



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín, 2015"

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Heraldo Kurst Pérez Aguirre

ASESORA

Dra. Inés Castillo Santa María

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

TARAPOTO - PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Pérez Aguirre Hieald Kurst**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Oficina de Gestión de las Personas – Gobierno Regional San Martín, 2015"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobado por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mg. Keller Sánchez Dávila - **Presidente**



Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona - **Secretario/a**



Dra. Inés Castillo Santa María - **Vocal**



Dr. Aladino Panduro Salas - **Accesitario**

Tarapoto 8 de marzo 2019

Dedicatoria

A mis queridos padres, quienes sembraron en mí la semilla de la superación y la fuerza para alcanzar todas mis metas propuestas.

Hierald Kurst

Agradecimiento

Quiero expresar mi eterno agradecimiento a Dios, sobre todas las cosas, por guiarme y ser la luz en los momentos de oscuridad; asimismo, con gratitud infinita a los docentes de la Escuela de Posgrado por compartir sus enseñanzas; así como a mi familia por su constante apoyo y a todas las personas que de una y otra manera hicieron posible que culmine con éxito mis estudios de Maestría.

EL AUTOR

Declaratoria de autenticidad

Yo, **HIERALD KURST PÉREZ AGUIRRE**, identificado con DNI N° 41007418, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015”**;

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.


He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 08 marzo de 2019



Hierald Kurst Pérez Aguirre
DNI N° 41007418

Presentación

Miembros del jurado respetando las disposiciones establecidas en la regulación de las titulaciones y títulos de la Universidad César Vallejo. Pongo a su disposición la tesis titulada "Motivación y desempeño del personal de la oficina de gestión de personas - Gobierno Regional San Martín, 2015", con la finalidad de optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN Se refiere a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, los supuestos y objetivos que determinan el propósito y la razón de ser trabajo de investigación.

II. MÉTODO Se refiere al diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis. Datos y aspectos éticos.

III. RESULTADOS En esta parte se mencionan las consecuencias del tratamiento de la información.

IV DISCUSIÓN Los resultados obtenidos son interpretados y analizados, su implicación y la verificación de la hipótesis.

V. CONCLUSIONES. Se responden las respuestas a las preguntas presentadas en este trabajo de investigación.

VI. RECOMENDACIONES Se dan los detalles de los resultados encontrados.

Referencias Se enumeran todos los autores mencionados en las búsquedas realizadas.

VII. REFERENCIA. Se consignan todos los autores citados en la investigación realizada.

Índice

Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Variables, Operacionalización	30
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34

III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumento de recolección de información

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de la tesis

Acta de aprobación de originalidad

Informe de originalidad

Informe de aprobación de la Versión final del trabajo de investigación

Evidencias fotográficas

Índice de tablas

Tabla 1: Motivación del personal en su dimensión Satisfacción Laboral	35
Tabla 2: Motivación del personal en su dimensión Compensaciones	36
Tabla 3: Motivación del personal de la Oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín	37
Tabla 4: Desempeño laboral del personal en su dimensión personal	38
Tabla 5: Desempeño laboral del personal en su dimensión profesional.....	39
Tabla 6: Desempeño laboral del personal en su dimensión institucional.....	40
Tabla 7: Desempeño laboral del personal de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.....	41
Tabla 8: Tabla de contingencia entre las variables.....	42
Tabla 9: Resultados Chí cuadrado	42

Índice de Figuras

Figura 1. Motivación del personal en su dimensión Satisfacción Laboral (%).....	35
Figura 2. Motivación del personal en su dimensión compensaciones (%).....	36
Figura 3. Motivación del personal de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín (%)	37
Figura 4: Desempeño laboral del personal en su dimensión personal (%).....	38
Figura 5: Desempeño laboral del personal en su dimensión profesional (%).....	39
Figura 6. Desempeño laboral del personal en su dimensión institucional (%).....	40
Figura 7. Desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015 (%).....	41
Figura 8. Zona de aceptación probabilística - Chí cuadrado	43

RESUMEN

En la presente tesis titulada "Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional San Martín, 2015", el objetivo general fue determinar la relación entre las variables de estudio. Para ello, se utilizaron un estudio no experimental y el diseño descriptivo correlacional; porque las variables no fueron manipuladas; La población y muestra consistió en 21 trabajadores; En cuanto a la recolección de información, se aplicó un cuestionario de ambas variables; Los datos fueron procesados utilizando el software EXCEL Micro. Los resultados correlacionales indican que el cuadrado de Chi de Pearson es 14,879, más alto que el Chi tabular con 4 grados de libertad (9,488); por lo tanto, la hipótesis nula fue rechazada con un 95% de confianza; en consecuencia, se determinó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración de Personal; lo que significa que si el trabajador no está motivado en el trabajo; Esta situación tendrá un impacto en su rendimiento en el trabajo.

