



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

La motivación laboral y el desempeño de los trabajadores  
de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Arriaga Arevalo, Cheryl Stefany ([orcid.org/ 0000-0003-2959-9339](https://orcid.org/0000-0003-2959-9339))

**ASESORES:**

Mg. Yaranga Cahuana, Luis Antonio ([orcid.org/ 0000-0001-8436-6429](https://orcid.org/0000-0001-8436-6429))

Mg. Rejas De la Peña, Aldo Fernando ([orcid.org/0000-0002-8594-8620](https://orcid.org/0000-0002-8594-8620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

## Dedicatoria

Dedico la presente tesis de investigación a mis padres y a mi preciosa hija María de los Ángeles, gracias a ellos que son mi motor y motivo para continuar cada día superándome y poder ofrecerles una mejor calidad de vida.

## Agradecimiento

Agradezco a nuestro Dios, que cada día me da fortaleza y protección y me sostiene, como también me ayuda a salir adelante en esta vida. A mi Asesor, el Mg. Luis Antonio Yaranga Cahuana, y a todos los profesores intervinientes desde el inicio de estudio de maestría; por su aporte en la confección y tramitación de la tesis, objeto de estudio. A la Directora Regional de Educación de Ucayali, Dra. Juana Tello Ríos y todo el recurso humano que me ayudó en la emplazada investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población y muestra	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

## Índice de Tablas

Tabla 1 Validación de expertos	14
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes Motivación laboral	16
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes Desempeño de Trabajadores	16
Tabla 4 Prueba de normalidad	17
Tabla 5 Hipótesis general	17
Tabla 6 Hipótesis específica N° 1	18
Tabla 7 Hipótesis específica N° 2	19
Tabla 8 Hipótesis específica N° 3	20
Tabla 9 Hipótesis específica N° 4	21

## Índice de Figuras

Figura 1 Diseño de la investigación	11
Figura 2 Cálculo de la muestra	13

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en la Dre - Ucayali, 2021, la metodología empleada fue una investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal – correlacional causal, la población fueron 120 trabajadores de la parte administrativa de la Dre - Ucayali – 2021, con una muestra finita de 92 trabajadores, se usó la técnica de la encuesta el instrumento fueron dos cuestionarios en la escala de Likert. los resultados que se obtuvieron nos indican que existe una relación entre la Motivación laboral y el desempeño de los trabajadores donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman dio como resultado  $r_s = 0,728^{**}$ , y un p valor =  $.000 < .05$ , concluyendo que existe una relación alta entre la Motivación laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de la Dre – Ucayali 2021.

Palabras clave: desempeño laboral, motivación, recursos humanos, trabajo en equipo.

## Abstract

The present research work had as general objective: To determine the relationship that exists between work motivation and the performance of workers in the Dre - Ucayali, 2021, the methodology used was a basic research, with a quantitative approach, non-experimental design of cut transversal - causal correlational, the population was 120 workers from the administrative part of the Dre - Ucayali - 2021, with a finite sample of 92 workers, the survey technique was used, the instrument was two questionnaires on the Likert scale. The results obtained indicate that there is a relationship between work motivation and worker performance where the Rho Spearman correlation coefficient resulted in  $r_s = 0.728^{**}$ , and a p value =  $.000 < .05$ , concluding that there is a high relationship between work motivation and the performance of workers within the Dre - Ucayali 2021.

Keywords: job performance, motivation, human resources, teamwork.



## I. INTRODUCCIÓN

La motivación en el lugar de trabajo es la competencia de una institución o empresa, que le hará que mantenga actitudes de positivismo entre su equipo humano. Dado que una entidad y/o empresa no puede lograr sus objetivos por sí sola, es importante contar con una fuerza laboral motivada para hacer su trabajo de manera eficaz y promover el éxito del trabajo de la organización. Al mantenerse motivados, los empleados pueden trabajar de manera competente y alcanzar los objetivos de los que habla la organización de manera oportuna.

Para autores como Idalberto Chiavenato, lo define como el resultante de interactuar entre los individuos con su entorno. Quiere decir que hay muchas maneras de sentirse motivado, todo ello dependerá del medio donde se desenvuelva el individuo. Por otro lado, Abraham Maslow, de acuerdo a su creencia de la jerarquía de las necesidades humanas, definió la motivación como el impulso de satisfacer un nivel específico de necesidad. También, el psicólogo empresarial Federico Herzberg lo define como el resultante del intercambio de dos factores: factores motivacionales (logro, percepción) y aumento de la higiene (entorno, salario, necesidades básicas).

Así mismo, en el sector público, motivar a los trabajadores es el mayor desafío al que se enfrentan los líderes públicos en la actualidad. El gobierno está bajo presión para aplicar políticas de austeridad como congelar los salarios, aumentar la fuerza laboral y despedir empleados Marc Esteve (2016)

Así también, el autor nos dice que los incentivos son el factor más importante para mantener motivados a los funcionarios públicos. Trabajan más duro cuando creen que sus esfuerzos están logrando los resultados deseados. Los incentivos incluyen beneficios específicos como salario, oportunidades de promoción, consolidación, recortes de impuestos, bonificaciones y condiciones laborales. También incluye otros incentivos intangibles como el estatus y la fama, el desarrollo de habilidades, el poder y la autoestima (por ejemplo, mediante elogios y premios).

A nivel internacional, en México, Enríquez (2018), desarrolló una encuesta para comprender lo concerniente con el motivar y el desenvolvimiento de los colaboradores de un ente. Por tanto, el nivel de motivación en el trabajo tiene un

impacto directo y positivo en el desempeño de los empleados del establecimiento. Asimismo, se presentó un estudio en Guatemala teniendo como objetivo de investigar el vínculo entre la motivación del liderazgo docente interdisciplinario regional y el desempeño del trabajo. El principal producto en el presente estudio es que la motivación y el desenvolvimiento en el trabajo están íntimamente relacionados. Los empleados motivados y satisfechos son más creativos y se desempeñan de manera óptima para hacer el trabajo, por lo que pueden trabajar hacia los objetivos de la organización. (Ramírez,2015).

Hay estudios nacionales que pueden demostrar de estas relaciones. Un claro ejemplo es un estudio de Chirito y Raymundo (2015) que muestra el clima laboral, las políticas organizacionales, los salarios y la seguridad laboral. La comunicación permite a empleados realizar un trabajo eficiente y productivo. La encuesta se realizó a empleados del banco privado de Wacho. El objetivo es comprender cómo la motivación afecta el desempeño de puestos de trabajo. En tanto, la prospección se realizó en él, siguiendo el mismo eje de prospección en Lambayeque. Personal de la granja. Tener un equipo motivado, como se identifica en el Hallazgo Clave, impacta la productividad, reduce el error, mejora el trabajo en equipo, mejora las habilidades interpersonales y él logra metas más altas. Logre efectividad y eficiencia en su negocio. La misión de la Organización (Burga y W iesse, 2018).

En la tesis que investigué, fue desarrollado en la DRE-Ucayali, me basé en descubrir si la motivación laboral tiene influencia para que los colaboradores desempeñen mejor sus labores. En la actualidad dentro de la mencionada institución, existen trabajadores nombrados, y en el Régimen del decreto legislativo 1057, en dichas condiciones de los servidores públicos existen brechas muy anchas, como son por el ejemplo la diferencia de los salarios, existiendo en la actualidad un desorden remunerativo dada a las diferencias existentes.

En ese sentido, la presente tesis de investigación se trazó como **problema principal**: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021?, y como problemas secundarios:¿cómo se relaciona la motivación del empleado y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali,2021, ¿De qué manera se relaciona la evaluación del trabajador y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, ¿De qué manera se

relaciona el trabajo en equipo con el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

La presente investigación se justificó a nivel práctico porque aporto o dio a conocer cuál es la magnitud en que la motivación laboral tiene influencia en el rendimiento de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2021, los resultados que nos brindó esta investigación se convirtieron en una base de datos para futuras investigaciones.

Así también con respecto a la justificación metodológica, en el presente la presente tesis de investigación fue de enfoque cuantitativo, cuya finalidad fue recopilar y procesar información a través de instrumentos que fueron aplicados a los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, donde se presentó una realidad problemática, la que permitió que fuera resuelta oportunamente. Por todo lo mencionado he considerado el **objetivo principal** lo siguiente: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, y dentro de los **objetivos específicos** tengo: Determinar la relación entre la motivación al trabajador y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, Determinar la relación entre La evaluación del trabajador y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

Así mismo me planteo la siguiente **hipótesis General**: existe relación entre la motivación laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali,2021, y como **hipótesis específicas** tendré: la motivación al empleado tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021, la evaluación del desempeño laboral tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la DRE- Ucayali, 2021, el trabajo en equipo está relacionado con el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En la tesis que presento, se hizo mención a los siguientes autores que realizaron trabajos previos relacionados con el tema que investigue, considerando el ámbito internacional y nacional, por ello Según Lagos (2015), en su tesis se planteó el objetivo siguiente: elaborar un análisis acerca de cuáles son los factores de motivación empleados en empresas en este caso tomó la empresa Copelec basado en los conceptos de motivación e higiene de Herzberg, la metodología tuvo enfoque cualitativo aplicó el enfoque de Herzberg. sus resultados determinaron que la mayor parte de los colaboradores se sienten motivados en el ambiente que trabajan. Que se considera higiene como un factor extrínseco o de higiene que evita la insatisfacción en los empleados.

