2 Frecuencia desempeño laboral	13
Tabla 3 Frecuencia motivación: Motivación extrínseca	14
Tabla 4 Frecuencia motivación: Motivación intrínseca	15
Tabla 5 Frecuencia Desempeño laboral: Desempeño de puesto	16
Tabla 6 Frecuencia Desempeño laboral: Compromiso institucional	17
Tabla 7 Frecuencia Motivación agrupada	18
Tabla 8 Frecuencia Motivación: Motivación extrínseca agrupada	19
Tabla 9 Frecuencia motivación: Motivación intrínseca agrupada	20
Tabla 10 Resumen de procesamiento de casos	21
Tabla 11 Análisis de correlación entre motivación y desempeño laboral	22

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	8
Figura 2 Frecuencia motivación	12
Figura 3 Frecuencia desempeño laboral	13
Figura 4 Frecuencia motivación: Motivación extrínseca	14
Figura 5 Frecuencia motivación: Motivación intrínseca	15
Figura 6 Frecuencia Desempeño laboral: Desempeño de puesto	16
Figura 7 Frecuencia Desempeño laboral: Compromiso institucional	17

Resumen

La motivación es un elemento muy significativo para las instituciones. y cuando se utiliza correctamente, ayuda a aumentar la producción de los trabajadores y, es importante para el trabajo de los individuos, se obtendrán más y mejores resultados, los individuos pueden trabajar de manera efectiva para lograr las conjeturas organizacionales. Para lograr el objetivo, este trabajo denominado “Motivación y desempeño laboral del cuerpo de bomberos de la ciudad de Huaraz en el año 2023”. El propósito principal fue vincular la estimulación y desempeño laboral, y esta investigación será básica, no experimental. Intercambio Transversal, transversal, cuantitativa y descriptiva. La sociedad y muestra fue compuesta por 40 Bomberos de Huaraz. Utilizan encuestas y cuestionarios para recopilar información de indagación. En la representación 5 se resaltan los resultados relacionados con la estimulación del trabajo laboral, sugiriendo $Rho = 0,864$ según la correlación de Spearman. Esto demuestra que se halla un buen valor de dos cambiabile del estudio.

Palabras clave: Motivación Laboral, Bomberos Voluntarios.

Abstract

Motivation is a very significant element for institutions. and when used correctly, it helps to increase the production of workers and, it is important for the work of individuals, more and better results will be obtained, individuals can work effectively to achieve organizational conjectures. To achieve the objective, this work called "Motivation and work performance of the fire department of the city of Huaraz in the year 2023". The main purpose was to link stimulation and work performance, and this research will be basic, non-experimental. Cross-sectional, transversal, quantitative and descriptive. The society and sample was composed of 40 firefighters from Huaraz. They use surveys and questionnaires to collect inquiry information. Representation 5 highlights the results related to work stimulation, suggesting $Rho = 0.864$ according to Spearman's correlation. This shows that a good value of two study variables is found.

Keywords: Work Motivation, volunteer firefighters.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la estimulación por el desenvolvimiento es un factor de decisión o un factor importante de una organización o empresa que permite a los empleados de una empresa realizar su trabajo y desempeñarse bien para lograr los objetivos de desempeño. El cambio económico global. La O.M.S (2022) considera que el propósito de la salud ocupacional es promover y mantener un alto y óptimo nivel de bienestar físico, mental, emocional y social de todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo siempre hay problemas de salud laboral El bienestar tuvo como objetivo proteger la salud en el lugar de trabajo adaptando las capacidades de los trabajadores a sus necesidades físicas y mentales. La motivación es esencial para el desarrollo profesional. Este aspecto del trabajo sigue siendo importante hoy en día por que la motivación laboral anima a los empleados a tener una mejor actitud y ganas de hacer su trabajo. Empresa. A nivel territorial, una encuesta de Gallup señala que sólo el 15 por ciento de los trabajadores están entusiasmados con el futuro de su empresa, lo que indica que en el Perú hay niveles más altos de movilidad laboral del mundo. En América Latina, el promedio es del 20 por ciento. Hind veemaja Según Coopers y Astete (2014) en el informe del Presidente del Comité de Recursos Humanos de la Cámara Americana de Comercio en el Perú, donde cerca de cuatro de cada cinco empresas donan, aunque el monto de inversión destinado a este fin es muy. Aunque las empresas pequeñas y pocas optan por implementar estas prácticas de manera continua, los números muestran lo importante que es para las organizaciones en términos de logros. En Perú, todavía están cambiando, con costos laborales apenas por debajo del uno por ciento, considerando que el comercio minorista, el consumo masivo y la banca son áreas donde las empresas peruanas aún tienen un largo camino por recorrer para volverse más competitivas y productivas. Gastan más dinero en formación y soporte técnico para sus empleados.

A nivel local, en los bomberos Huaraz, se observó que la estimulación de los integrantes de la empresa para las actividades de rescate es muy baja, posiblemente por problemas entre los integrantes y los directivos. compulsión, lo que da como resultado que el personal no se reúna o huya a campamentos militares para oficinas de seguridad o de servicio, también se puede argumentar que las tropas no están

listas, lo que significa que el personal no es efectivo para pedir ayuda. en varios campos. en emergencias por lo que no todos están iluminados por falta de personal o preparación. Las crisis se manejan de tal manera que a las personas en apuros se les permitió quejarse de la crisis. Por tanto, a partir de este estudio motivacional se pueden obtener cambios positivos en la labor de los bomberos, que mejorarán los resultados de las labores de primeros auxilios de los habitantes. Esta pregunta de investigación me permitió plantear el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la estimulación y el trabajo de los bomberos de la ciudad 2023? Por lo tanto, se plantearon particulares: preguntas siguientes las también (1) ¿existe una relación entre la estimulación interna y el desenvolvimiento laboral de los bomberos de Huaraz (2) ¿Cuál es la relación entre la estimulación extrínseca y el desempeño laboral en los bomberos de Huaraz? (3) ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con el desempeño de los Bomberos de la ciudad de Huaraz? (4) ¿Cómo influye la motivación en la eficacia en bomberos Huaraz?

En general, la base teórica motivación es determinar para las investigaciones futuras comparativa y teórica base de tratarse por suposición, en base de estudio por objetivos, alcance organización cualquier que esencial es adecuada laboral una determinar que es porque contribuye a la creación de una ventaja competitiva entre las empresas de bomberos. El objetivo de la demostración práctica del trabajo de indagación es describir la relación entre varios elementos, lo que permite y ya promueven público al servicio mejor un obtenido resultado los que trabajo, del desempeño el motivacional efecto el determinante La justificación de la metodología Si se ha demostrado que el método.

A partir del problema general se definió la siguiente suposición general: Determinar en qué medida la estimulación está relacionada con el cumplimiento del trabajo de los miembros de bomberos de la ciudad de Huaraz. Por ende, se determinaron los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar en qué medida se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño de los miembros de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz (2) Determinar en qué medida se relaciona la estimulación extrínseca sobre el desempeño laboral de los miembros de la Compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz (3) Cómo afecta el reconocimiento al desempeño laboral de los miembros de la Compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz (4) Cómo afecta la motivación a la eficiencia de los miembros de la Compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz.