Se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal; lo que significa que, cuanto mayor sea la motivación de los trabajadores, mayor será su desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral.

ABSTRACT

In the present thesis entitled "Motivation and work performance of personnel of the office of management of people - Regional Government San Martin, 2015", the general objective was to determine the relationship between the study variables. For this, a non-experimental study and the correlational descriptive design were used; because the variables were not manipulated; the population and sample consisted of 21 workers; As for the collection of information, a questionnaire of both variables was applied; the data was processed using the EXCEL Micro software. Correlational results indicate that Pearson's Chi Square is 14,879, higher than the Tabular Chi with 4 degrees of freedom (9,488); therefore, the null hypothesis was rejected with 95% confidence; consequently, it was determined that there is a significant relationship between motivation and job performance of personnel of the Office of Personnel Management; which means that if the worker is not motivated at work; This situation will have an impact on your work performance.

It was concluded that there is a significant relationship between the motivation and the work performance of the staff; which means that, the higher the motivation of the workers, the greater their job performance.

Keywords: Motivation, Work performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El factor humano es de suma importancia en las empresas tanto privadas como estatal. Por eso, hoy en día es importante desarrollar políticas de Responsabilidad Social en las empresas para que se comprometan a asumir responsabilidades en la gestión pública teniendo en cuenta las perspectivas de los trabajadores. Como es bien sabido, el papel desempeñado por las personas en las organizaciones se ha transformado a lo largo de los años. Antes, al recurso humano se le conocía como mano de obra, que consideraba a la persona como una herramienta de gestión dentro de la empresa.

Ramírez, Abreu y Badii (2008) mencionaron que, en estos últimos años se ha venido dando grandes cambios sociales, económicos y culturales en las sociedades industrializadas ocasionando un fuerte impacto en las diferentes dimensiones del crecimiento de la persona, perjudicando no solo la forma de vida de los sujetos, también, las relaciones interpersonales y el lazo que une a la persona con la institución al que pertenece.

Dentro de las organizaciones, la motivación viene a ser un factor primordial para alcanzar el éxito institucional, ya que este es el logro de los objetivos propuestos por las empresas. En Europa, las grandes organizaciones tienen dentro de su misión fortalecer la motivación de sus colaboradores; ya que depende del crecimiento de su productividad y al mismo tiempo tiene un potencial humano que está involucrado con los propósitos de la organización. Del mismo modo, los colaboradores muestran que están motivados por su desempeño laboral, están satisfechos con el tratamiento que reciben y, al mismo tiempo, se sienten parte de la empresa.

Chiavenato (2006), explicó, sobre motivación que es la manera de describir las actitudes de los seres humanos en el campo laboral.

Desafortunadamente, en muchas organizaciones se ha descuidado el trato dado al trabajador, esto ha permitido que los empleados pierdan el entusiasmo por trabajar y solo cumplan con su horario, evite darle más tiempo a la empresa; esto se agudizó por los problemas económicos que atraviesan las organizaciones

a nivel mundial; Debido a esto, muchas empresas han despedido a sus trabajadores y solo han mantenido el trabajo mínimo; Otro factor que afectó la crisis económica mundial es que los salarios de los trabajadores se congelaron, con el alto costo de la vida, el salario es insuficiente para hacer frente a las necesidades primordiales de la canasta familiar; Todo esto provocó que los empleados pierdan la motivación para el trabajo y que su desempeño laboral sea deficiente.

En Perú, se está estudiando y estudiando el tema de la motivación laboral. En muchas organizaciones todavía existe la creencia de que el trabajador solo debe dedicarse a producir sin preocuparse por su estado mental, algunos gerentes ven a los colaboradores como máquinas de producción y no toman en cuenta la parte humana. De esta realidad es que un déficit de recursos calificados ha comenzado a ocurrir, de tal manera, que las instituciones buscan diversas formas de mejorar la motivación de sus empleados. Sin embargo, hay organizaciones peruanas, especialmente las privadas que valoran más flexibilidad, independencia, programas sociales, capacitación, estrategias para reconciliar la vida de la persona en el trabajo, un buen ambiente en el trabajo para sus empleados. Para que un trabajador se sienta insatisfecho en el trabajo depende de muchos factores, como la deficiente infraestructura que pone en riesgo la salud física del trabajador, la mala gestión y el escaso liderazgo son cruciales para que un empleado se sienta motivado o desmotivado en el lugar de trabajo.