Así mismo, Bohórquez, et al (2020). en el artículo que investigó tuvo el objeto de elaborar un análisis donde indico que motivar a los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral del GAD Municipal del cantón Salinas; donde empleo un método probabilístico de enfoque mixto y descriptivo, y sus resultados arrojaron que el 25% de colaboradores no están satisfechos con las necesidades fisiológicas. Así como un 35% no están satisfechos con la necesidad de poder y un 35% no están satisfechos con la equidad en la organización.

Por otra parte, Manjarrez et al. (2020) en su investigación tuvo el objetivo de realizar un diagnóstico sobre si la motivación es relevante en el buen desempeño del trabajo del personal que labora en los hoteles en el cantón Quevedo. Su método empleado fue descriptivo. Los resultados permitieron observar los factores comunes, así como su influencia en cuanto al desarrollando de los colaboradores y la competitividad del hotel.

De acuerdo con, Ruiz et al. (2021). En su investigación determinó la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados. La metodología fue deductiva cuyo diseño fue no experimental correlacional. En virtud de ello sus resultados indicaron que el 50% de los trabajadores, están brindando niveles de desempeño bajos, por la falta de capacidad de que es lo que se les asigna diariamente en cuanto a sus labores que desarrollan en sus puestos asignados, o

para utilizar los medios o recursos más necesarios, y en el más remoto caso, el no, llegar a llenar las expectativas aun con todo el esfuerzo realizado.

Finalmente, Peña (2015) en su investigación tuvo el objetivo de determinar lo que sucedió y sucede actualmente con la motivación laboral gracias a las intensivas revisiones bibliográficas. La metodología usada fue: Una técnica cualitativa es una mirada a las teorías planteadas, técnicas de empresa comercial, engranajes motivacionales, razones, reglas modernas de estímulo y tendencias futuras en cuanto a lo vinculado a la motivación laboral. Con la finalidad de ponerlo en práctica basado en la evaluación de literaturas que se ha realizado sobre la situación, se realiza al ámbito bancario y la gestión de la motivación de la organización económica ABANCA. Actualmente, esta área es sorprendentemente competitiva debido a la coincidencia de sus competidores y la mercadería presentada, lo que hace que el control de Recursos Humanos sea una sólida ventaja agresiva.

En tal sentido, en el ambito nacional Sanchez (2020) en su investigación determinó que relación existe entre motivar a los empleados y el buen desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. Es por ello que su metodología fue cuantitativa-no experimental-transversal o transaccional- descriptivo-correlacional. Resultando que, el 82.4 % en cuanto a la Motivación y de 85.8% el desempeño laboral definiéndolo como niveles buenos. La prueba de Rho de Spearman cuyo resultado tuvo un nivel de significancia de 0.000. concluyendo por ello que si tienen relación las variables.

Por su parte, Armas (2021) de acuerdo a lo investigado donde se propuso la meta de verificar la relación entre la motivación y el desenvolvimiento de las tareas que realizan los servidores del Ministerio Público de Cajabamba, 2020, cuya metodología se amparó en una metodología de diseño no experimental-correlacional- cuantitativo. Teniendo como resultados un 0.728 Rho y una significancia de 0.000. que le fueron de ayuda para aceptar la hipótesis planteada, determinando de esta manera que hay existencia de relación significativa entre las variables.

Continuando con, Vicente (2020) es su tesis pretendió encontrar la relación que existe entre la capacitación y motivación. Para ello su metodología fue

descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Aceptando los resultados que indican la relación existente entre la capacitación y la motivación, siendo estas muy aceptables.

Del mismo modo, Burga & Wiese (2018) también investigo sobre la motivación y el desempeño laboral en este caso se estudió el comportamiento en sus labores diarias de los trabajadores de una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Donde usaron el método cuantitativo. Cuando realizo la medida de la correlación de Pearson aplicado a ambas variables. Los resultados dicen que son de significancia ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, si hay relación entre las variables en dicha empresa.

Finalmente, Rojas (2021) cuando realizo su investigación se propuso averiguar la relación de la motivación y el Desempeño Laboral y de qué manera tienen influencia en el personal de la Gerencia Sub-regional de Alto Amazonas-Loreto. Su metodología fue con diseño correlacional de tipo transversa. Concluyo. Que si mantenemos motivados a los trabajadores estos demostraran sus ganas de desempeñar sus labores de una manera productiva que generara satisfacción tanto para su buena salud mental y para el bien de la organización.

Continuando con el desarrollo de la tesis y de acuerdo a lo investigado tanto en los distintos artículos científicos y tesis, se pudo obtener información relevante que nos ayudaron a presentar las bases teóricas de la presente investigación, relacionados con la motivación en el campo laboral y su influencia en el buen desempeño de los trabajadores. De esta manera lo presentamos a continuación: La motivación laboral es algo que va más allá de los programas de incentivos al trabajador, el logro de una empresa o institución está inmediatamente relacionado con el grado de motivación laboral de su gente. Y son millas que son el motor real de la empresa comercial y las que, en última instancia, harán que nuestra organización prevalezca o fracase. Todo el extra para asegurarse de que se sientan relajados y para poner en vigor las pautas de Recursos Humanos que toman en cuenta este camino (Bizneo, 2021)

La motivación laboral se refiere a la oportunidad que se le presenta a una empresa de alentar a sus empleados a preservar, mejorar, expandir o alternar su desempeño o conducta de moda a través de incentivos. La motivación de un

trabajador se compone de un lío de motivos, que pueden ser intrínsecos o extrínsecos. Las empresas tienen la posibilidad de persuadir cada variedad de motivación con técnicas de motivación adecuadas (Qualtrix, 2021)

Por otro lado, al referirnos a la motivación laboral, según expertos que dieron definiciones y teorías, se puede encontrar diferentes conceptos, las mismas que van a depender de la manera en que enfocamos nuestra necesidad para cada institución y/o organizaciones empresariales y otros.

En razón a ello, William P. Sexton, en Teorías de la Organización, hace referencia al motivar como “la etapa de estímulo a los individuos con el fin de que estos realicen sus labores que busquen satisfacer sus necesidades y de este modo logre alcanzar sus límites deseados para su motivador”. Por su parte, Anita Woolfolk, autora de Psicología educativa, la entiende como “el estado interior que motiva, y dirige, así como mantener una buena conducta”. También el concepto de Woolfolk estaría siguiendo la mencionado por James A. F. Stoner en su libro Administración, en el que se refiere a la motivación como a “lo que ayuda a que los seres humanos rindan” (EndenRed, 2021)

De acuerdo a los anhelos de poder alcanzar los objetivos se debe hacer un esfuerzo cada vez mayor dentro de las instituciones y/o empresas se tiene que condicionarse motivado por la querer satisfacer prioridades. Es cierto que la motivación general está referida al esfuerzo por lograr una meta, nos enfocamos en las metas organizacionales para reflejar nuestra preocupación principal con el comportamiento motivacional y el sistema de valores que gobierna la organización Collazos y Fernandez (2019)

También mencionaremos lo que publicaron ConexiónEsan (2019) que dicen que la motivación laboral es un factor relevante para lograr el posicionamiento de una organización. Al otorgarles a los colaboradores el sentido de participar en la organización, se generará una responsabilidad óptima y por lo tanto el rendimiento de los RR.HH.

Así también, nos menciona que, la evolución tecnológica, y el egreso de estudiantes universitarios al mundo laboral y los constantes cambios en la economía global sin duda afectaron la calidad laboral. En ese sentido nos referimos al estudio hecho gracias a Gallup Donde informa que solo el 15% de la plantilla se siente ilusionada con el futuro de sus negocios, resultados que se ven reflejados en

la falta de motivación laboral dentro de una empresa. Asimismo, Perú es una de las naciones con la tasa de rotación de trabajo duro más alta de toda América Latina, con una mediana del 20%, según un informe de PWC (ConexionEsan, 2019)

Entre tanto la motivación mediante la fijación de objetivos, incluye una teoría sólidamente autorizada para mantener a los colaboradores y mejorar sus desempeños. Es por ello que si establecemos metas se mejora los resultados según el autor menciona dos maneras de lograrlo - motivando a los empleados a conseguir el éxito y - aclarando las percepciones de los roles para que los contratados tengan horizontes bien direccionados hacia una visión propuesta.