Se propone una descripción de la conjetura general correspondiente: Existe una relación significativa de los integrantes de la Compañía de bomberos y el desempeño de las labores en Huaraz en el año 2023. Hay una relación significativa. También se proponen las siguientes hipótesis específicas: (1) En la ciudad de Huaraz Existe una conexión importante entre la estimulación intrínseca y el desempeño de los miembros de la compañía de bomberos. (2) Existe una correlación significativa entre la estimulación extrínseca y el esfuerzo laboral. (3) Existe una conexión significativa entre el reconocimiento a los Bomberos de la ciudad de Huaraz en el desempeño del trabajo. (4) En la ciudad de Huaraz existe una relación importante entre la estimulación y la eficiencia de los bomberos de la ciudad de Huaraz.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, consideramos el estudio de Vega (2023), cuyo principal objetivo era comprender cómo la motivación y el desempeño de los consultores inmobiliarios. El método es cuantitativo y la muestra total estimada es de 72 empleados de la Empresa Constructora e Inmobiliaria Achirana ubicada en la ciudad de Ica, donde cada variable tiene adecuada validez y confiabilidad. Los principales resultados arrojaron que, en términos de estimulación, el 5,6% de los empleados están siempre motivados, el 86,1% casi siempre están motivados y el 8,3% a veces están motivados; En cuanto al desempeño laboral, el 76,4% siempre hace bien su trabajo, y el 22,2% de las personas casi siempre lo hace bien y el 1,4% a veces. Se demostró que es una conexión significativa, moderada y positiva entre la estimulación y el desenvolvimiento laboral. Y Sánchez et al. al (2021), cuyo objetivo general es conocer la relación entre estimulación y trabajo entre crédito y ahorro en estructuras de microfinanzas, Piura, 2021. Utilizaron un diseño metodológico no experimental con un nivel descriptivo asociado. Además, la población está compuesta por 30 empleados de la unidad estructural de microfinanzas Piura. Los resultados mostraron que 86 personas calificaron al 70,00% de los encuestados como baja motivación y fuerza laboral, de los cuales el 67% de los encuestados reportaron baja motivación. La conclusión es que Piura 2021 fue una correlación positiva muy pronunciada con la correlación del microcrédito. Por otro lado, los objetivos de investigación de Vivanco Aguilar, Janet (2023) son: determinar las características motivacionales de los empleados de la nueva microempresa de salones de belleza spa de Ayacucho en el año 2022 para mejorar su eficiencia laboral; Los métodos utilizados son diseños cuantitativos, descriptivos jerárquicos y no la sociedad de La investigación consistió en 8 nuevos empleados de salones de belleza de spa. El 75% de los empleados informó que su trabajo a menudo les permite alcanzar ciertos objetivos; Por otro lado, el 75% mencionó que muchas veces se siente orgulloso de sí mismo en el trabajo; El 37,5% de los empleados afirmó que a menudo pueden hablar sobre empresas. Ofrecer sugerencias y/u opiniones; De manera similar, el 63% de los encuestados dijo que los gerentes a menudo les dan la libertad de elegir cómo trabajar; El 62,5% afirmó que el trabajo que realiza coincide muchas veces con sus valores personales; Asimismo, el 50% de los empleados afirmó que los directivos consideran los valores

y la ética al tomar decisiones, y el 37,5% afirmó que en ocasiones reciben reconocimiento por su trabajo. Resultó que se identificaron las características de estimulación y eficiencia laboral; De manera similar, los resultados concluyeron que los empleados se sentían algo motivados, pero no lo suficientemente bien como para lograr resultados laborales. Por ello, Quispe Lazo (2018) decidió determinar la motivación y el desempeño de los empleados en Huamanga. La estructura de la metodología de la investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y prospectiva. La parte está formada por 120 socios, la muestra incluye 83 ítems de investigación, la técnica de juntar la información es una encuesta y el instrumento es el sondeo estructurado Olvera Y. (2014), 01 sondeo por variable compuesto por 15 ítems, Existe una fuerte relación directa, si el $p_value=0.000$ es menor que el nivel de relevancia $\alpha=0.05$, se decide utilizar la conjetura alternativa y rechazar la conjetura nula.

En el contexto internacional tenemos a Guete et al. al (2022), que tiene como objetivo investigar la relación entre la estimulación y el desenvolvimiento de profesores universitarios en Colombia y Venezuela. El estudio fue considerado un estudio descriptivo correlacional en un diseño no experimental. La integrante de estudio estuvo compuesta por 429 personas de universidades públicas de Venezuela y Colombia (p. ej., Universidad de Zúlia y Universidad de La Guajira). Así, el 28,7% de quienes respondieron la apoyo afirmaron que casi nunca se sienten motivados por la responsabilidad de terminar a tiempo en su unidad estructural y están satisfechos con lo hecho; el 30% casi siempre respondió; siempre el 10%; El 10% casi nunca respondió y el 10% nunca concluyó que el uso de cuentos, canciones, poemas y juegos grupales es medianamente apropiado, concluyendo así que los docentes deberían prestarles más atención, porque contribuyen al desarrollo general de los niños. . Por otro lado, Boza et al. al (2020), cuyo objetivo fue diagnosticar la motivación de los trabajadores hoteleros de Quevedo y su efecto en el desenvolvimiento laboral. El enfoque utilizado es descriptivo. Se utilizan métodos teóricos como el método de análisis integral y el método histórico lógico, las entrevistas y encuestas son herramientas, y el software estadístico SPSS 22.0 de la versión Windows 22. 0 se utiliza para procesar datos estadísticos. En el primer factor, la unidad de observación moral y material, el 37% de los empleados son estimulados mentalmente algunas veces, el 34% casi siempre y sólo el 29% siempre, lo que se relaciona con el reconocimiento de los superiores en su trabajo. De la

política salarial se desprende que el 47% aplica la póliza casi siempre, el 34% la aplica algunas veces, pero la mayoría no tiene seguro y esto tiene relación con la compensación a la que tiene derecho por ley. En resumen, se puede afirmar que los hoteles estudiados tienen factores motivacionales comunes y su impacto en la eficiencia y competitividad del trabajo. Y Tacuri et al. al (2021), que tuvo como objetivo estudiar la motivación y el trabajo laboral en la Universidad del Canal, Cuenca. En el estudio usaron métodos cuantitativos, sectoriales y descriptivos. El grupo de investigación estuvo integrado por un total de 35 docentes y 15 administrativos que laboran en la institución educativa. La técnica de juntar los datos fue una encuesta tipo Likert 27. Los resultados muestran que el 62,5% de los sujetos son mujeres y el 37,5% son hombres. La media es 1,63 y la moda es 2,00. Se ha observado que este grupo está representado mayoritariamente por mujeres profesionales en las universidades católicas. Las invitaciones revelaron que el 84.4% eran docentes y el 15.6% ocupaban cargos administrativos con un promedio de 1.16 y una forma de empleo de 1.00. En general se puede decir que los empleados son muy leales a la universidad, y cada empleado en su roles reconocido y recompensado de acuerdo a la imagen del empleado, pero esto se expresa tanto en el horario de trabajo como en la cantidad de trabajo. Surgieron preguntas durante la jornada laboral. Compensación a los empleados por horas extras y trabajo de fin de semana. Calderón et al. Al (2018), que tuvo como propósito investigar la relación entre motivación y satisfacción laboral entre los empleados de Joe Banana en La Paz, con el fin de comprender las estructuras cognitivas que median ambas. Variables que miden el comportamiento interactivo en tareas laborales mediante instrumentos validados. En este estudio, utilicé un estudio no experimental. Dado que el resultado de 6,385 calculado mediante el análisis de chi-cuadrado es menor que significativo, se acepta H_0 . Esto significa que la variable no es significativa al nivel de significancia del 95% debido a factores aleatorios. Esto significa que tanto las variables motivacionales como las variables de desempeño laboral están relacionadas con factores internos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de pertenencia) que reemplazan a los factores externos (factores de salud o cuidado, necesidad de poder, recompensa financiera, seguridad y estabilidad). En un contexto local, Cochachin et al. al (2022), cuyo objetivo fue comprender la motivación en el sector directivo de Trujillo Investment S.A Huaraz - 2022. Los tipos de investigación son: aplicada, descriptiva, cuantitativa, de correlación no

experimental. Entre ellos se encuentran 60 profesionales técnicos de Trujillo Investment S.A. Si es positivo y altamente correlacionado significa que cuando aumenta el nivel de estimulación también lo hace el desenvolvimiento laboral en el ámbito gerencial en Trujillo Investment S.A. y Figueroa et al. al (2022) tuvo como propósito determinar la relación entre estimulación y desenvolvimiento laboral entre directivos del centro de salud Víctor Ramos Guardia de Huaraz - 2022. El enfoque utilizado es aplicado, relacional, no experimental y transversal. Se obtuvieron muestras del personal administrativo de 64 hospitales. Poblaciones estudiadas; El 45% reportó baja motivación y eficiencia, el 61% baja motivación, el 56% bajo rendimiento y el 41% baja motivación, capacitación y efectividad personal. Finalmente, concluyeron que los altos directivos del Hospital V.R.G no están interesados en incentivarlos a realizar actividades que requieran mayor esfuerzo para alcanzar metas, objetivos e influir en los subordinados, lo que resulta en deficiencias en su trabajo.

III. METODOLOGÍA

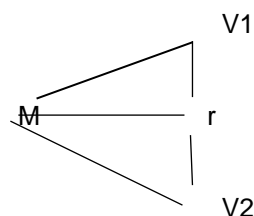
El análisis fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y explicativo, durante el cual se obtuvo información de diversos factores de los socios de la unidad en estudio y en base a ellos se realizaron análisis y mediciones. Por lo tanto, es importante visualizar los resultados de los estudios aplicables al personal de extinción de incendios.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

El tipo de indagación fue un estudio básico. Según García (2007), requieren de una acción detallada, desde la apertura, y tienen un efecto indirecto. Según Carrasco (2005), es un estudio que no tiene un objetivo de aplicación inmediata, porque su único objetivo es ampliar e interiorizar la comprensión científica de la realidad.