El Gobierno Regional de San Martín como institución representante del Estado peruano, busca incentivar el crecimiento de manera conjunta, con responsabilidad social en la región, teniendo en cuenta la inclusividad, ser más competitiva y solidaria; dentro del marco moderno, con un enfoque territorial y la gestión de cuencas hidrográficas. Según lo señala en el artículo 191 de la Constitución Política del Perú, "los gobiernos regionales en asuntos que les compete, tienen autonomía en lo político, económico y en la gestión administrativa". Tiene trabajadores nombrados y contratados en diferentes modalidades; desafortunadamente, según su autonomía, cada gobernador de turno coloca a su personal de confianza en las diferentes áreas; esta situación causa incomodidad en los trabajadores designados; Que se sienten devaluados

por sus superiores; ya que políticamente, coloque a las personas que no cumplan con el perfil para el puesto y deje de promover el talento interno del gobierno regional; En situaciones como esta, hacen que los empleados se sientan desmotivados y no cumplan con su trabajo de manera eficiente; además, sentirse desvalorizados como profesionales; ya que un empleado de confianza generalmente gana un salario más alto que el nombrado. Por eso, la necesidad imperiosa de realizar la presente tesis con el propósito de conocer el grado de motivación de los colaboradores y en qué medida esto afecta el rendimiento laboral de ellos. De esta manera, con los resultados obtenidos, será posible buscar mecanismos que mejoren la motivación, en consecuencia, el rendimiento de los trabajadores en el GORESAM.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Sum (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Saldívar, México. El tipo de estudio no fue experimental, instrumento el cuestionario; siendo los resultados que el 80% de los trabajadores tienen buena predisposición para el trabajo que tiene un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores, de tal manera, se concluyó, que la motivación para llevar a cabo las actividades de trabajo lo realizan con entusiasmo los trabajadores administrativos, lo que demuestra que encuentran satisfacción cuando son merecedores de incentivos u otro estímulo por su labor destacada. La felicitación de su jefe inmediato, les ayuda a tener un buen desempeño laboral para llevar a cabo sus actividades.

Zavala (2014) en su trabajo de investigación el 60% de los empleados declararon sentirse motivados en su trabajo, el 40% se sienten satisfechos con su trabajo, por lo que se concluyó que el nivel de motivación es alto, así como los trabajadores se sienten satisfechos con la labor que realizan. Asimismo, se descubrió que existe igualdad motivación y sentirse satisfechos en el trabajo, siendo la variable independiente donde las diferencias son bien marcadas y de significatividad. Es fundamental aclarar que no ejerce ninguna influencia en el trabajador para que este se siente motivado ni satisfecho para cumplir responsablemente con sus quehaceres en el trabajo; los factores pueden ser

muchos, como el buen trato, el reconocimiento, las facilidades y oportunidades para ascender entre otros.

Enríquez (2014) en cuyo trabajo tuvo una muestra de 20 trabajadores, cuestionario de instrumentos; Los resultados mostraron que el 80% de los trabajadores están desmotivados, esta situación afecta su desempeño laboral normal, donde concluyó que, para que una empresa logre alcanzar el éxito no basta con el buen equipamiento, una moderna infraestructura, buen salario; es importante que los trabajadores estén motivados, tanto hombres como mujeres, en su labor debe ser espontánea sin sentir la presión de un supervisor, otro detalle, la comunicación entre el trabajador y el cliente debe ser fluida, con respeto, brindar un servicio de calidad, cosa que el consumidor se sienta valorado y respetado.

Roo (2011). En su trabajo de investigación de tipo descriptivo, la muestra consistió en 60 docentes, de los cuales concluyó, que los niveles de motivación del personal estaban relacionados a los niveles extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, donde se encontraron diversas dificultades como es el de resolver los problemas, asimismo, se pudo evidenciar que los maestros son muy lentos en sus trabajos y que les falta actualizar sus bibliografía como herramientas pedagógicas, lo que influye en el desempeño de su trabajo pedagógico. Las dimensiones donde mayor atención requiere son las recompensas, los docentes entrevistados manifestaron que su trabajo no es valorado por parte del director de la institución, por otra parte, expresaron que solo premian a los trabajadores del entorno del director, esto ocasionó para que los trabajadores no den más de su tiempo en actividades extracurriculares. Con respecto al trabajo que ejercen los docentes manifestaron que no existe un método para mejorar las ganas de los trabajadores y de esta manera elevar la autoestima, hace falta que de parte de la dirección existan talleres donde se puede motivar a los docentes para una óptima convivencia y la capacitación constante de los docentes en los quehaceres pedagógicas lo que repercutirá en su desempeño.