Según lo publicado por (Santander Universidades , 2021) Hay formas de plantear las motivaciones, intrínsecas y extrínsecas. Entonces vemos que la motivación intrínseca es aquella que nace de lo interiorizado de cada persona y es imparcial ante cualquier forma de estímulo externo. Los beneficios que obtendrá con la ayuda de alimentar este tipo de motivación s< que son puramente íntimas: amor propio, satisfacción personal, independencia, energía interna, confianza en uno mismo y muchas otras. Por otro lado, la motivación extrínseca es el conjunto de movimientos que realizas para adquirir un elogio externo. El caso más común es el financiero, pero la motivación extrínseca no es la más efectiva para buscar un crecimiento de las ganancias. La motivación extrínseca busca la validación personal de una celebración del tercer cumpleaños: el elogio o el refuerzo psicológico son componentes clave de la motivación extrínseca.

También definen la motivación como el "conjunto de elementos internos o externos que determinan en parte los movimientos de una persona". En la actualidad, la motivación suele diagnosticarse como fundamental para el logro precisamente por el hecho de que la presión motriz del resto de competencias que provocan un propósito y que pueden ser voluntad, perseverancia, optimismo y buena mentalidad, entre muchas otras, son kilómetros. Por ello, las empresas que manipulan para inspirar a su personal son hasta un 50% más ecológicas (Santander Universidades, 2021)

Presento también las definiciones de la segunda variable que es el desempeño de los trabajadores es por ello que según Bautista et al. (2020) En la parada del desempeño laboral en el primer nivel pasó a denominarse descripción del puesto, posteriormente ha surgido como un dispositivo para medir el mejor



funcionamiento de cada función dentro del área productiva y actualmente el desempeño de la actividad actúa como pilar fundamental para la mejora de la efectividad. Y éxito en empresas.

De esta manera concluyen que: El modelo Campbell permite graduar el rendimiento general de las pinturas de una manera completa, este conjunto tiene beneficios debido a que es un dispositivo multidimensional, su objetivo es tener los componentes principales para medir el rendimiento general preferido y, en consecuencia, como una forma de ayudar a formular técnicas. destinado al montaje de los objetivos. Lo que hace un punto fuerte de la conducta de los empleados y su forma de manipular los efectos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño general y pueden lograrse en cualquier lugar ocupacional.

Llunco et al. (2021) recomiendan que Es fundamental que todas las agencias retomen su posición con la implementación de aplicaciones de evaluación periódica para los servidores, de educación de capacidades que están tratando de encontrar para fortalecer los conocimientos y prácticas de uso verdadero del trabajo duro, crear una cobertura de incentivos económicos o de reconocimiento. que motiva a los trabajadores a gestionar las habilidades de cortejo interpersonal, la conversación poderosa, entre otros, para cosechar el deleite del trabajador y, en consecuencia, un mejor desempeño general de la actividad.

Corvo (2018) El rendimiento general del proceso general es la evaluación que determina si alguien realiza su dispositivo de manera efectiva o no. Se estudia académicamente como parte de la psicología empresarial y organizacional, formando además parte del control de los activos humanos útiles. Es una evaluación a nivel de persona, una medida basada absolutamente en el motivo de un hombre o mujer soltero en su mayor parte. Generalmente, el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño general del interés es una forma realmente crucial para el logro de cualquier empresa comercial.

Diario el Peruano (2014) Según estudios realizados a 50 empresas en distintas ciudades peruanas la cual realizó evaluar.com arrojaron que “Medir el desempeño general del personal genera beneficios para ellos y las agencias”, como dijo la gerente regional de Evaluar.Com, Gabriela Rodríguez. “Eso significa que

están muy involucrados con sus cuadros, se sienten satisfechos con lo que hacen y se esfuerzan por cumplir con los objetivos de la organización”, afirmó el ejecutivo.

### III. METODOLOGÍA

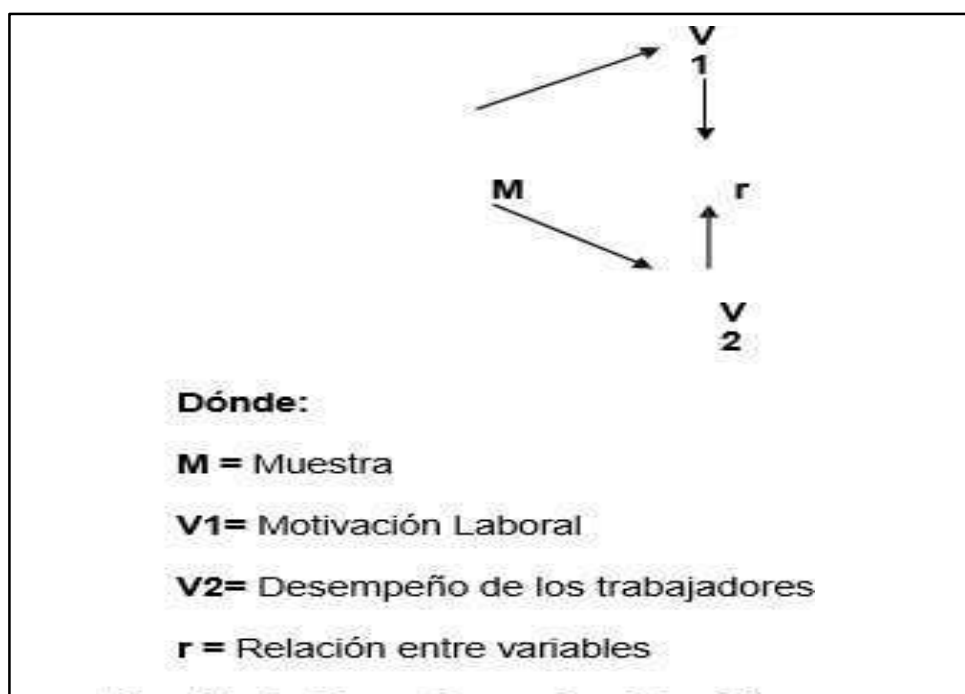
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo fue básico, También se le llama estudios naturales o esenciales, persigue potenciar la comprensión teórica que se tiene en un tema, sin interesarse demasiado por la utilidad del conocimiento expresado. Por tanto, es de carácter formal y busca formular leyes y teorías, si no interpretaciones. (editorial, 2021)

El diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, el mismo que según la definición de Hernández et al. (2018) se elabora la investigación sin la manipulación de las variables, la misma que se presentará de un modo ordenado y sistematizado las características de una población. El método para poder obtener una data en el presente estudio se realizará en un único tiempo y solo se especificará durante el tiempo que dure la investigación. Las estimaciones de la investigación se muestran en el siguiente cuadro:

**Figura 1**

*Diseño de la investigación*



## **3.2. Variables y Operacionalización.**

### **3.2.1 Variables 1: Motivación laboral**

La motivación laboral se refiere a la oportunidad que tiene una agencia para alentar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o intercambiar su desempeño o comportamiento a través de incentivos. La motivación de un trabajador se compone de un lío de motivos, que pueden ser intrínsecos o extrínsecos. Las empresas tienen la posibilidad de persuadir ambas formas de motivación con las técnicas de motivación correctas (Qualtrix, 2021)

Se trata del valor que el trabajador aporta a la DRE-Ucayali, tomando en cuenta la evaluación de la motivación laboral en la cual se utilizó una encuesta para poder medir las variables.

### **3.2.2. Variable 2: Desempeño de los Trabajadores**

Corvo (2018) El desempeño general del trabajo es la evaluación que determina si una persona realiza bien sus intereses. Se estudia académicamente como parte de la psicología empresarial y organizacional, de manera similar a ser parte de la gestión de activos humanos.

Se trata del valor que el trabajador aporta a la DRE-Ucayali, tomando en cuenta la evaluación del desempeño laboral, recursos humanos, motivación del empleado y trabajo en equipo, en la cual se utilizara una para poder medir las variables.