El diseño fue no experimental, según Hernández et al (2014) nos explica que se basa en definiciones y contextos sin intervención directa del investigador. Según Carrasco (2009), el estudio fue transversal porque se estudiaron eventos y hechos en un momento específico en el tiempo. Esta es una correlación porque resolvieron el problema y examinaron las relaciones que hay entre las variables de la indagación. Según Hernández et al (2014), es correlacional porque intenta relacionar ambas variables analizándolas y luego confirmando si están relacionadas. Hernández y otros (2014) fue descriptivo porque implica observar y reportar el comportamiento del sujeto sin interferir de ninguna manera.

Figura 1 Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M: muestra.

r: Relación entre variables. V1: Motivación.

V2: Desempeño laboral.

3.2 Variables y operacionalización.

Variable 1 Motivación.

Se define como un proceso que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr metas. Los individuos sienten el impulso de cumplir con sus deberes en la empresa y las que trabajan. La estimulación interna y externa juega un papel excelente (Cubas 2016).

Variable 2 Desempeño Laboral.

Se conceptúa mediante las habilidades laborales adquiridas, así como la integración de conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes y sistemas de motivación (Urbina 2017).

El mecanismo de recolección de datos se desarrolló en tecnología como una herramienta para medir variables de desempeño, eficiencia y perfil de los empleados.

Indicador del desempeño laboral: habilidades personales, comunicación fluida y lugar de trabajo en bienestar directa, puesto de trabajo, metas alcanzadas, conocimiento del puesto de trabajo, antigüedad identificación con la empresa.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Estaba integrado por efectivos del Cuerpo de Bomberos Municipal de Huaraz y contaba con un total de 40 integrantes. Hernández et al (2014) sostienen que un universo de investigación es un grupo de personas que armonizan con determinadas características.

Muestra.

Hernández et al. (2014), Da las muestras son partes mínimas del universo en estudio, debe haber características específicas similares que las diferencien de la población en estudio. La muestra del estudio estuvo integrada por 40 bomberos (oficiales y subordinados) de los Bomberos de Huaraz. El estudio utiliza la muestra censal Hernández et al. (2014) si hay un número aceptablemente pequeño de personas en el universo, la población es similar a la muestra.

Criterios de inclusión

- Personal reconocido como bombero profesional.
- Personal oficiales y subalternos
- Servidores con contrato
- postulantes y aspirantes a bomberos.

Muestreo.

Este es un proceso común de los métodos de control de muestras; en el estudio se usó un muestreo no probabilístico. Dado que las muestras no son aleatorias ni representativas del universo, no son oficiales. El modelo elegido fue por conveniencia. Según Otzan y Manterola (2017), esto nos permite seleccionar a las personas que deben participar en el estudio. Basado en la conveniencia, accesibilidad y cercanía de los temas de investigación. Los elegidos fueron Bomberos de la Ciudad de Huaraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Alvites y Gonzales (2019), utilizada en el estudio fue una encuesta, Las medidas para la variable de motivación: estructura, autonomía, recompensa, identidad. Indicadores: Hay 8 en este estudio.

La variable de motivación tiene dimensiones tales como: desarrollo, capacidad para el trabajo, eficiencia, perfil del bombero. Los indicadores de este estudio son: 4.

3.5 Procedimientos.

Para la búsqueda de información para el estudio se solicitó permiso al Primer jefe de Bomberos de la Ciudad de Huaraz, quien administró la encuesta a los empleados del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Huaraz, a ellos se les presentó un cuestionario para responder en un plazo de 30 min. tras lo cual se recogieron los formularios.

3.6 Método de análisis de datos.

Marsahl y Rossman (1999) argumentaron que el análisis de información es un método estructurado en la investigación basada en datos. Todos los datos fueron recolectados, tabulados y analizados utilizando la herramienta estadística SPSS23.0 y Excel. Al mismo tiempo se utilizó la técnica de correlación entre las siguientes variables. Se puede utilizar el análisis para

ubicar el coeficiente de correlacion en las variables estudiadas, lo que permitió la interrelación de ambas variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos.

En el transcurso de este estudio se guiaron los pasos del plan elaborado por la casa de estudio César Vallejo, mientras que las personas objeto de estudio se guían por principios éticos en particular con autorización previa. Los científicos son admirados porque utilizan todas las fuentes y se les paga una compensación por su cooperación. Considera los siguientes aspectos: consentimiento informado, Sobre valores de investigación como la honestidad y la transparencia, entre otros.

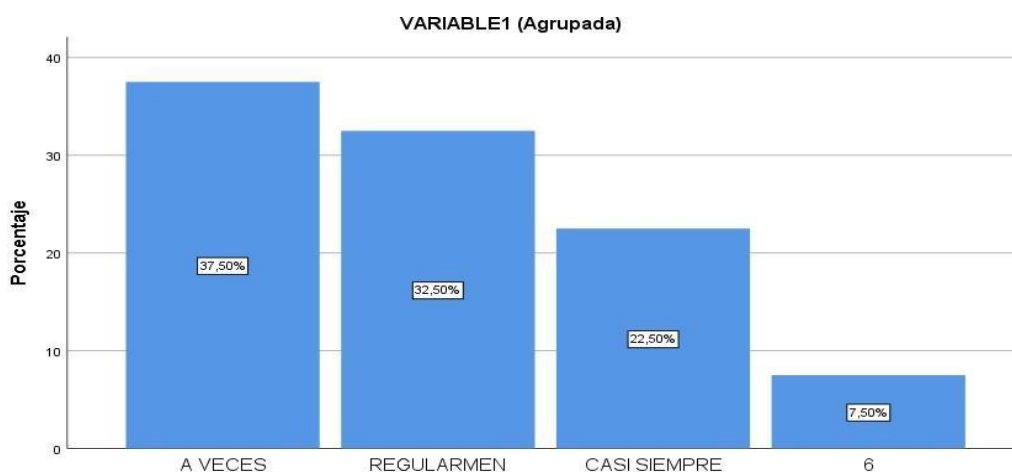
IV. RESULTADOS

Tabla 1

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	15	37,5	37,5	37,5
	Regularmente	13	32,5	32,5	70,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 2



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación:

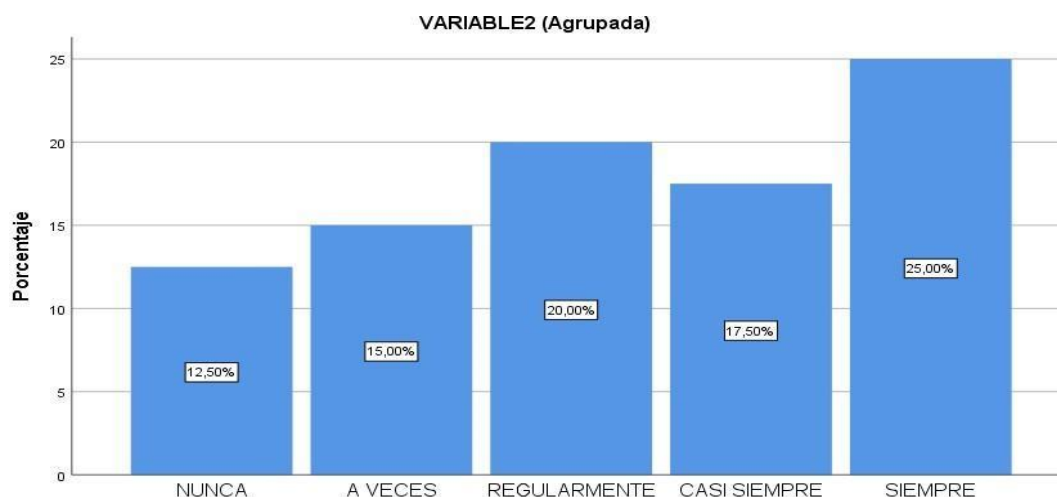
El estudio de la variable motivación mostró que el 37,5% se sentía motivado alguna vez y el 7,5% se sentía motivado. Aunque existe una minoría en los Bomberos de Huaraz, que considera mala la motivación, lo que enfatiza en la urgente necesidad de investigar e identificar deficiencias al respecto para luego implementar técnicas adecuadas para obtener empleados motivados.

Tabla 2

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	Nunca	5	12,5	12,5	12,5
	A Veces	6	15,0	15,0	27,5
	Regularmente	8	20,0	20,0	47,5
	Casi Siempre	7	17,5	17,5	65,0
	Siempre	10	25,0	25,0	90,0
	6	4	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 3



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación

La tabla 2 y la Figura 3 muestran los resultados de la variable desempeño, que en general indica que el 25% de los bomberos de la ciudad de Huaraz siempre se desempeña bien, el 20% siempre se desempeña bien y el 12% reporta que en su desempeño nunca terminan su trabajo por motivos de estudio.