Ortega (2011). En su trabajo de investigación, según los resultados, el 73% de los encuestados mencionaron que no están motivados en el trabajo, porque el

gerente no estimula a sus trabajadores, por lo que se deduce que El trabajador mexicano es muy valioso para las organizaciones, porque además de tener el conocimiento técnico, tiene valores inherentes a la cultura profundamente arraigados, tales como: inteligencia social, que le ayuda a encontrar soluciones en un equipo de trabajo, aprovechando la creación. De lazos de amistad, a través de un trato cordial, hospitalario, con actitud de servicio y cooperación. Por otro lado, la creatividad, que permite tener una actitud proactiva y una solución a los problemas con pocos recursos o aquellos que están disponibles en este momento, sin la falta de dichos recursos, lo que implica dejar de entregar resultados óptimos e incluso innovadores. Personas de mucho trabajo, que debido a las crisis constantes asumen compromisos difíciles, y logran responder con soluciones llenas de ingenio y originalidad; Junto con la capacidad de aplicar y armonizar los conocimientos adquiridos a través de diferentes experiencias de vida, para resolver los problemas actuales.

Carrión (2011). En su trabajo de investigación, los resultados mostraron que el 70% indicó que sus resultados son regulares, mientras que el 60% dijo que los objetivos se lograron dos veces, comenzando desde donde se lograron. El hecho de que una alta capacidad de respuesta, aceptación, gestión y producción del cambio no solo signifique un cambio en el comportamiento de una persona. Cambiar sus tareas rutinarias y dominar estos nuevos hábitos y procedimientos para la adaptación requiere la asimilación y adopción por parte del individuo de nuevas situaciones, requiere capacitación constante. Estos son requisitos tecnológicos y de organización que imponen nuevos requisitos al empleado. Como parte de su estrategia, la compañía cree que los recursos humanos son importantes para alcanzar los objetivos de calidad, como en otras áreas, y toma en cuenta el desarrollo de talentos en cada área, lo que aumenta la competencia de todos sus empleados. En este caso, no enfocamos a los inspectores de calidad en el área operativa al identificar sus necesidades de educación y capacitación.

A nivel nacional

Alvites y Ramirez (2013). En su trabajo de investigación, los resultados mostraron que el 68% no percibe el estímulo para su trabajo, lo que significa que

a más premios y estímulos, mayor será las ganas de cumplir con su trabajo. Los empleados se sentirán con la obligación de valorar y sentirse parte de la organización; porque utiliza el salario solo como motivación, porque su bajo nivel no estimula ni motiva, en cambio, se complementa con otros tipos de estímulos, ya sean reconocimientos económicos y/o días libres.

González-Alva (2013). En su tesis titulada: Gestión del rendimiento y motivación de los trabajadores en una empresa de automóviles. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Concluyó, que el desempeño de los colaboradores no es bueno, a pesar de tener herramientas y recursos materiales suficientes, las evaluaciones que se aplican son imparciales, causando confianza en los trabajadores al ser evaluados. Motivación recibida del jefe, incentivos monetarios, salario recibido y actividades de ocio con colegas; Los niveles de motivación laboral no son óptimos porque "la motivación de sus colegas", "incentivos no monetarios", "poder de decisión" y "ambiente de trabajo" son positivos.

A nivel Local

López, R. y Tucto, S. (2017) en su informe científico que lleva por título: *Motivación del trabajo y su relación con el desempeño docente del Instituto Tecnológico Superior del Santo Cristo de Bagazán*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, San Martín. No experimental fue el tipo de estudio, el diseño descriptivo correlacional, la muestra consistió en 29 docentes, los resultados obtenidos indicaron que 0.637 es mayor que 0.05, de donde se concluye que los docentes están motivados, en términos de desempeño, se mostró que los docentes cumplen con sus sesiones de clase, están vinculados a la ética y moral profesional, existen diversas maneras de motivar; tales como talleres de convivencia, equipamiento tecnológico, reconocimiento por el desempeño, es decir, lo que indica que influyó en el comportamiento de los empleados repercutiendo en elevar la productividad en la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Motivación

Steers, Porter y Bigley (2004) le conceptualizaron, como una fuerza interior que brinda energía y fuerza al cuerpo, esto lo manifiesto a través del

comportamiento humano. Sin embargo, en el trabajo no solo estimula a los colaboradores a desempeñarse de la mejor manera, también, ejerce influencia en la direccionalidad, la intensidad y el tiempo que dura el comportamiento o las actitudes (p. 32).