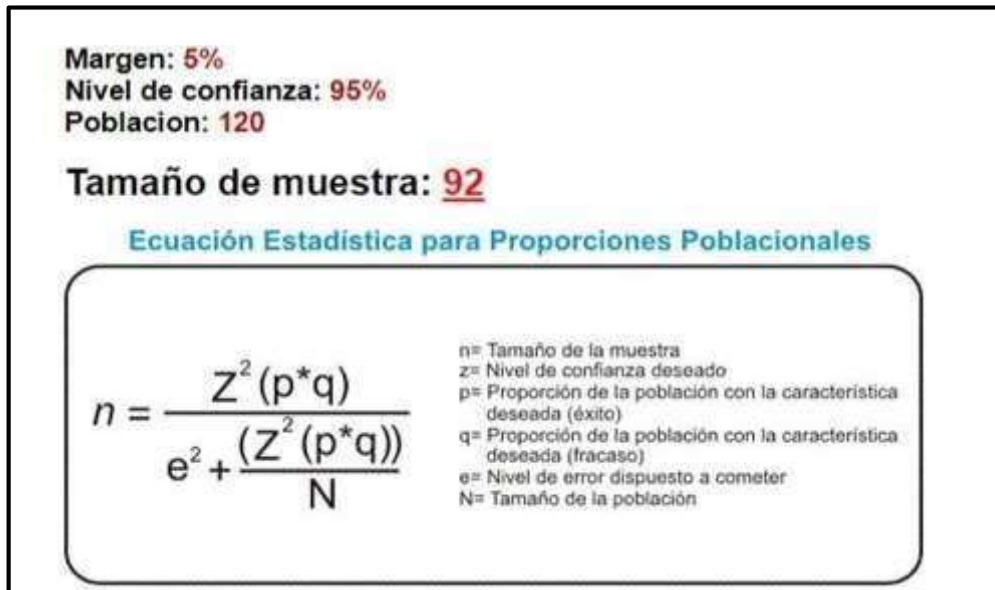
## **3.3. Población, muestra y muestreo**

En esta tesis la población, estuvo conformada por el personal que labora en la DRE- Ucayali 2021, que son un total de 120 trabajadores. Se incluyó al personal contratado en la modalidad Cas y los nombrados – DREU 2021.

## Muestra

Figura 2

Cálculo de la muestra



### Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados por 3 expertos que realizan gestión pública en la actualidad y se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 1

Validación de expertos

Nombre del experto	Grado	Aplica	
		Si	No
Juana Tello Ríos	Doctora	X	
Ángela María Villacorta Arrué	Doctora	X	
Silvia Virginia Montoya Torres	Magister	X	

**Confiabilidad.** La confiabilidad del instrumento se calculó mediante el análisis Alfa de Crombach.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este trabajo fue aplicado con la finalidad de determinar la relación entre las variables constituyo una encuesta, es decir, la encuesta se tuvo a bien utilizarla para la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

Herramienta de medición de variables de Motivación laboral, el propósito es conocer el nivel de motivación laboral en el DRE - Ucayali 2021, el cuestionario es elaboración de la investigadora. Las preguntas estructuradas incluyen 28 oraciones, dividido en dimensiones, cada dimensión tuvo elementos. La escala estuvo en orden con las puntuaciones:

1 = Nunca; 2= Casi Nunca 3= A veces, 4 = Casi siempre; 5= Siempre.

La herramienta de medición de la variable desempeño de los trabajadores, cuya finalidad fue encontrar el nivel del desempeño de los trabajadores en el DRE Ucayali, 2021, El cuestionario fue elaboración propia de la investigadora está estructurado con 28 preguntas, divididas en dimensiones, la primera dimensión incluirá elementos, La escala será una escala ordinal con notas:

1 = Nunca; 2= Casi Nunca 3= A veces, 4 = Casi siempre; 5= Siempre.

### 3.5 Procedimiento

Se hizo la solicitud de autorización del gobierno de DRE-Ucayali a quien se tradujo la intención de los estudios observados y el anonimato de los trabajadores que fueron sensibilizados vía trabajo temático para que nos entreguen los registros requeridos. Para fines de investigación, la información fue luego acumulada y procesada en Excel y tratada a través del uso del programa científico Spss 26 para análisis descriptivos e inferenciales.

### 3.6 Método de análisis de datos

Consistió en organizar los hechos acumulados y analizados metódicamente (Hernández y Mendoza, 2018). Las consecuencias de los cuestionarios se

tabularon en hojas electrónicas (Excel), luego se ingresaron los hechos dentro del software SPSS 26; obtener las tablas y figuras estadísticas, porque el enfoque utilizado pasó a ser el cuantitativo.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Se basarán en los estándares morales y éticos establecidos a través de la Escuela de Graduados de la Universidad César Vallejo: admirar a las personas por su integridad y autonomía, buscar el buen ser, la justicia, la honestidad, el rigor clínico, la competencia y el deber perito y científico y sus especificaciones personales. Del Máster en Gestión Pública. Así como respetar el código deontológico de la Universidad aprobado mediante Resolución del Consejo Universitario N ° 0128-2017- UCV

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados Descriptivos

**Tabla 2**

*Frecuencias y porcentajes de Motivación Laboral*

<b>Motivación Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	32	34,8	34,8	34,8
Regular	36	39,1	39,1	73,9
Alto	24	26,1	26,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

En la tabla 2, el 34,8 % de los encuestados contestaron que la Motivación laboral cuenta con un nivel bueno, mientras que, el 39,1 % arrojo un nivel regular y el 26.1 % nivel alto, el cual nos estaría indicando que la motivación laboral debería mejorar en la DRE - Ucayali 2021.

**Tabla 3**

*Frecuencias y porcentajes Desempeño de los trabajadores*

<b>Desempeño de los Trabajadores</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	32	34,8	34,8	34,8
	Regular	36	39,1	39,1	73,9
	Alto	24	26,1	26,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

En la tabla 3, el 34,8 % de los encuestados contestaron que el desempeño de los trabajadores cuenta con un nivel bueno, mientras que, el 39,1 % arrojo un nivel regular y el 26.1 % nivel alto, el cual nos estaría indicando que el desempeño de los trabajadores es regular la DRE - Ucayali 2021.

## 4.2 Estadística Inferencial

**Tabla 4**

*Prueba de Normalidad entre Motivación Laboral y Desempeño de los trabajadores*

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,144	92	,000	,957	92	,004
Desempeño de los Trabajadores	los,144	92	,000	,957	92	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al realizar la prueba de normalidad observamos que de acuerdo a los resultados del Kolmogorov-Sminov<sup>a</sup>, de la motivación Laboral y el desempeño de los trabajadores son menores al 5% de significancia ( $p > 0,05$ ), brindándonos la oportunidad conocer si las variables y dimensiones cuentan con una distribución de datos no normales, por lo que se determinó usar pruebas no paramétricas, que nos permitio contar con datos precisos de la relación existente entre las variables relacionadas con las hipótesis planteadas, todo lo mencionado permitio el uso de la prueba estadística de Rho de Spearman.

## 4.3 Contrastación de Hipótesis

### 4.3.1 Hipótesis general

**H<sub>0</sub>** = No Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**H<sub>i</sub>** = Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.



**Tabla 5**

*Contrastación de hipótesis general entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores*

		<b>Variable 1 y Variable 2</b>		
			Motivación laboral	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Como se aprecia en la tabla 5 y gracias a los resultados que nos proporcionó la estadística se observa que el valor de la significancia bilateral fue de 0,000 que viene hacer  $p < 0.05$ , y por lo tanto afirmamos que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada en la investigación, al aplicar la prueba de Rho Spearman tenemos el valor de correlación de 0,728. Permitiendo describir que existe una equivalencia positiva alta, es por todo ello que si en la DREU mejoran los aspectos relacionados con la motivación laboral se reflejara en un desempeño de calidad de los trabajadores.

#### **4.3.1 Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>** = No Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**H<sub>i</sub>** = Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**Tabla 6**

*Contrastación de hipótesis específica 1 entre la evaluación del desempeño laboral y el desempeño de los trabajadores*

<b>Dimensión 1 y Variable 2</b>				
Rho de Spearman	Evaluación desempeño laboral	Coeficiente de correlación	Evaluación desempeño laboral	Desempeño de los trabajadores
		Sig. (bilateral)	1,000	,310**
		N	.	,003
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	92	92

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

En la siguiente tabla, se nota que la Sig. Fue de 0,003 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 1 y la variable 1, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,310 que nos indica que tiene una equivalencia positiva media. En esa línea la DREU debe mejorar e implementar la evaluación del personal para lograr un mejor desempeño laboral.

#### **4.3.2 Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub> =** No Existe relación entre recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**H<sub>1</sub> =** Existe relación entre recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**Tabla 7**

*Contrastación de hipótesis específica 2 entre recursos humanos y el desempeño de los trabajadores*

<b>Dimensión 2 y Variable 2</b>			Recursos Humanos	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	92	92
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	92	92

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

También en la siguiente tabla, se nota que la Sig. Fue de 0,04 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 2 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,214 que nos indica que tiene una equivalencia positiva media. En esa línea la DREU debe mejorar el área de recursos humanos para lograr un mejor desempeño laboral.

#### **4.3.3 Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>** = No Existe relación entre la motivación al empleado y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**H<sub>i</sub>** = Existe relación entre la motivación al empleado y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis específica 3 entre la motivación al empleado y el desempeño de los trabajadores*

<b>Dimensión 3 y Variable 2</b>				
			Motivación al empleado	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Motivación al empleado	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

La tabla siguiente, se visualiza que la Sig. Fue de 0,000 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 3 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,665 que nos indica que tiene una equivalencia positiva considerable. En esa línea la DREU se debe continuar realizando mejoras en la motivación al empleado para alcanzar tener un mejor desempeño laboral.