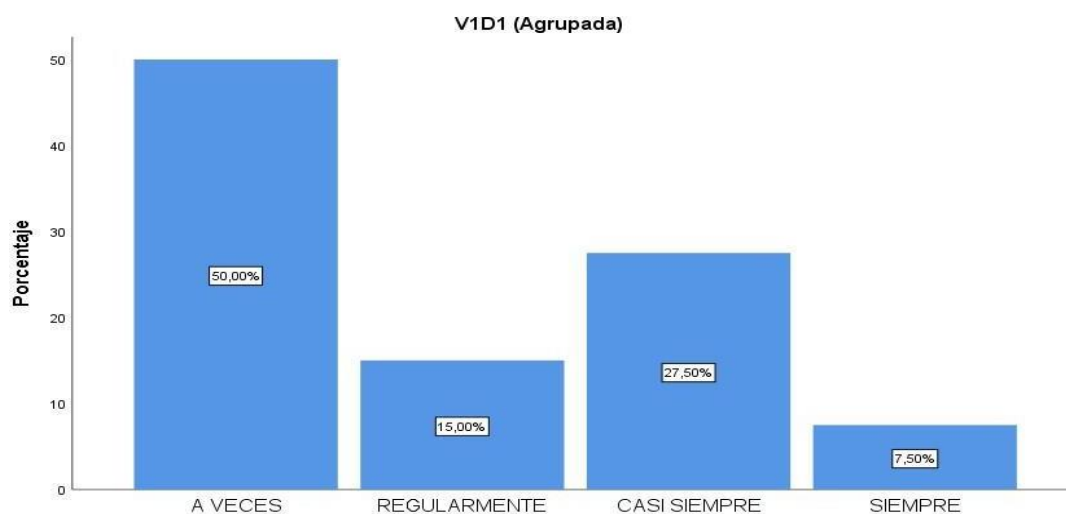
Tabla 3

Motivación: motivación extrínseca

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	20	50,0	50,0	50,0
	Regularmente	6	15,0	15,0	65,0
	Casi Siempre	11	27,5	27,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 4



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación:

En la Tabla 3 y Figura 4 se muestra la combinación de motivación y motivación externa, el porcentaje más alto de 50% es que en ocasiones los Bomberos de la ciudad de Huaraz están motivados y el más bajo (7,5%) se considera motivado. Se puede concluir que el personal necesita motivación externa, como capacitación y oportunidades en la lucha contra incendios.

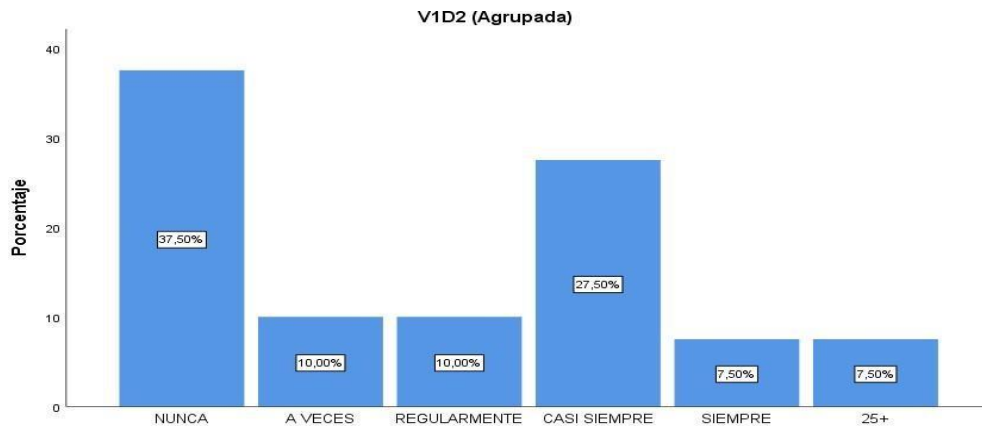
Tabla 4

Motivación: motivación intrínseca

Válido	Nunca	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje acumulado
			Porcentaje	válido	
		15	37,5	37,5	37,5
	A Veces	4	10,0	10,0	47,5
	Regularmente	4	10,0	10,0	57,5
	Casi Siempre	11	27,5	27,5	85,0
	Siempre	3	7,5	7,5	92,5
	25+	3	7,5	7,5	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 5



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación:

La representación 4 y la Figura 5 muestran la combinación de motivación y motivación intrínseca. El porcentaje más alto, 37,5%, es que los Bomberos de la ciudad de Huaraz nunca están intrínsecamente motivados, y el porcentaje más bajo es 7,5%. Se puede concluir que el personal necesita motivación interna, como consideración por los responsables y moral en el cuerpo de bomberos.

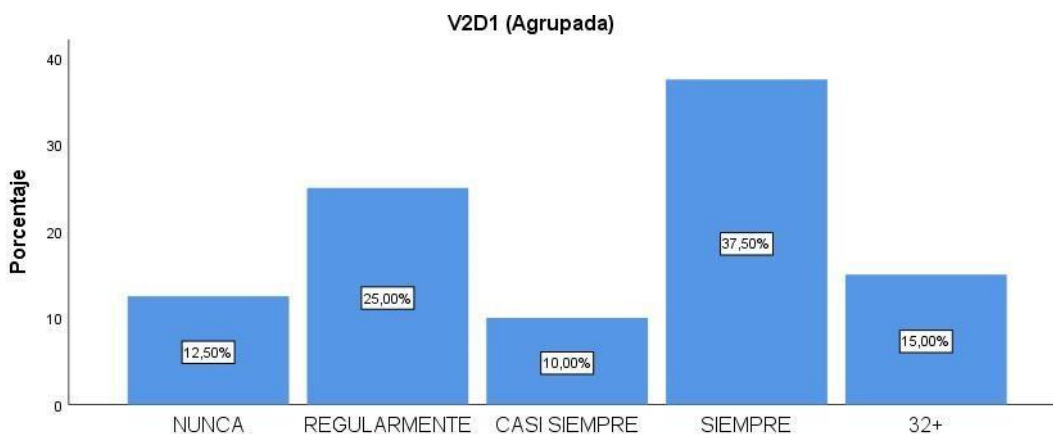
Tabla 5

Desempeño laboral: desempeño en el puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	10	25,0	25,0	37,5
	Casi Siempre	4	10,0	10,0	47,5
	Siempre	15	37,5	37,5	85,0
	32+	6	15,0	15,0	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 6



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación:

La Tabla 5 y la Figura 6 muestran la combinación de eficiencia laboral y desempeño laboral. El mayor porcentaje, 37.5%, evalúa como siempre positiva la actividad de la obra para los empleados del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Huaraz. casi siempre se quedan con el porcentaje menor del 10 %. Podemos concluir que los trabajadores fueron identificados para trabajar en el cuerpo de bomberos.

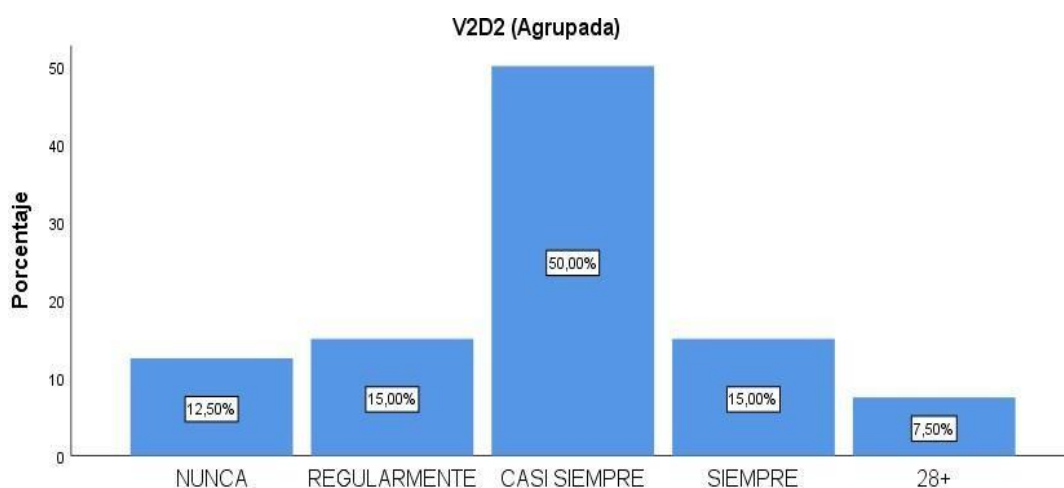
Tabla 6

Desempeño laboral: compromiso institucional

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje</u> <u>válido</u>	<u>Porcentaje</u> <u>acumulado</u>
Válido	Nunca	5	12,5	12,5	12,5
	Regularmente	6	15,0	15,0	27,5
	Casi Siempre	20	50,0	50,0	77,5
	Siempre	6	15,0	15,0	92,5
	28+	3	7,5	7,5	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 7



Nota: Elaboración a partir del análisis de datos en SPSS

Interpretación:

La Tabla 6 y la Figura 7 analizan la combinación de desempeño y compromiso institucional. El porcentaje más alto, 50%, casi siempre se mostró positivo sobre el compromiso del organismo de Bomberos de Huaraz. Podemos concluir que los empleados se dedican a la extinción de incendios.