Para, Chiavenato (2006), la motivación se manifiesta a través de las actitudes de las personas en diferentes contextos y las ganas que le ponen a las cosas que realizan. La concepción científica está basada en el homo economicus, donde el hombre demuestra estar motivado en el trabajo, tiene que haber dinero de por medio, los salarios deben ser justos, así como, las recompensas materiales en el campo laboral; en consecuencia, el enfoque de gestión clásico se basó en la teoría de la motivación de Herzberg o en ambos factores (p. 102).

Para, Maldonado, Navarro y Radillo (2006), citado por Enríquez, P. del C. (2014), dijeron que la motivación, influye en el comportamiento de la persona, donde nace una serie de necesidades que se manifiesta a través del actuar del individuo, esto a su vez, se manifiesta en los comportamientos de la persona maximizando su potencial (p. 85).

Teoría Motivacional de Herzberg, (1968)

Conocido también como la "teoría de los dos factores". Aquí, él expresó que los individuos son influenciados por están influenciadas por dos componentes, que se mencionan a continuación:

La insatisfacción es el principal resultado de los factores de higiene. En ausencia de estos si son impropios, la insatisfacción tiene un efecto muy pequeño en la satisfacción a largo plazo.

Los factores de higiene son:

- sueldo e incentivos (bonificaciones, premios, productividad, etc.)
- Normas y organización de la empresa.
- Clima laboral
- infraestructura
- monitoreo y evaluación
- Gobierno
- Estabilidad laboral

- Incrementar
- Madurez
- Consolidación

Factores de Motivación:

- Achievements
- Recognition
- Labor independence
- Responsibility
- Promotion

La función principal de la higiene es impedir el deseo, la ansiedad que se origina en el medio ambiente. Al descuidarse los factores de higiene y caen por debajo de lo que los empleados consideran aceptable, hay insatisfacción en el trabajo. Por lo que estos, se evidencian directamente en las acciones de los trabajadores, demostrando su satisfacción e insatisfacción sobre su desempeño.

Asimismo, Bruce y Pepitone (2002) afirman que la motivación también es influenciada por dos factores:

- Factores intrínsecos de motivación: en este factor desde el inicio son aquellos que, desde el interior de las personas, se alimentan a través de los intereses, deseos y satisfacción personal y no dependen de elementos de motivación eterna.
- Factores de mantenimiento extrínseco: el empleado depende de elementos externos, estos factores sirven para evitar la insatisfacción del empleado; a través de alguna condición o beneficio laboral como seguro de salud, salarios, recompensas, promociones y felicitaciones; sin embargo, no garantiza que el trabajador esté motivado, porque pronto se acostumbrará al nuevo beneficio y, de hecho, gradualmente se sentirá insatisfecho.

Importancia de la motivación laboral

Kelly (2008), indicó, para trabajar en equipo es de suma importancia buscar estrategias de motivación, de tal manera, que se activará el conocimiento técnico y el pensamiento analítico. El gerente determina su forma de liderar,

según la manera de conducir su empresa. Si el líder de una empresa quiere llegar al éxito, lo primero que debe hacer preocuparse por la salud psicológica de su personal, esto ayudará a potenciar las capacidades de sus colaboradores, así como a mejorar su desempeño laboral (p. 53).

Las buenas relaciones humanas son portadores de motivación en los trabajadores; cabe indicar que en una institución no es fácil lidiar con distintos seres humanos que provienen de diferentes contextos sociales y unificar criterios es bastante complicado; sin embargo, con la apertura a una comunicación asertiva, darle el valor respectivo a cada uno de ellos, hace que el colaborador se sienta importante y motivado, ocasionando que se esfuerce por hacer su trabajo de la mejor manera. Por esta razón, no es suficiente centrarse únicamente en el desenvolvimiento como profesional; estimular las habilidades sociales es igualmente importante. Un ambiente agradable y relajado conlleva rápidamente al logro de objetivos.

Por su parte, Ramírez, Abreu y Badii (2008), explicaron, que, en estos últimos diez años, se han dado distintos cambios sociales, económicos y culturales en sociedades industrializadas, teniendo un impacto significativo en diferentes esferas del desarrollo humano, afectando el estilo de vida de los individuos, del mismo modo, las relaciones interpersonales y el estrecho lazo que una al trabajador con la organización (p. 68).

En una empresa, los recursos humanos son la columna integral para el éxito y cumplir con las metas establecidas; es importante, valorar a las personas, porque ellas son las que se encargan de establecer el protocolo de planificar, organizar, dirigir y controlar para que la organización funcione de manera efectiva. Sin personas, no hay organización y el éxito y la continuidad del negocio dependen en gran medida. Por esta razón, es esencial que la valore a su personal, les garantice seguridad física, así como estabilidad laboral, de esta manera, garantizará lograr las metas establecidas.