#### **4.3.4 Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>** = No Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**H<sub>1</sub>**= Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de la DRE-Ucayali, 2021.

**Tabla 9**

*Contrastación de hipótesis específica 4 entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores*

<b>Dimensión 4 y Variable 2</b>			Trabajo en equipo	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Para culminar en la siguiente tabla, se nota que la Sig. Fue de 0,000 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 4 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,549 que nos indica que tiene una equivalencia positiva considerable. En esa línea la DREU debe promover el trabajo en equipo a fin de alcanzar niveles altos de desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Gracias a los resultados que se consiguieron nos indican que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores, donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman dio como resultado  $r_s = 0,728^{**}$ , y un p valor =  $.000 < .05$ , lo que nos da a conocer que es una correlación positiva alta. Dichos resultados concuerdan con lo investigado por Armas (2021) de acuerdo a lo investigado donde se propuso el fin de verificar la relación entre la motivación y el empeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020, cuya metodología se amparó en un método con diseño no experimental- correlacional- cuantitativo. Y de acuerdo a sus resultados se obtuvo un 0.728 Rho y una relevancia de 0.000. que le permitieron aceptar la hipótesis planteada, determinando así que si existe una relación significativa entre las variables.

por su parte, Vicente (2020) es su tesis pretendió encontrar la relación que existe entre la capacitación y motivación. Para ello su metodología fue descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Aceptando los resultados que indican la relación existente entre la capacitación y la motivación, siendo estas muy aceptables. Del mismo modo, Burga & Wiese (2018) también investigo sobre la motivación y el desempeño laboral en este caso se estudió el comportamiento laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Donde usaron el método cuantitativo. Al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables. Los resultados dicen que son de significancia ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, si hay relación entre las variables en dicha empresa.

Las teorías que avalan esta tesis, específicamente dicen que: La motivación laboral es algo que va más allá de las aplicaciones de incentivos laborales, el logro de una corporación o institución está directamente relacionado con el grado de motivación laboral de su gente. Y son millas que son el motor real de la empresa y las que, en última instancia, harán que nuestra empresa prevalezca o fracase. Todo el propósito adicional para tener la seguridad que se sientan cómodos y para poner en vigor las reglas de Recursos Humanos que influyen en esta dirección (Bizneo, 2021)

La motivación laboral se refiere a la oportunidad que tiene un empleador de inspirar a sus empleados a mantener, mejorar, aumentar o intercambiar su desempeño o conducta a través de incentivos. La motivación de un trabajador se compone de una serie de razones, que pueden ser intrínsecas o extrínsecas. Las empresas tienen la oportunidad de influir en ambos tipos de motivación con las estrategias de motivación adecuadas (Qualtrix, 2021); así mismo en cuanto al desempeño de los trabajadores según Bautista et al. (2020) Al finalizar la actividad, el desempeño general en el primer grado se transformó en la descripción del trabajo, luego se convirtió en una herramienta para medir el correcto funcionamiento de cada puesto dentro de la ubicación productiva y actualmente el desempeño de la tarea actúa como piedra angular para el desarrollo de eficacia y éxito. En organizaciones.

De esta manera concluyen que: La versión Campbell permite medir el desempeño de la actividad de manera completa, este ensamblaje tiene ventajas debido a que es una herramienta mucho más multidimensional, su objetivo es contar con los principales aditivos para medir el desempeño general y así poder ayudar a formular estrategias orientadas al ensamblaje. las metas, que hacen de la conducta de las personas una especialidad y la forma en que se manipulan los efectos, sus factores describen la estructura latente del desempeño y pueden ser implementados a cualquier área ocupacional.

Entre tanto, de acuerdo a la Hipótesis específica 1 Como se aprecia en la tabla 5 y gracias a los resultados que nos proporcionó la estadística se observa que el valor de la significancia bilateral fue de 0,000 que viene hacer  $p < 0.05$ , y por lo tanto afirmamos que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada en la investigación, al aplicar la prueba de Rho Spearman tenemos el valor de correlación de 0,728. Permitiendo describir que existe una equivalencia positiva alta, es por todo ello que si en la DREU mejoran los aspectos relacionados con la motivación laboral se reflejara en un desempeño de calidad de los trabajadores. De hecho, estudios ya realizados sobre desempeño laboral. Por Franklin y Krieger (2011). Nos dicen que es un comportamiento laboral de personas en el

cumplimiento de sus labores, es decir, lo que hace y lo que otros ven como su contribución al logro de las metas organizacionales.

También tenemos el resultado de la hipótesis 2, También, se nota que la Sig. Fue de 0,04 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 2 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,214 que nos indica que tiene una equivalencia positiva media. En esa línea la DREU debe mejorar el área de recursos humanos para lograr un mejor desempeño laboral.

Los resultados de la contrastación de Hipótesis 3, se visualiza que la Sig. Fue de 0,000 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 3 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,665 que nos indica que tiene una equivalencia positiva considerable. En esa línea la DREU se debe continuar realizando mejoras en la motivación al empleado para alcanzar tener un mejor desempeño laboral.

Para culminar en la siguiente tabla, se nota que la Sig. Fue de 0,000 siendo este  $p < 0.05$ , existiendo significancia entre la dimensión 4 y la variable 2, rechazando la hipótesis nula y aceptando nuestra hipótesis que nos afirma la existencia de la relación entre la entre ambas variables; arrojando una correlación Rho Spearman = 0,549 que nos indica que tiene una equivalencia positiva considerable. En esa línea la DREU debe promover el trabajo en equipo a fin de alcanzar niveles altos de desempeño laboral.



## V. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general planteado en la presente tesis, concluyo que existe una relación alta entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de la DRE – Ucayali 2021.

**Primero:** Por ello en el objetivo específico 1 planteado en la presente tesis se determinó que existe una relación significativa de correlación positiva media entre las variables. Concluyendo por ello que se debería implementar métodos para realizar evaluaciones constantes y poder tener conocimiento en tiempo real si los trabajadores se desempeñan cumpliendo con eficiencia sus labores encomendadas.

**Segundo:** Por otro lado, en el objetivo específico 2, también se obtuvo que, existen relación entre ambas variables con una equivalencia positiva media. En razón a ello se llega a la conclusión que se debe contar con los recursos humanos idóneos que beneficien tanto a los trabajadores como a la institución.

**Tercero:** Entre tanto, en el objetivo específico N<sup>a</sup> 3, de acuerdo a las hipótesis planteadas se aceptó la H<sub>i</sub>, toda vez que los resultados arrojaron que existe relación entre la motivación al empleado y el desempeño de los trabajadores en un nivel de significancia positiva moderada. Que sin duda podemos decir que, se debe tener políticas de motivación éntrelos trabajadores que hagan que ellos se sientan identificados con la institución que traerá mejores resultados a la gestión.

**Cuarto:** Para concluir, respecto al objetivo 4, al contrastar la hipótesis nos indicó que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores, con una equivalencia positiva considerable. Permitiendo ello poder llegar a la conclusión que se debe realzar el trabajo en equipo dentro de la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Se recomienda a la Directora de la DRE-Ucayali implementar métodos de evaluación constante a los trabajadores que laboran en la entidad que dirige, esto le traerá excelentes resultados para llegar a niveles altos y lograr así un desempeño laboral relevante.

**Segundo:** También se recomienda al área de recursos humanos que cuando se seleccione el personal para laboral en la institución, se realicen procesos que ayuden a tener un personal idóneo competente y que ayude a mejorar cada día la gestión pública en marco de la modernización del estado.

**Tercero:** También recomiendo a la Directora que desempeña actualmente el cargo, en coordinación con el área administrativa y recursos humanos, tomar en cuenta la motivación entre los trabajadores para que ello conlleve a un desempeño laboral óptimo y de calidad en beneficio de la ciudadanía que acude a realizar gestiones en la DRE-Ucayali 2021.

**Cuarto:** Para concluir, recomiendo a todas las personas que laboran en la DRE-Ucayali, considerar mucho el trabajo en equipo que permita desempeñar una labor coordinada en bien de la institución y así se contribuye a la imagen y buen prestigio de la entidad.