HG: Existe relación entre estimulación y desempeño laboral. H0: No existe relación entre estimulación y desempeño laboral. H1: si existe entre estimulación y desempeño laboral.

Tabla 7

Análisis de correlación entre estimulación y desenvolvimiento laboral

		Correlaciones	
			Desempeño Motivación laboral
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	. ,000
			40 40
	V2	Coefficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	1,000
		<u>N</u>	,000 .
			<u>40</u> <u>40</u>

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Interpretación:

Analizando el coeficiente de correlación de las variables se obtiene un valor de 0.864, que corresponde a un puntaje alto de motivación y eficiencia laboral según la prueba de correlación de Spearman, lo que significa que las dos variables son proporcionales y que existe una significancia bidireccional obtuvo $p = 0.000$, lo que es menor que 0.01, se impugna la conjetura nula H0 y se admite la conjetura alternativa H1, indicando la conjetura general del estudio.

HG: Existe relación entre desenvolvimiento laboral y estimulación extrínseca.

H0: No existe relación desempeño laboral y motivación extrínseca.

H₁: si existe entre desenvolvimiento laboral y estimulación extrínseca.

Tabla 8

Análisis de correlación entre desempeño laboral y estimulación externa

Correlaciones

		Desempeño laboral		Motivación extrínseca
Rho de Spearman	V2	Coefficiente de correlación	1,000	,647
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
V1D1	V1D1	Coefficiente de correlación	,647	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Interpretación:

Respecto al análisis de coeficiente de correlación del variable y dimensión , se evidencia un valor de 0,647 correspondiente a una valoración alta para la motivación y trabajo laboral de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman por lo que se entienden que ambas variables son proporcionales y que, a la significación bilateral obtenida de $p=0,000$ que es menor a 0,01 se impugna la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis alterna H_1 con lo que queda demostrada cuantificar la hipótesis general de la indagación.

HG: Existe relación entre desempeño laboral y motivación intrínseca. H₀: No existe relación entre desempeño laboral y motivación intrínseca.

H₁: si existe entre desempeño laboral y motivación intrínseca.

Tabla 9

Análisis de correlación entre desempeño laboral y motivación intrínseca

		Correlaciones		
			Desempeño	Motivación laboral
				intrínseca
Rho de	V2	Coeficiente de	1,000	,847
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V1D2	Coeficiente de	,847	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>	<u>40</u>	<u>40</u>

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

Interpretación:

Analizando el coeficiente de correlación de la variable y la dimensión se obtiene un valor de 0.847, que corresponde al resultado alto del examen de correlación Spearman para la prueba de motivación y eficiencia en el trabajo, lo que significa que ambas variables son proporcionales. Se obtiene significancia bilateral a $p=0.000$, que es menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H₁, que indica la hipótesis general del estudio.

HG: Existe relación entre motivación y desempeño laboral. H₀: No existe relación motivación y desempeño laboral.

H₁: si existe entre Motivación y desempeño laboral.

Tabla 10

Análisis de correlación entre Motivación y Desempeño en el puesto

		Correlaciones		
			Motivación	Desempeño en el puesto
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,807
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2D1	Coefficiente de correlación	,807	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>	<u>40</u>	<u>40</u>

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta

Interpretación:

Al analizar el coeficiente de correlación de la variable y la dimensión se obtiene un valor de 0.807, que corresponde a una estimación alta de motivación y eficiencia laboral según la prueba de correlación de Spearman, lo que significa que ambas variables son proporcionales. Se obtiene significancia bilateral a $p=0.000$, que es menor a 0.01, se impugna la hipótesis nula H₀ y se admite la hipótesis alternativa H₁, que indica la hipótesis general del estudio.

HG: Existe relación entre desempeño laboral y motivación intrínseca.

H₀: No existe relación desempeño laboral y motivación intrínseca. H₁: si existe entre desempeño laboral y motivación intrínseca.

Tabla 11

Análisis de correlación entre Motivación y Compromiso institucional

Correlaciones

			Compromiso	
			Motivación	institucional
Rho de	V1	Coeficiente de	1,000	,676
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2D2	Coeficiente de	,676	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>	<u>40</u>	<u>40</u>

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

Nota: Elaboración a partir de los datos obtenidos en la encuesta

Interpretación:

Al analizar el coeficiente de correlación de la variable y la dimensión se obtiene un valor de 0.676, que corresponde a alta motivación y resultados laborales según la prueba de correlación de Spearman Rho, lo que significa que ambas variables son proporcionales y a nivel bilateral $p= 0.001$, que es inferior a 0,01, se ha obtenido significancia, se rechaza la hipótesis nula H y se admite la hipótesis H1, indicando la hipótesis general del estudio.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, diseñado para determinar la relación entre estimulación y eficiencia en el Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Huaraz durante la temporada 2023, se logró demostrar que el nivel de significancia estuvo determinado por el no paramétrico Rho de Spearman. La prueba cae a 0,05, lo que cuestiona la hipótesis nula porque la correlación es 0,864. Respecto a la relación positiva entre motivación interna y responsabilidad, existen estudios que avalan los resultados. Un estudio de Castro–Martínez y Díaz Morilla (2020) demostró que la motivación interna y la comunicación tienen una relación eficaz con la felicidad, la satisfacción y la autorrealización a través del diálogo, el compromiso, la eficiencia y la productividad. En cuanto a la relación positiva entre la motivación extrínseca y la productividad, se descubrió que un factor importante es la motivación que hace que las personas actúen. Resultados similares se obtuvieron en un estudio de Mujica y Guzmán (2019). Descubrieron que una gestión adecuada de los sistemas de incentivos monetarios y no monetarios optimiza el desempeño de los empleados. Se puede decir que la idea futura de ubicar a la institución en un entorno sustentable con la ayuda de una gestión responsable y administrativa y habilidades de liderazgo, que es el resultado de una aplicación estricta de la motivación externa e interna, es necesaria para lograr un impacto significativo. Son aspectos que los empleados perciben a través del desempeño y el compromiso institucional. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa de investigación de Existe una conexión entre la motivación y el rendimiento laboral. en el cuerpo de bomberos de la ciudad de Huaraz durante la temporada 2023. Este producto es el mismo que JR. Vega Zavala (2023) quien planteó en su investigación que hay una agrupación entre motivación y rendimiento laboral. En este sentido, se adapta al punto de vista del investigador para lograr un desempeño laboral efectivo, es importante motivar al personal mediante la capacitación e implementación con herramientas adecuadas y el compañerismo y la teoría positiva entre los servidores públicos y los funcionarios subalternos, aportaré evidencia. base científica respaldada por una estadística de alta correlación de 0,864.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: Aplicando el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman al criterio de los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz se precisó que la motivación tiene un nivel de relación alto con el desenvolvimiento laboral en efecto se aceptó la hipótesis general de la investigación.
- Segundo: Mediante la aplicación de motivación extrínseca y lo manifestado por los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, que existe relación alta, lo que concluye un enlace entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Por lo tanto, se aceptó la primera hipótesis específico de estudio.
- Tercero: En relación a la motivación intrínseca respondida por los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, se precisó que existe una relación positiva alta, que evidencia una conexión entre la motivación intrínseca. En consecuencia, se aceptó la segunda hipótesis específica de investigación.
- Cuarto: Aplicando el análisis de coeficiente de correlación Rho de Spearman que es considerado en un nivel alto, a la opinión de los efectivos de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz se estableció que existe relación entre la motivación y el desempeño en el puesto. En consecuencia, se aceptó la tercera hipótesis específica de estudio.
- Quinto: Empleando el criterio de los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, existe una relación alta que evidencia una relación entre la estimulación y el compromiso institucional. En consecuencia, se aceptó la cuarta hipótesis específica de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se aconseja a los responsables de la jefatura de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz a implementar actividades de motivación con el personal en general, para evidenciar un oportuno y adecuado desempeño laboral para mejorar la atención de emergencias.
- Segundo: Revisar y rediseñar plan anual de capacitaciones en motivación al personal de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz y difundir a todos los integrantes para tener acogida en la participación de la misma.
- Tercero: Consensuar articuladamente con los oficiales para consolidar información relevante, así como diagnosticar la situación real tanto interna como externa y redireccionar las acciones necesarias para mejorar la funcionabilidad de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz.
- Cuarto: Coordinar las acciones y directivas para aplicar las acciones motivacionales a través de las habilidades como la comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo en favor del personal, así como fomentar un clima emocional que garantice un desempeño laboral adecuado y fomentar la productividad en el personal de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz.
- Quinto: Proponer a los encargados de la jefatura que garanticen con el bien trato cordial y amable de parte de los oficiales al personal en general para que no exista una deserción y quede sin servicio en la atención de emergencias y siempre participen los efectivos comprometidos en la institución.