Espada (2006), definió a la motivación, como parte de las emociones que siente el ser humano ante la percepción de ciertos estímulos, Es decir, la persona cuando está motivado actúa de manera entusiasta al realizar sus labores, no

reniega cuando le delegan trabajos difíciles, por el contrario, se entrega de lleno a su trabajo y quiere hacer las cosas de la mejor manera para agradar a sus superiores, de esta manera, sentir que su esfuerzo es valorado (p. 111).

Muchas personas están trabajando como refugio y motivadas por demostrar que son útiles como buenos profesionales, además, algunos buscan elevar sus autoestima buscando un reconocimiento por su desempeño profesional, según el pensamiento de algunos trabajadores, a mayor estímulo, mayor será el rendimiento en el trabajo; paradójicamente, algunos trabajadores no logran motivarse aunque sean valorados y estimulados, el factor de esa falta de motivación radica en causas familiares, frustraciones personales, entre otros.

Elementos que influyen en la motivación laboral

Robbins y Judge (2009) mencionan los siguientes:

- Implicación en el trabajo. Da a conocer el grado de identificación psicológica del trabajador con su institución, esto a su vez, le permite hacerse una autoevaluación sobre su desenvolvimiento en su trabajo. Los trabajadores que se desempeñan con entusiasmo son los que se sienten identificados con el tipo de trabajo que realizan y se preocupan por hacer de la mejor manera para no tener reclamos por parte de sus supervisores. Los altos niveles de participación laboral se relacionan positivamente con la responsabilidad social corporativa y el desempeño laboral. Asimismo, se encontró que la participación intensa en el trabajo está asociada con una disminución en las tasas de ausentismo y renuncia.
- Otorgar poder de decisión de manera psicológica. Es dar potestad a los trabajadores para que tomen decisiones dentro de la empresa, así como la asunción de sus responsabilidades ante actos, el pensamiento de los colaboradores sobre la influencia que ejercen en el entorno laboral, la habilidad con el sentido de su posición y la libertad percibida en su centro laboral. De esta manera, el compromiso organizacional tiene responsabilidad de brindarle seguridad laboral, de tal manera que el empleado se sentirá identificado con su empresa.

- Percepción del apoyo organizacional. Así es como los trabajadores se sienten valorados por sus empleadores, lo que ocasiona que tengan predisposición para desempeñarse con entusiasmo. Además, estos trabajadores perciben que su trabajo es valorado, es recompensado y que el trato que reciben es justo e igualitario.
- Los colaboradores se identifican y se apasionan por la labor que realizan teniendo como conectividad directa con su institución; los trabajadores no identificados esencialmente proporcionan la esencia de "la hora laboral"; donde se entregan a tiempo completo, sin embargo, carecen de energía, de atención en el trabajo. Que los empleados se identifiquen con la empresa que les acoge, es preocupación de los empleadores, debido el 17% y 29% indican que hay escasos trabajadores que se sienten comprometidos con su entorno laboral, según encuestas realizadas. (p. 47).

Dimensiones de la motivación

Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) definieron a la satisfacción laboral como una actitud afirmativa con respecto al trabajo que realizan, esto se da de acuerdo a la evaluación al que son sometidos según el nivel de desempeño. Un individuo que demuestra satisfacción, va a poner de manifiesto el sentimiento que tienen sobre la empresa que lo cobija, mientras que otra persona insatisfecha tiene sentimientos negativos (p. 52).

Velasco et al. (2006), afirmaron que estar satisfecho con el trabajo que realizan es una causa de uno mismo, o una actitud y no un comportamiento, del mismo modo, es la manifestación de una necesidad que puede ser satisfecha o no. De tal manera, que la nulidad de lo que origina que la insatisfacción influye de una manera u otra a mejorar el desempeño del recurso humano, lo que resulta que se vuelva una actitud positiva dentro de la empresa. Estar insatisfecho en el contexto laboral, se ocupa de un desglose de las relaciones de trabajo (p. 88).

Compensaciones

Robbins (2010) señaló: la realización de un proceso de indemnización práctico y factible es sumamente fundamental en el protocolo de gestión de recursos humanos. Busca apoyar para captar a personas talentosas que contribuyan a mejorar la productividad de las empresas, en consecuencia, podrá alcanzar su misión y sus objetivos empresariales (página 93)

Hageman (2003) La administración debe evitar ofertar incentivos materiales, pero es importante hacer consultas internas que ayudará a conocer cuáles son las motivaciones de los trabajadores y cuáles son los motivos para que los empleados se sientan desganados para ejercer sus funciones. Un empleado motivado no solo garantiza un buen clima laboral, sino, viene a ser una fortaleza para la empresa, esto a su vez, redundará en elevar la productividad que se verá materializado en la economía (pág. 77).