## REFERENCIAS

- Armas Gil , D. M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. Universidad San Martín de Porres: Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8861>
- Alcázar, M. y Ferreiro, P. (2005). Gobierno de personas en la empresa. 5a ed. Perú: PAD-Universidad de Piura.
- Armstrong. M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Integrando el personal y la empresa. Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (05 de noviembre de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado, 54-60. /D:/DATOS/Descargas/1417-2387-2-10-20211026.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad Y Sociedad. Cantón Salinas: Universidad y sociedad. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Burga V. G. & Wiesse E, S. J. (2018). "Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En Una Empresa Agroindustrial De La Región Lambayeque". Tesis Para Optar El Grado Académico De Maestro En Formación Directiva Y Gobierno De Las Personas
- Bizneo. (2021). Bizneo. <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Carlota Peña E, Carlota (2015), La Motivación Laboral Como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales. [https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TF\\_G001138.pdf](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TF_G001138.pdf)
- Collazos Alarcón, M. A., & Fernández Altamirano, A. S. (17 de junio de 2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Conchán-

- periodo 2018.  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075/1654>
- ConexionEsan. (09 de Setiembre de 2019). <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Corvo, H. S. (28 de noviembre de 2018). Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill.
- Diario el Peruano. (19 de noviembre de 2014). Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios. págs. 1-2. <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>
- EndenRed. (2021). <https://blog.edenred.es/motivacion-laboral-definicion-tipos-y-pautas-para-su-impulso/>
- Editorial Félix Varela. La Habana. 2004.
- Esteban Nieto, Nicomedes (2018),Tipos de Investigación Universidad Santo Domingo de Guzmán <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). Análisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*, 407-499.
- Hernández Sampier Roberto (2004), Metodología de la investigación. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la. Ciudad de México: Mc Graw Hill, 12, 20.
- Ferrer,J. (2016). Metodología de la investigación. <http://metodología02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
- Fernández Núñez, L. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario?
- Lagos Cortes, V. (2015). La Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Chillan - Chile:

Universidad del Bio Bio.  
<http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/>

- Llunco, L., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (19 de marzo de 2021). Desempeño laboral en instituciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 1-8.  
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>
- Manjarrez F, N.N., Boza V, J. A, Mendoza V, 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. Epub 02 de febrero de 2020.
- Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación*.
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia sub regional Alto Amazonas. *Revista de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Qualtrix. (2021). <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/>
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Sánchez Bazán, I. (2020). La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa ETRAL SAC. Universidad Privada del Norte. Cajamarca: Escuela de Posgrado y estudios continuos. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296>
- Santander Universidades. (14 de abril de 2021). <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html>
- Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.

Shuttleworth Martyn (Sep 26, 2008). Diseño de Investigación Descriptiva. Jul 02, 2021. <https://explorable.com/es/disenno-de-investigacion-descriptiva>

Vicente C, B. M. 2020. "Nivel de Capacitación y Motivación del personal administrativo en la Productividad del sistema universitario"  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4153>

A  
N  
E  
X  
O  
S

## ANEXOS 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOL OGÍA
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?	Determinar cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021	existe relación entre la motivación laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de	<b>Variable 01: Motivación Laboral</b> <b>Variable 02: Desempeño de los Trabajadores</b>	<b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo <b>Alcance de investigación:</b> Explicativo <b>Tipo de investigación</b>
PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	<b>:</b> Básica <b>Diseño de investigación:</b> No experimental <b>Temporalidad:</b> Transversal <b>Población:</b> Trabajadores de la DREU <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico <b>Tamaño:</b> Por determinar <b>Instrumentos:</b> encuestas
¿cómo se relaciona la motivación del empleado y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?	Determinar cuál es la relación entre La Motivación al trabajador y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	La Motivación al empleado se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	<b>Variable 1</b> Motivación del empleado Recursos humanos Evaluación del trabajador Trabajo en equipo	
¿cómo se relaciona Los recursos Humanos del trabajador y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?	Determinar cuál es la relación entre Los recursos Humanos y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	La Motivación al empleado se relaciona con los recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	<b>Variable 2</b> Eficacia Eficiencia Calidad	
¿cómo se relaciona La Evaluación del trabajador y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?	Determinar cuál es la relación entre La Evaluación del trabajador y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	La Evaluación del desempeño laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	<b>Desarrollo y capacitación</b>	
¿cómo se relaciona El Trabajo en equipo con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	Determinar cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.	El Trabajo en equipo se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.		



## ANEXO 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Í	Escala de medición	Nivel de rango
<b>Motivación Laboral</b>	La motivación laboral se refiere a la posibilidad que tiene una empresa de motivar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento o su comportamiento a través de incentivos. La motivación de un empleado se compone de una multitud de motivos, que pueden ser intrínsecos o extrínsecos. Las empresas tienen la posibilidad de influir en ambas formas de motivación con las técnicas de motivación adecuadas (Qualtrix, 2021)	Se trata del valor que el trabajador aporta a la Dre-Ucayali, tomando en cuenta la evaluación del desempeño laboral, recursos humanos, motivación del empleado y trabajo en equipo, en la cual se utilizó una para poder medir las variables.	Evaluación del desempeño laboral	Habilidades intelectuales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	<b>Escala:</b> Ordinal  <b>Nivel:</b> Politómica 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	<b>Motivación laboral</b>  • Bajo = 16-37  • Medio = 38-59  • Alto = 60-80
				Aplicación			
				Habilidades interpersonales			
				Flexibilidad			
			Recursos Humanos	Contratación de personal	11,12,13,14,15,16,17,18		
				Diligencia			
				Velar por la seguridad			
			Motivación al empleado	Política de incentivos	19,20,21,22,23,24		
				Promover			
			Trabajo en equipo	Capacitación	25,26,27,28		
Colaboración entre compañeros							
	Nivel de comunicación						
<b>Desempeño de los trabajadores</b>	Corvo (2018) El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.	Se trata del valor que el trabajador aporta a la Dre-Ucayali, tomando en cuenta la evaluación del desempeño laboral, recursos humanos, motivación del empleado y trabajo en equipo, en la cual se utilizó una para poder medir las variables.	Eficacia	Satisfacción	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	<b>Escala:</b> Ordinal  <b>Nivel:</b> Politómica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Desempeño de los trabajadores  • Bajo = 24-56  • Medio = 57-88  • Alto = 89-120
				organización			
				Monitoreo del ambiente			
			Eficiencia	Productividad	11,12,13,14,15,16,17		
				resultados			
				superación personal			
			Calidad	satisfacción del usuario	18,19,20,21,22		
				Cobertura			
				Competitividad			
				Confiabilidad			
			Desarrollo y capacitación	Validez	23,24,25,26,27,28		
				Participantes			
				Asistencia			
Satisfacción							
	Superación						

**ANEXO 3**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

**Cuestionario sobre Motivación Laboral**

**INSTRUCCIONES:**

El propósito de este cuestionario es recolectar información relacionada a cómo usted percibe su experiencia como trabajador en la Dreu

Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

ESCALA DE VALORACION		VALORACION				
Nunca		1				
Casi nunca		2				
A veces		3				
Casi siempre		4				
Siempre		5				
N°		Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>					
01	¿Cree usted que posee habilidades intelectuales?					
02	¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?					
03	¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?					
04	¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?					
05	¿Usted aplica sus conocimientos en el trabajo?					
06	¿Usted es comunicativo en su centro laboral?					
07	¿Cree Usted que es empático en su centro laboral?					
08	Además de un sueldo justo, ¿la Dreu les brinda otras facilidades como flexibilidad en los horarios, equilibrio entre su vida personal y profesional, y otros aspectos relevantes?					
09	¿Es usted honesto con sus compañeros de trabajo?					
10	¿Son positivas las relaciones entre todos los empleados?					
	<b>DIMENSION 2: RECURSOS HUMANOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Cree Ud. Que en la DREU se contrata personal idóneo?					
12	¿El proceso de contratación de personal es el más adecuado?					
13	Cree Ud. ¿Que los líderes de cada equipo están de acuerdo y alineados con los					
14	¿Cree Ud. Que los ambientes de la Dreu son seguros para desarrollar su trabajo?					
15	¿Los trabajadores cuentan con implementos de seguridad adecuados?					
16	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?					