REFERENCIAS

- Alvitres, J. y Gonzales, W. (2019), Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63196/Alvitres_CJB-Gonzales_SWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- AH Maslow - 1991 - books.google.com Motivación y personalidad Armas Gil, D. M. (2021), Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020.
- Bayser, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología, 2(1).
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.^a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas: México.
- BJ Cochachin Guimarey, NY Rosales Depaz - 2022 - repositorio.ucv.edu.pe
Motivación y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment SA Huaraz 2022.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.
- Cubas Medina - 2016 - repositorio.uss.edu.pe
La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del persona en la IE-ADEU Deportivo SAC-Chiclayo.
- Carrasco, D. (2005). Metodología de la investigación. Perú: San Marcos editorial.
- Carrasco, D. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

Carrasco, L. y Rodríguez, A. (2019) Clima Organizacional y el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Dinet S.A., Huachipa — 2019

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61571/Carrasco_DBL-Rodriguez_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

García, A. (2007) Investigación básica y poderes públicos. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS, vol. 3, núm. 8, 2007, pp. 115-126
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92430809>.

Guzmán, B. (2017), Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote — 2017
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

IJD GUETE, LF ROYERO, LUZAL BLANCO... - Grupos y Semilleros ..., 2022 - redgysi.com Motivación Y Desempeño Laboral En Docentes De Educación Universitaria De Colombia Y Venezuela.

JA Boza Valle La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

JA Calderon, LHT Jimenez Carrasco - 2017 - repositorio.umsa.bo

Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz.

JR Vega Zavala - 2023 - repositorio.ucv.edu.pe

Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora EIRL, Ica, 2022.

J Vivanco Aguilar - repositorio.uladech.edu.pe

La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022.

JA Bisetti Tapia - 2015 - repositorio.ucv.edu.pe

Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/110>

LE Sánchez Ramírez de Godos, NY García Herrera - renati.sunedu.gob.pe

Motivación y desempeño laboral en el área de créditos y ahorros de una entidad del sector microfinanciero, Piura, 2021.

LM Quispe Lazo - 2018 - repositorio.ucv.edu.pe

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate.

Boston:Harvard Business School Press. Mariano Chóliz Montañés El proceso motivacional

MI Mazariegos - URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt> 2015 - academia.edu Motivación y desempeño laboral Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado de licenciatura

MJ Tacuri-Palaguachi 2021 - cienciamatriarevista.org.ve Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca.Caso: Extensión Cañar.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(1),359-365.

Otzan, T. y Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.

Urbina, J. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016 Lima https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22249/Urbina_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

V Figueroa Saavedra, VB Jara Peña - 2022 - repositorio.ucv.edu.pe

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
¿En qué medida la motivación se relaciona en el desempeño laboral en una compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz 2023?	<p>General: determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral de una Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz año 2023.</p> <p>Específicos: (1) Determinar De qué manera la motivación impacta en el desempeño laboral de los miembros de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz. (2) De qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los miembros de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz (3) De qué manera el reconocimiento impacta en el desempeño laboral de los miembros de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz (4) De qué manera la motivación influye en la eficiencia de los miembros de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz.</p>	<p>General: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz en el año 2023.</p> <p>Específicos: (1) Existe relación significativa como la motivación impacta en el desempeño laboral de los miembros de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz. (2) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. (3) Existe relación significativa entre el reconociendo y el desempeño laboral de los miembros de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz. (4) Existe relación significativa entre la motivación y le eficiencia de los miembros de la compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz.</p>	<p>Motivación</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Desempeño en el puesto</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>Diseño: No experimental transversal Descriptivo correlacional</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r r --> Arrow[] style Arrow fill:none,stroke:none </pre> <p>Población: 40 colaboradores Muestra: 40 colaboradores Técnicas recolección de datos: Encuestas Instrumentos: Cuestionario</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Motivación	Para Abraham Maslow, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades	Los individuos sienten los impulsos de realizar su trabajo en la empresa donde laboran. En este impulso intervienen la motivación intrínseca y extrínseca (cubas 2016).	Motivación Extrínseca	Controla y demuestra capacidad, para su autoreforzamiento	1 ¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena?	Nunca 1 A veces 2 Regularmente 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
					2 ¿Se considera coparticipe de los éxitos de la institución?	
					3 ¿En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional?	
					4 ¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?	
					5 ¿Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente?	
					6 ¿ Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía ?	
			Motivación intrínseca	Se promueve la ejecución de las tareas	7 ¿ Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo ?	
					8 ¿ En mi trabajo me encuentro muy satisfecho ?	
					9 ¿ Soy responsable en mi centro de trabajo ?	
					10 ¿ La relación con mis Superiores es cordial y respeto ?	
					11 ¿ Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar ?	
					12 ¿A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud?	
					13 ¿ Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo?	

Anexo 2 Matriz de operacionalización Variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según (Chavenato 2000:359) Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	El desempeño es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación de metas de cada organización	Desempeño en el puesto	Interés por obtener los objetivos orientados dentro de los plazos establecidos	1 ¿Se capacita continuamente para mejorar su trabajo?	Nunca 1 A veces 2 Regularmente 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
					2 ¿Se considera coparticipe de los éxitos de la institución?	
					3 ¿En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional?	
				Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos apropiados.	4 ¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?	
					5 ¿Las actividades en las que participa, permiten aprender y desarrollarse?	
					6 ¿Las capacitaciones que se realizan influyen en la calidad de su trabajo?	
			Compromiso institucional	Identificación con la Compañía desde su función de trabajo	7 ¿Apoya a sus compañeros en las áreas que domina?	
					8 ¿Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores?	
					9 ¿Su trabajo se encuentra limitado a las metas de la institución?	
					Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución	10 ¿Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos?
						11 ¿El desempeño laboral es tan calificado como la de otro compañero?
						12 ¿El entrenamiento recibido influye en su calidad de trabajo?
						13 ¿Las instrucciones recibidas de los superiores es provechoso?

Anexo 3



Compañía de Bomberos Voluntarios
"Santiago Antúnez de Mayolo" N° 84
Huaraz

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huaraz, 14 de abril del 2023

Carta N°001-2023-CGBVP/XIIICD/CBVSAM84/J-Huaraz

Señor

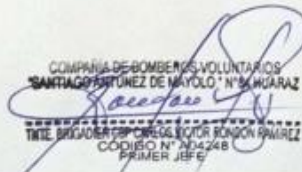
Héctor Rolando De la Cruz Torres

Presente

Asunto : Dando respuesta a su solicitud.

Tengo a bien de dirigirme a Ud. con la finalidad de hacer de su conocimiento, con respecto a su solicitud presentado el 14 de abril de 2023; considerando un tema relevante y de estudio que viene efectuando su persona para realizar su tesis titulado "Motivación y desempeño laboral en la Compañía de Bomberos de la Ciudad de Huaraz, año 2023" en la Universidad Cesar Vallejo; queda Ud. Autorizado para realizar sus encuestas con el personal de nuestra Gloriosa Compañía de Bomberos Voluntarios Santiago Antúnez de Mayolo N° 84" – Huaraz, en las fechas que estime por conveniente, dando cuenta a esta jefatura.

Atentamente,


COMPAÑIA DE BOMBEROS VOLUNTARIOS
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO" N° 84 HUARAZ

INTE. BRIGADIER EN JEFE RICARDO RONDON RAMIREZ
CÓDIGO N° 2434248
PRIMER JEFE

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto :
 Institución donde labora :
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación :
 Autor (s) del Instrumento (s) :

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas las dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: DESEMPEÑO LABORAL .					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL						

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no valido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Huaraz, 15 de abril 2023

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto :
 Institución donde labora :
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación :
 Autor (s) del Instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas las dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: MOTIVACION.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no valido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Huaraz, 15 de abril 2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado (a) Sr. (a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada Motivación y desempeño laboral en una Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz. Se divide en 2 partes, está compuesto por 26 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo.