1.3.2. Desempeño laboral

Oseas (2004) explicó que toda empresa debe saber que el éxito de ella, es el recurso humano. Expresó que la evaluación del desempeño es una de las formas de visualizar este nivel. De la misma manera, esta valoración protege contra juicios que podrían favorecer o desfavorecer a la institución (p 18).

Ayala (2004) describió al desempeño como un valor común de las actitudes, así como, el comportamiento laboral de los trabajadores. Asimismo, se puede determinar por un plan sistemático ejecutado por el gerente o el jefe inmediato.

Chiavenato (2007) expresó que, "el desempeño de la fuerza laboral es el máximo desarrollo de las capacidades de los colaboradores para obtener una mayor productividad de manera eficiente" (p.22).

Bohórquez (2004)] definió al desempeño laboral como el nivel de esfuerzo desplegado por el empleado, lo que, le permitirá cumplir con las metas propuestas en el tiempo establecido en el plan de trabajo organizacional (p.111).

Schermerhorn (2006) indicó, que, el rendimiento en el trabajo se determina a través de la calidad del trabajo realizado por el empleado. El rendimiento, viene a ser el nivel de desempeño del trabajador. Es la columna donde garantiza el

nivel de productividad, lo cual ayuda a obtener las metas institucionales de la organización (P. 33).

González (2006) mencionó, que, el rendimiento también está relacionado con la forma en que un empleado realiza sus tareas y cómo otros empleados superan los resultados de producción de la organización, principalmente su contribución y el cumplimiento de los requisitos impuestos por su posición (P.137).

Dimensiones del desempeño laboral

Para efectos de esta investigación, Fierro, C; Fortoul, B y Rosas, L (2009) consideran las siguientes dimensiones:

- Dimensión personal: el colaborador es un ser humano como cualquier otro, por lo que merece ser tratado como tal. Se debe valorar sus cualidades, características propias y sus dificultades; toda persona adulta, tienen sus propios proyectos, sus propios sueños de crecimiento en el trabajo.
- Dimensión profesional: implica demostrar características de empatía, su facilidad para expresarse, centrado en sus ideas, ser tolerante y flexible. Esto requiere un aprendizaje de por vida que lo impulsa a demostrar sus capacidades y comportamientos en cualquier contexto social que le permitirá interrelacionarse de manera afectiva con los demás, ya sea con sus compañeros de trabajo y otros temas del mismo interés. De esta manera, las habilidades ayudarán a valorar la diversidad cultural y generacional, etc. Y desterrar cualquier forma de discriminación.
- Dimensión institucional: es un lugar llamado institución, empresa, organización, centro laboral, etc. donde se brinda seguridad física y estabilidad laboral a los trabajadores para desenvolverse de acuerdo al cargo que ha sido contratado según el requerimiento de la empresa. La infraestructura de la organización es un ambiente donde se garantiza la seguridad a todo el personal, donde estos, socializan sus ideas,

demuestran sus capacidades profesionales y oficios, además de respetar las normas establecidas (p. 51).

Motivación y desempeño

Mosley, Megginson y Pietry (2005) indicaron, que el colaborador que demuestra estar motivado es cuando pone de manifiesto sus habilidades y destrezas que le ubica como un trabajador competente, lo que le servirá para calificar su desempeño. En consecuencia, la labor del trabajador dependerá para que la empresa logre mejorar su productividad (p. 70).

Knippenberg (2000) mencionó que "el rendimiento laboral, depende de que el trabajador se encuentre motivado, es decir, uno depende del otro, por lo que, no puede existir un buen desempeño con colaborador desmotivado" (p. 82).

Whetten y Cameron (2005) han expresado: rendimiento es la demostración de las capacidades que desarrolla el trabajador poniendo de manifiesto su nivel de motivación. En cambio, competencia es la demostración de las habilidades expresadas a través de la capacitación; y la motivación es la demostración del entusiasmo y las ganas que le pone a todo lo que hace. El alto rendimiento se logra en cualquier trabajo si las personas tienen todos los elementos esenciales mencionados anteriormente (p. 325).