17	¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?					
18	¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?					
	<b>DIMENSION 3: MOTIVACION AL EMPLEADO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿La Dreu cuenta con políticas de incentivos justas para los trabajadores?					
20	¿El jefe de tu área brinda sesiones de retroalimentación?					
21	¿Existen oportunidades de crecimiento profesional en la entidad?					
22	¿Existen incentivos por el progreso de los trabajadores?					
23	¿Cuándo logras un buen desempeño laboral, existen políticas de promover al					
24	¿La entidad brinda capacitaciones constantes para el desarrollo laboral?					
	<b>DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	¿Los miembros del equipo están comprometidos con el éxito del equipo?					
26	¿Entienden los miembros de su equipo la misión, visión, metas y objetivos de					
27	¿Los miembros de su equipo fueron entrenados en habilidades para desarrollar el trabajo en equipo?					
28	¿se sienten los miembros de su equipo informados de los temas de la					

**Gracias por tu colaboración**

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la satisfacción que percibe el trabajador de la DREU. Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca lo que percibe, exprese por favor su grado de satisfacción o insatisfacción. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACION		VALORACION				
Nunca		1				
Casi nunca		2				
A veces		3				
Casi siempre		4				
Siempre		5				
N°		VALORACION				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: EFICACIA</b>					
<b>01</b>	Los trabajadores de la Dreu poseen Precisión y calidad del trabajo					
<b>02</b>	En la Dreu los trabajadores poseen Organización del trabajo en tiempo y forma					
<b>03</b>	Los trabajadores de la Dreu tienen Cuidado de las herramientas y					
<b>04</b>	Los trabajadores de la Dreu poseen Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido					
<b>05</b>	Los trabajadores de la Dreu hacen Uso y conocimiento de métodos y procedimientos					
<b>06</b>	Cree Usted que los trabajadores de la Dreu Pueden desempeñarte con poca o ninguna ayuda					
<b>07</b>	Cuando completas sus tareas, buscas nuevas asignaciones					
<b>08</b>	Motivas y ayudas a los demás					
<b>09</b>	En la Dreu existen incentivos para motivar al colaborador					
<b>10</b>	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados					
	<b>DIMENSION 2: EFICIENCIA</b>					
<b>11</b>	Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con					
<b>12</b>	Se encuentra comprometido con las labores que realiza					
<b>13</b>	Cumple con los plazos establecidos en el TUPA					
<b>14</b>	En la Dreu se cuenta con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados.					
<b>15</b>	Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido					
<b>16</b>	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades					
	<b>DIMENSION 3: CALIDAD</b>					
<b>17</b>	El colaborador demuestra conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeña					
<b>18</b>	El colaborador demuestra facilidad para solucionar problemas dentro de					

19	La institución brinda oportunidades a los colaboradores para asumir retos y					
20	Considera importante que el colaborador, para el ejercicio de las funciones, tenga vocación de servicio					
21	Como colaborador propone ideas para mejorar la calidad de gestión					
22	El colaborador tiene iniciativas propias para el desarrollo de sus labores					
<b>DIMENSION 4: DESARROLLO Y CAPACITACION</b>						
23	En la Dreu se brinda capacitaciones a los colaboradores para mejorar sus					
24	Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño laboral					
25	Si la entidad no le brinda capacitaciones, el colaborador lo hace por cuenta					
26	Como colaborador de la Dreu demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas.					
27	Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la					
28	¿Por los logros obtenidos del colaborador, se le estimula con algún tipo de					

**Gracias por tu colaboración**



# AUTORIZACION PARA USO DE NOMBRE DE ENTIDAD



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20195970751
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Dra. Educ. JUANA TELLO RIOS	DNI: 00025127

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI - 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellido: CHERYL STEFANY ARRIAGA AREVALO	DNI: 76043948

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pucallpa, 18 de Marzo 2022

  
  
Dra. Educ. Juana Tello Rios  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
DREU  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7º, literal " F " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.


## ANEXO 5 . CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Recibidos (102) - arelysofiarizal x Unidad - Google Drive x Formulario de pedido - Formu x www.effectiveperformanceserv x +

docs.google.com/forms/d/1Yfb1rEKO(zq)JTWu-8tp53SuVny2FT5PNvDWho73Jk/edit

Formulario de pedido

Preguntas Respuestas 8 Configuración Puntos totales: 0



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante este formulario se le pide su consentimiento para realizar una encuesta sobre una tesis de investigación denominado "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI - 2021", informándole a Usted que las respuestas que emita serán confidenciales y no se difundirán en la entidad que usted labora.

Área que labora en la Dirección Regional de Educación de Ucayali

Texto de respuesta corta

11:55 PM 1/01/2022




## ANEXO 6. VALIDACION DE EXPERTOS




### 4. Fichas de validación de los instrumentos: MOTIVACION LABORAL

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	X		X		X		X		X		
1. ¿Cree usted que posee habilidades intelectuales?	X		X		X		X		X		
2. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
3. ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	X		X		X		X		X		
4. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
5. ¿Usted aplica sus conocimientos en el trabajo?	X		X		X		X		X		
6. ¿Usted es comunicativo en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
7. ¿Cree Usted que es empático en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
8. Además de un sueldo justo, ¿la Dreu les brinda otras facilidades como flexibilidad en los horarios, equilibrio entre su vida personal y profesional, y otros aspectos relevantes?	X		X		X		X		X		
9. ¿Es usted honesto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		X		
10. ¿Son positivas las relaciones entre todos los empleados?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RECURSOS HUMANOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11. ¿Cree Ud. Que en la DREU se contrata personal idóneo?	X		X		X		X		X		
12. ¿El proceso de contratación de personal es el más adecuado?	X		X		X		X		X		
13. Cree Ud. ¿Que los líderes de cada equipo están de acuerdo y alineados con los objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
14. ¿Cree Ud. Que los ambientes de la Dreu son seguros para desarrollar su trabajo?	X		X		X		X		X		
15. ¿Los trabajadores cuentan con implementos de seguridad adecuados?	X		X		X		X		X		
16. ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		X		X		
17. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		X		X		
18. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 3: MOTIVACIÓN AL EMPLEADO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
19. ¿La Dreu cuenta con políticas de incentivos justas para los trabajadores?	X		X		X		X		X		
20. ¿El jefe de tu área brinda sesiones de retroalimentación?	X		X		X		X		X		
21. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
22. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
23. ¿Cuándo logras un buen desempeño laboral, existen políticas de promover al personal?	X		X		X		X		X		
¿La entidad brinda capacitaciones constantes para el desarrollo laboral?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
25. ¿Los miembros del equipo están comprometidos con el éxito del equipo?	X		X		X		X		X		
26. ¿Entienden los miembros de su equipo la misión, visión, metas y objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
27. ¿Los miembros de su equipo fueron entrenados en habilidades para desarrollar el trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		

51. En la Dreu se brinda capacitaciones a los colaboradores para mejorar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		X		
52. Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.	X		X		X		X		X		
53. Si la entidad no le brinda capacitaciones, el colaborador lo hace por cuenta propia	X		X		X		X		X		
54. Como colaborador de la Dreu demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas.	X		X		X		X		X		
55. Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la institución	X		X		X		X		X		
56. ¿Por los logros obtenidos del colaborador, se le estimula con algún tipo de incentivos?	X		X		X		X		X		
<b>Aspectos Generales</b>									<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICA</b>
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									X		
<b>VALIDEZ</b>											
<b>APLICABLE</b>											
<b>NO APLICABLE</b>											
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>											
Validado por: Mg. Silvia Virginia Montoya Torres			DNI: 08100127			Fecha: 17 de Octubre 2021					
Firma: 			Teléfono:			e-mail: S.torresm@uladechi.edu.com.pe					


FICHA DE VALIDACION: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES



A		SI	NO	VALORES	
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		X			
VALIDEZ					
		APLICABLE	X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES					
Validado por: Mg. Silvia Virginia Montoya Torres		DNI: 08100127		Fecha: 15/10/2021	
Firma: 		Teléfono:		Storresm@uladecul.edu.com.pe	



ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	X		X		X		X		X		
35. ¿Cree usted que posee habilidades intelectuales?	X		X		X		X		X		
36. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
37. ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	X		X		X		X		X		
38. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
39. ¿Usted aplica sus conocimientos en el trabajo?	X		X		X		X		X		
40. ¿Usted es comunicativo en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
41. ¿Cree Usted que es empático en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
42. Además de un sueldo justo, ¿la Dreu les brinda otras facilidades como flexibilidad en los horarios, equilibrio entre su vida personal y profesional, y otros aspectos relevantes?	X		X		X		X		X		
43. ¿Es usted honesto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		X		
44. ¿Son positivas las relaciones entre todos los empleados?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RECURSOS HUMANOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
45. ¿Cree Ud. Que en la DREU se contrata personal idóneo?	X		X		X		X		X		
46. ¿El proceso de contratación de personal es el más adecuado?	X		X		X		X		X		
47. Cree Ud. ¿Que los líderes de cada equipo están de acuerdo y alineados con los objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
48. ¿Cree Ud. Que los ambientes de la Dreu son seguros para desarrollar su trabajo?	X		X		X		X		X		
49. ¿Los trabajadores cuentan con implementos de seguridad adecuados?	X		X		X		X		X		
50. ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		X		X		
51. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		X		X		
30. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 3: MOTIVACIÓN AL EMPLEADO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
31. ¿La Dreu cuenta con políticas de incentivos justas para los trabajadores?	X		X		X		X		X		
32. ¿El jefe de tu área brinda sesiones de retroalimentación?	X		X		X		X		X		
33. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
34. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
35. ¿Cuándo logras un buen desempeño laboral, existen políticas de promover al personal?	X		X		X		X		X		
¿La entidad brinda capacitaciones constantes para el desarrollo laboral?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
33. ¿Los miembros del equipo están comprometidos con el éxito del equipo?	X		X		X		X		X		
34. ¿Entienden los miembros de su equipo la misión, visión, metas y objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
35. ¿Los miembros de su equipo fueron entrenados en habilidades para desarrollar el trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		
36. ¿se sienten los miembros de su equipo informados de los temas de la entidad?	X		X		X		X		X		