Indicaciones: marque con una X la opción que considere: **1: Nunca 2: A veces 3: Regularmente 4: Casi siempre 5: Siempre.**

Variable: Motivación						
Dimensión 1: Motivación Extrínseca		1	2	3	4	5
1	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
2	Estoy convencido que el grado que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
3	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
4	Tengo pocas oportunidades para participar en cursos y aprender					
5	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía					
7	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
Dimensión 2: Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Soy responsable en mi centro de trabajo					
3	La relación con mis Superiores es cordial y respeto					
4	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					

CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable: Desempeño laboral						
Dimensión 1: Desempeño en el puesto		1	2	3	4	5
1	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo					
2	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional					
3	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
4	Las capacitaciones que se realizan influyen en la calidad de su trabajo					
5	Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores					
6	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos					
7	El entrenamiento recibido influye en su calidad de trabajo					
Dimensión 2: Compromiso institucional		1	2	3	4	5
1	Se considera coparticipe de los éxitos de la institución					
2	Las actividades en las que participa, permiten aprender y desarrollarse					
3	Apoya a sus compañeros en las áreas que domina					
4	El desempeño laboral es tan calificado como la de otro compañero					
5	Las instrucciones recibidas de los superiores es provechoso					
6	Su trabajo se encuentra limitado a las metas de la institución					

Resumen de procesamiento decasos

Tabla 1

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 4 Análisis de confiabilidad

Alfa de Crombach

Tabla de análisis de confiabilidad de instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,845	26

Interpretación: De acuerdo al análisis empleado bajo el indicador del alfa deCrombach, cuyo valor es 0.845 se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 2

Muestra para análisis de confiabilidad

N°	V1													V2												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
2	4	4	2	4	3	3	2	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
3	4	2	1	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	3	3	5	2	4	4	3	4	3	5	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	1	5	2	1	5	3	5	1	1	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	2	5	1
6	4	4	2	1	5	4	2	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3
7	5	2	1	2	4	1	2	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	2
8	5	1	1	1	5	1	1	2	5	1	3	1	4	3	1	1	2	5	5	5	3	4	5	5	2	2
9	5	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3
10	5	1	1	4	5	3	1	5	5	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1

Anexo 5 Certificado de Validez de instrumento de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Vallejos Anaya Williams

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNASAM	Administración de Empresas	2005-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
	Ministerio Público	Especialista	Huancayo	2016 - Actual	Gestión del Patrimonio
	Municipalidad Provm. Ajija	Asistente	Ajija	2015 - 2016	Gestión del Almacén
	Ferreiros S.A.	Supervisor	Huancayo	2011 - 2015	Gestión de Ventas

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Vallejos Anaya Williams
44102434

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

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Motivación Extrínseca							NINGUNA
1	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
2	Estoy convencido que el grado que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
3	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
4	Tengo pocas oportunidades para participar en cursos y aprender	X		X		X		
5	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía	X		X		X		
7	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Intrínseca							NINGUNA
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	X		X		X		
2	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
3	La relación con mis Superiores es cordial y respeto	X		X		X		
4	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	X		X		X		
6	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	X		X		X		



Vallejos Anaya Williams
44102434

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

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Desempeño en el puesto								
1	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	X		X		X		NINGUNA
2	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional	X		X		X		
3	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	X		X		X		
4	Las capacitaciones que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	X		X		X		
5	Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	X		X		X		
6	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	X		X		X		
7	El entrenamiento recibido influye en su calidad de trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso institucional								
8	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	X		X		X		NINGUNA
9	Las actividades en las que participa, permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
10	Apoya a sus compañeros en las áreas que domina	X		X		X		
11	El desempeño laboral es tan calificado como la de otro compañero	X		X		X		
12	Las instrucciones recibidas de los superiores es provechoso	X		X		X		
13	Su trabajo se encuentra limitado a las metas de la institución	X		X		X		

W. Piffel
 Valerios Anayo Williams
 44102734

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Los Items corresponden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador... Moreno Milla Roy Santiago

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	ADMINISTRACION	2007 - 2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
	BANCO DE CREDITO	FUNCIONARIO	HUARAZ	2 años 10 meses	EVALUACION CREDITOS
	BBVA CONTINENTAL	EXECUTIVO DE BANCA	HUARAZ	1 año 1 mes	EVALUACION CREDITOS
	FINANCIERA CONTINENTAL	ASESOR COMERCIAL	HUARAZ	5 meses	EVALUACION CREDITOS
	MINISTERIO PUBLICO	ASST. ADM.	HUARAZ	9 meses	ENCARGADO de Comora JUECES
	SUNARP	CERTIFICADOR	HUARAZ	9 meses	ATENCION AL PUBLICO

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

R. S. H. A.
 43409501

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

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Motivación Extrínseca		SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
1	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
2	Estoy convencido que el grado que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
3	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
4	Tengo pocas oportunidades para participar en cursos y aprender	X		X		X		
5	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía	X		X		X		
7	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación Intrínseca		SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	X		X		X		
2	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
3	La relación con mis Superiores es cordial y respeto	X		X		X		
4	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	X		X		X		
6	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	X		X		X		


43409801

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

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Desempeño en el puesto		SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
1	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	X		X		X		
2	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional	X		X		X		
3	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	X		X		X		
4	Las capacitaciones que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	X		X		X		
5	Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	X		X		X		
6	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	X		X		X		
7	El entrenamiento recibido influye en su calidad de trabajo	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso Institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
8	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	X		X		X		
9	Las actividades en las que participa, permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
10	Apoya a sus compañeros en las áreas que domina	X		X		X		
11	El desempeño laboral es tan calificado como la de otro compañero	X		X		X		
12	Las instrucciones recibidas de los superiores es provechoso	X		X		X		
13	Su trabajo se encuentra limitado a las metas de la institución	X		X		X		


43409801

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Sabbag Chacón Jorge Francisco

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo SAC	Gestión Pública y Gobernabilidad	2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de la investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
	Ministerio Público	Administrador	Huancayo	2007 - 2019	Administración
	Poder Judicial	Asist. ADM-TI	Huancayo	2008 - 2009	RR.HH.
	Diessa / Ancash	Director RR.HH.	Huancayo	2021	RR.HH.
	Gov. Reg. Ancash	Subgerente RR.HH.	Huancayo	2021	RR.HH.
	HVAG - HPE -	Director ADM.	Huancayo	2020 - 2021	Administración

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 JORGE FRANCISCO SABBAG CHACÓN
 VALIDADOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI: 00687688


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

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Motivación Extrínseca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
1	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
2	Estoy convencido que el grado que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	✓		✓		✓		
3	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		
4	Tengo pocas oportunidades para participar en cursos y aprender	✓		✓		✓		
5	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Motivación Intrínseca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NINGUNA
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	✓		✓		✓		
2	Soy responsable en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
3	La relación con mis Superiores es cordial y respeto	✓		✓		✓		
4	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	✓		✓		✓		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	✓		✓		✓		
6	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		


 JORGE FRANCISCO SABBAG CHACÓN
 DOCENTE EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI: 00687688

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

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Desempeño en el puesto								NINGUNA
1	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo	✓		✓		✓		
2	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional	✓		✓		✓		
3	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	✓		✓		✓		
5	Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores	✓		✓		✓		
6	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	✓		✓		✓		
7	El entrenamiento recibido influye en su calidad de trabajo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso Institucional								NINGUNA
8	Se considera copartcipe de los éxitos de la institución	✓		✓		✓		
9	Las actividades en las que participa, permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
10	Apoya a sus compañeros en las áreas que domina	✓		✓		✓		
11	El desempeño laboral es tan calificado como la de otro compañero	✓		✓		✓		
12	Las instrucciones recibidas de los superiores es provechoso	✓		✓		✓		
13	Su trabajo se encuentra limitado a las metas de la institución	✓		✓		✓		


 JORGE FRANCISCO SABAŁAGA CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y ORGANIZACIÓN
 DNI. 00827026

Anexo 6

De Aiken

Pertinencia									
	S	N	C	item	j1	j2	j3	V de AIKEN	
1	3	3	2	1	1	1	1	1	
2	3	3	2	2	1	1	1	1	
3	3	3	2	3	1	1	1	1	
4	3	3	2	4	1	1	1	1	
5	3	3	2	5	1	1	1	1	
6	3	3	2	6	1	1	1	1	
7	3	3	2	7	1	1	1	1	
8	3	3	2	8	1	1	1	1	
9	3	3	2	9	1	1	1	1	
10	3	3	2	10	1	1	1	1	
11	3	3	2	11	1	1	1	1	
12	3	3	2	12	1	1	1	1	
13	3	3	2	13	1	1	1	1	
14	3	3	2	14	1	1	1	1	
15	3	3	2	15	1	1	1	1	
16	3	3	2	16	1	1	1	1	
17	3	3	2	17	1	1	1	1	
18	3	3	2	18	1	1	1	1	
19	3	3	2	19	1	1	1	1	
20	3	3	2	20	1	1	1	1	
21	3	3	2	21	1	1	1	1	
22	3	3	2	22	1	1	1	1	
23	3	3	2	23	1	1	1	1	
24	3	3	2	24	1	1	1	1	
25	3	3	2	25	1	1	1	1	
26	3	3	2	26	1	1	1	1	

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la evaluación de la validez mediante el indicador o escala de V-AIKEN del cual se obtuvo el valor de 1 se puede concluir que el instrumento es pertinente para su aplicación

Relevancia

	S	N	C	item	j1	j2	j3	V de AIKEN
1	3	3	2	1	1	1	1	1
2	3	3	2	2	1	1	1	1
3	3	3	2	3	1	1	1	1
4	3	3	2	4	1	1	1	1
5	3	3	2	5	1	1	1	1
6	3	3	2	6	1	1	1	1
7	3	3	2	7	1	1	1	1
8	3	3	2	8	1	1	1	1
9	3	3	2	9	1	1	1	1
10	3	3	2	10	1	1	1	1
11	3	3	2	11	1	1	1	1
12	3	3	2	12	1	1	1	1
13	3	3	2	13	1	1	1	1
14	3	3	2	14	1	1	1	1
15	3	3	2	15	1	1	1	1
16	3	3	2	16	1	1	1	1
17	3	3	2	17	1	1	1	1
18	3	3	2	18	1	1	1	1
19	3	3	2	19	1	1	1	1
20	3	3	2	20	1	1	1	1
21	3	3	2	21	1	1	1	1
22	3	3	2	22	1	1	1	1
23	3	3	2	23	1	1	1	1
24	3	3	2	24	1	1	1	1
25	3	3	2	25	1	1	1	1
26	3	3	2	26	1	1	1	1

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la evaluación de la validez mediante el indicador o escala de V-AIKEN del cual se obtuvo el valor de 1 se puede concluir que el instrumento es pertinente para su aplicación

Claridad									
N°	S	N	C	item	j1	j2	j3	V de AIKEN	
1	3	3	2	1	1	1	1	1	
2	3	3	2	2	1	1	1	1	
3	3	3	2	3	1	1	1	1	
4	3	3	2	4	1	1	1	1	
5	3	3	2	5	1	1	1	1	
6	3	3	2	6	1	1	1	1	
7	3	3	2	7	1	1	1	1	
8	3	3	2	8	1	1	1	1	
9	3	3	2	9	1	1	1	1	
10	3	3	2	10	1	1	1	1	
11	3	3	2	11	1	1	1	1	
12	3	3	2	12	1	1	1	1	
13	3	3	2	13	1	1	1	1	
14	3	3	2	14	1	1	1	1	
15	3	3	2	15	1	1	1	1	
16	3	3	2	16	1	1	1	1	
17	3	3	2	17	1	1	1	1	
18	3	3	2	18	1	1	1	1	
19	3	3	2	19	1	1	1	1	
20	3	3	2	20	1	1	1	1	
21	3	3	2	21	1	1	1	1	
22	3	3	2	22	1	1	1	1	
23	3	3	2	23	1	1	1	1	
24	3	3	2	24	1	1	1	1	
25	3	3	2	25	1	1	1	1	
26	3	3	2	26	1	1	1	1	

1

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la evaluación de la validez mediante el indicador o escala de V-AIKEN del cual se obtuvo el valor de 1 se puede concluir que el instrumento es pertinente para su aplicación.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL:

PROGRAMA: TITULACIÓN

DOCENTE:

TÍTULO:

ESTUDIANTE(S):

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

INDICADORES	PUNTAJE MÁXIMO	J1
TÍTULO		
El tema de investigación es innovador.	3	
El título se refiere al objetivo de la investigación, contiene la(s) variable(s) y los límites espaciales y temporales cuando corresponda.	1	
La redacción del título no excede las 20 palabras.		
RESUMEN		
Contiene los elementos necesarios mínimos.	2	
No excede las 200 palabras.		
Contiene el abstract.	2	
Presenta las palabras claves y keywords.	1	
INTRODUCCIÓN		
Está redactada en prosa y sin subtítulos.		
Describe la realidad problemática de manera precisa y concisa.	3	
Justifica porqué y para qué realiza la investigación apoyándose en referencias actualizadas.	2	
Los objetivos y las hipótesis se relacionan directamente con la formulación del problema/preguntas de investigación.	2	
Tiene de 2 a 3 páginas.		
MARCO TEÓRICO		
Se redacta en prosa y sin subtítulos.		
Presenta una síntesis de los antecedentes investigados a nivel nacional e internacional.	4	
Incluye las teorías y enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación.	4	

Tiene entre 5 a 7 páginas (pregrado) / 7 a 10 páginas (maestría)/ 10 a 15 páginas (doctorado).		
METODOLOGÍA		
Está redactada en tiempo pasado.		
Determina adecuadamente el tipo de investigación.	2	
Selecciona adecuadamente el diseño de investigación.	2	
Identifica y operacionaliza/categoriza adecuadamente las variables/categorías de estudio, según corresponda.	3	
Establece la población y justifica la determinación de la muestra/escenarios y participantes, según corresponda.	3	
Propone la(s) técnica(s) e instrumento(s) de recolección de datos, de ser necesario presenta evidencia de la validez y confiabilidad.	3	
Describe detalladamente los procedimientos de obtención de los datos/información.	3	
Describe el método de análisis de datos/información.	3	
Describe los aspectos éticos aplicados en su investigación.	3	
Tiene mínimo 4 páginas.		
RESULTADOS		
Redacta en tiempo pasado.		
Presenta los resultados en función a los objetivos, aplicando los métodos de análisis pertinentes.	7	
Tiene mínimo 3 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 7 páginas (doctorado).		
DISCUSIÓN		
Sintetiza los principales hallazgos.	6	
Apoya y compara los resultados encontrados con las teorías y literatura científica actual.	6	
Describe las fortalezas y debilidades la metodología utilizada.	6	
Describe la relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social en el que se desarrolla.	7	
Tiene mínimo 4 páginas (pregrado), 6 páginas (maestría) y 8 páginas (doctorado).		
CONCLUSIONES		
Presenta los principales hallazgos como síntesis de la investigación respondiendo los objetivos de la investigación.	5	
Tiene mínimo 1 página.		
RECOMENDACIONES		
Las recomendaciones son pertinentes relacionándose con los hallazgos de la investigación y con el planteamiento de futuras investigaciones.	3	

Tiene mínimo 1 página.		
REFERENCIAS		
Utiliza citas en el interior del documento de acuerdo a Normas Internacionales (ISO 690, APA y VANCOUVER).	5	
Incluye como mínimo 30 referencias (pregrado), 40 referencias (maestría) y 50 referencias (doctorado) de los últimos 7 años, en coherencia con las citas utilizadas en el documento.	5	
Tiene mínimo 4 páginas (pregrado), 5 páginas (maestría) y 6 páginas (doctorado).		
FORMATO		
Emplea el tipo y tamaño de fuente adecuado.		
Numera las páginas adecuadamente.		
El documento respeta las normas de redacción y ortografía.	4	
Los márgenes están configurados de acuerdo a la guía de investigación de fin de programa.		
TOTAL	100	
2. RÚBRICA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN		
Sobre la investigación		
Demuestra que el tema es innovador y aporta nuevos enfoques a la ciencia.	10	
Explica la relevancia de la investigación.	8	
Demuestra dominio temático.	8	
Demuestra conocimiento en la aplicación del método científico.	8	
Interpreta claramente sus resultados.	8	
Justifica y analiza los hallazgos.	10	
Sintetiza las ideas principales en sus conclusiones.	8	
Organización de la exposición		
Explica en forma clara y coherente.	8	
Utiliza adecuadamente el material de apoyo audiovisual.	8	
Realiza la presentación dentro del tiempo estipulado.	8	
Responde adecuadamente las preguntas formuladas.	8	
Presentación personal y modales adecuados	8	
TOTAL	100	

OBSERVACIONES PROYECTO DE INVESTIGACIÓN		
JORNADA DE INVESTIGACIÓN 1 (J1)		FIRMAS
Fecha:		
I N F O R M E	<u>Jurado 1</u>	
	<u>Jurado 2</u>	
	<u>Jurado 3</u>	

IMPORTANTE- REQUISITOS DE APROBACIÓN:

- **Jornada 1:** Si el proyecto de investigación obtiene menos de 80 puntos en la semana previa a la jornada, el estudiante no pasará a sustentación y será inhabilitado.