23. En la Dreu se brinda capacitaciones a los colaboradores para mejorar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X			
24. Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.	X		X		X		X			
25. Si la entidad no le brinda capacitaciones, el colaborador lo hace por cuenta propia	X		X		X		X			
26. Como colaborador de la Dreu demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas.	X		X		X		X			
27. Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la institución	X		X		X		X			
28. ¿Por los logros obtenidos del colaborador, se le estimula con algún tipo de incentivos?	X		X		X		X			
<b>Aspectos Generales</b>								<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICABLE</b>
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario								X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación								X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial								X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir								X		
<b>VALIDEZ</b>										
								<b>APLICABLE</b>	<b>NO APLICABLE</b>	
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>										
Validado por: Dra. Ángela María Villacorta Armut			DNI:00052545			Fecha: 15 de Octubre 2021				
  DIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y METODOLÓGICA Dra. ANGELA MARIA VILLACORTA ARMUT Directora de Gestión Pedagógica D. R. S. U.			Telefono:			e-mail:juanatellor@gmail.com				

FICHA DE VALIDACION: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES



Aspectos Generales		Si	No	Observaciones
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		X		
<b>VALIDACIÓN</b>				
		<b>APLICABLE</b>	<b>NO APLICABLE</b>	
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>				
Validado por: Dra. Ángela María Villacorta Arrué		DNI: 00002545		Fecha: 15/10/2021
 <p>Firma:</p>		Teléfono:		dgpdreu@gmail.com



**4. Fichas de validación de los instrumentos: MOTIVACION LABORAL**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	X		X		X		X		X		
18. ¿Cree usted que posee habilidades intelectuales?	X		X		X		X		X		
19. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
20. ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	X		X		X		X		X		
21. ¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?	X		X		X		X		X		
22. ¿Usted aplica sus conocimientos en el trabajo?	X		X		X		X		X		
23. ¿Usted es comunicativo en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
24. ¿Cree Usted que es empático en su centro laboral?	X		X		X		X		X		
25. Además de un sueldo justo, ¿la Dreu les brinda otras facilidades como flexibilidad en los horarios, equilibrio entre su vida personal y profesional, y otros aspectos relevantes?	X		X		X		X		X		
26. ¿Es usted honesto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		X		
27. ¿Son positivas las relaciones entre todos los empleados?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RECURSOS HUMANOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
28. ¿Cree Ud. Que en la DREU se contrata personal idóneo?	X		X		X		X		X		
29. ¿El proceso de contratación de personal es el más adecuado?	X		X		X		X		X		
30. Cree Ud. ¿Que los líderes de cada equipo están de acuerdo y alineados con los objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
31. ¿Cree Ud. Que los ambientes de la Dreu son seguros para desarrollar su trabajo?	X		X		X		X		X		
32. ¿Los trabajadores cuentan con implementos de seguridad adecuados?	X		X		X		X		X		
33. ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		X		X		
34. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		X		X		
24. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 3: MOTIVACIÓN AL EMPLEADO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
25. ¿La Dreu cuenta con políticas de incentivos justas para los trabajadores?	X		X		X		X		X		
26. ¿El jefe de tu área brinda sesiones de retroalimentación?	X		X		X		X		X		
27. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
28. ¿Existen probabilidades de progresar en la entidad?	X		X		X		X		X		
29. ¿Cuándo logras un buen desempeño laboral, existen políticas de promover al personal?	X		X		X		X		X		
¿La entidad brinda capacitaciones constantes para el desarrollo laboral?	X		X		X		X		X		
<b>DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
29. ¿Los miembros del equipo están comprometidos con el éxito del equipo?	X		X		X		X		X		
30. ¿Entienden los miembros de su equipo la misión, visión, metas y objetivos de la entidad?	X		X		X		X		X		
31. ¿Los miembros de su equipo fueron entrenados en habilidades para desarrollar el trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		
32. ¿se sienten los miembros de su equipo informados de los temas de la entidad?	X		X		X		X		X		

23. En la Dreu se brinda capacitaciones a los colaboradores para mejorar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		X	
24. Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.	X		X		X		X		X	
25. Si la entidad no le brinda capacitaciones, el colaborador lo hace por cuenta propia	X		X		X		X		X	
26. Como colaborador de la Dreu demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas.	X		X		X		X		X	
27. Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la institución	X		X		X		X		X	
28. ¿Por los logros obtenidos del colaborador, se le estimula con algún tipo de incentivos?	X		X		X		X		X	
<b>Aspectos Generales</b>									<b>SI</b>	<b>NO</b>
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									X	
<b>VALIDEZ</b>										
									<b>APLICABLE</b>	<b>NO APLICABLE</b>
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>										
Validado por: Dra. Juana Tello Ríos			DNI:00025127			Fecha:05 de Octubre 2021				
 Dra. Edgc. Juana Tello Ríos DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN ED. RR. EE. AJ			Telefono:			e-mail:juanatellor@gmail.com				
Firma:										

FICHA DE VALIDACION: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES												Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	ITEMS											
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DIMENSION 1: EFICACIA</b>	X		X		X		X		X			
1. Los trabajadores de la Dreu poseen Precisión y calidad del trabajo realizado	X		X		X		X		X			
2. En la Dreu los trabajadores poseen Organización del trabajo en tiempo y forma	X		X		X		X		X			
3. Los trabajadores de la Dreu tienen Cuidado de las herramientas y equipos	X		X		X		X		X			
4. Los trabajadores de la Dreu poseen Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	X		X		X		X		X			
5. Los trabajadores de la Dreu hacen Uso y conocimiento de métodos y procedimientos	X		X		X		X		X			
6. Cree Usted que los trabajadores de la Dreu Pueden desempeñarte con poca o ninguna ayuda	X		X		X		X		X			
7. Cuando completas sus tareas, buscas nuevas asignaciones	X		X		X		X		X			
8. Motivas y ayudas a los demás	X		X		X		X		X			
En la Dreu existen incentivos para motivar al colaborador	X		X		X		X		X			
9. Se socializa al inicio del año los objetivos planificados	X		X		X		X		X			
<b>DIMENSION 2: EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
11. Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas en la entidad	X		X		X		X		X			
12. Se encuentra comprometido con las labores que realiza	X		X		X		X		X			
13. Cumple con los plazos establecidos en el TUPA	X		X		X		X		X			
14. En la Dreu se cuenta con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados	X		X		X		X		X			
15. Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido	X		X		X		X		X			
16. Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades	X		X		X		X		X			
<b>DIMENSION 3: CALIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
17. El colaborador demuestra conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeña	X		X		X		X		X			
18. El colaborador demuestra facilidad para solucionar problemas dentro de la institución	X		X		X		X		X			
19. La institución brinda oportunidades a los colaboradores para asumir retos y medir su capacidad profesional y/o funcional	X		X		X		X		X			
20. Considera importante que el colaborador, para el ejercicio de las funciones, tenga vocación de servicio	X		X		X		X		X			
21. Como colaborador propone ideas para mejorar la calidad de gestión	X		X		X		X		X			
22. El colaborador tiene iniciativas propias para el desarrollo de sus labores	X		X		X		X		X			
<b>DIMENSION 4: DESARROLLO Y CAPACITACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		

28. ¿se sienten los miembros de su equipo informados de los temas de la entidad?	X		X		X		X		X			
<b>Aspectos Generales</b>										<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>*****</b>
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		
<b>VALIDEZ</b>										<b>APLICABLE</b>		<b>NO APLICABLE</b>
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>												
Validado por: Dra. Educ. Juana Tello Ríos					DNI: <b>00025127</b>			Fecha: 05/10 2021				
Firma:  Dra. Educ. Juana Tello Ríos DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN ED RR EE AJ					Teléfono:			e-mail: juanator@gmail.com				

## ANEXO 7. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Arriaga Arévalo Cheryl Stefany, estudiante del programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis: "**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI - 2021**"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. El presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente
4. Los resultados presentados son reales y no han sido falseados ni copiados.

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

Lima, Octubre de 2021.



Br. Arriaga Arévalo, Cheryl Stefany  
DNI. 71667154





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI - 2021", cuyo autor es ARRIAGA AREVALO CHERYL STEFANY, 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, 21 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA <b>DNI:</b> 42315477 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8436-6429	Firmado electrónicamente por: YCAHUANAL el 11- 02-2022 14:09:05

Código documento Trilce: TRI - 0283745