Bruce y Pepitone (2002) indicaron que, para elevar el rendimiento y la motivación de los colaboradores, será necesario cumplir con su compromiso cumpliendo los siguientes pasos: Crear un entorno de alto rendimiento. Para que los colaboradores puedan demostrar su rendimiento creando de manera libre estrategias laborales que les permitirá mejorar su desempeño. En este sentido, los trabajadores para tener sus metas claras tienen que concentrarse para que el trabajo les resulte estimulante, lo que le convertirá en desafiante, las personas se sentirán apreciadas y respetadas. Para crear un entorno es importante antes realizar una exploración del lugar donde interactuará.

- Comparte los beneficios para que el rendimiento sea exitoso. El objetivo primordial de cualquier programa de motivación es apoyar a los colaboradores para mejorar su performance en el trabajo para puedan tomar decisiones y solucionar problemas. Para que los trabajadores puedan

mantener un buen rendimiento laboral, es necesario que los trabajadores estén motivados, y para ello, se necesita de brindar recompensas, valorar el esfuerzo, estimular su trabajo, darles seguridad, estabilidad entre otras formas de estimulación. Para esto puede tomar lo que se menciona a continuación: (a) premios adecuados al desempeño, (b) reconocimiento equitativo, (c) capacitación, charlas, convenciones y talleres, y (d) incentivos morales. Anime a otros a hacer más. Los grandes líderes a menudo inspiran, alientan el optimismo. El gerente, tiene la potestad de brindar un entorno que facilite a las personas a llegar al más alto nivel del éxito, de manera satisfactoria. Elaborar un contexto laboral en el que cada colaborador se sienta contento en su lugar de trabajo, disfrute de lo que hace, se adapte con facilidad para trabajar en equipo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de motivación del personal?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral?

1.5. Justificación del estudio

Conveniente.

Este estudio fue conveniente porque ayudó a identificar el problema en la institución y, al mismo tiempo, realizar un estudio profundo sobre las variables de investigación; De esta forma, será posible proponer soluciones.

Utilidad metodológica.

Debido a que el proceso de sistematización vinculado a la investigación, involucró la elaboración de diversas herramientas, así como el uso de métodos, técnicas y procedimientos para el acopio de datos con instrumentos que fueron validados por el juicio de expertos, que fueron de relevancia metodológica para la investigación, ya que sirvieron de Referencia para futuras investigaciones.

Valor teórico.

Con los resultados obtenidos en este informe, fue posible incorporar el campo gnoseológico de la ciencia, ya que permitió establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2015.

Implicación práctica

A través el análisis y conclusiones en relación con el problema detectado en las variables de estudio.

Relevancia social

La información que se procesó se convirtió en una contribución teórica práctica, cuya aplicación tuvo repercusiones en elevar el nivel de motivación y, al mismo tiempo, mejoró el desempeño laboral de los colaboradores de la institución en estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_g: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.

Hipótesis específicas

H₁: El nivel de motivación del personal en la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015; es medio.

H₂: El nivel de desempeño laboral en la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015; es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.

II. MÉTODO

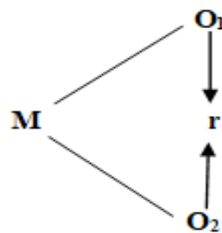
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. No fue experimental.

Diseño de la investigación. Se desarrolló una estrategia para obtener los datos necesarios en la presente investigación. Además, se utilizó un proyecto del cual se hizo el análisis para la comprobación de las hipótesis formuladas en un contexto particular para extraer conclusiones. Según, Sampieri, Fernández y Baptista (2006).

Por lo que, se optó el diseño descriptivo correlacional, porque su finalidad fue descubrir el vínculo entre las variables de estudio y otros conceptos a fines, en un contexto particular en un momento específico, ya sea en términos correlacionales o dependiendo. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2006).

Esquema:



Donde:

M = trabajadores de la oficina de Gestión de las personas

O₁ = Motivación

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables:

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación	La motivación es la fuerza que energiza, dirige la conducta humana. Steers, Porter, y Bigley (2004)	Se aplicó un cuestionario con 20 ítems, a los trabajadores de la oficina de Gestión de las personas; con La finalidad de conocer el nivel de motivación.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios económicos • beneficios sociales • mejor desempeño • Desempeño laboral • Capacitación permanente • Crecimiento profesional • Crecimiento económico • Incentivo laboral • Relaciones interpersonales • Estabilidad laboral • Puntualidad 	Ordinal
Desempeño laboral	Ayala Villegas (2004) describe el desempeño como un valor en conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador.	Se identificó el nivel de desempeño laboral, a través de un cuestionario que consta de 15 ítems.	Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Colaboración • compañerismo • Actualización • Responsabilidad 	Ordinal
			Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Eficiencia • Competencia • Identificación 	
			Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Trabajo en equipo • Clima laboral 	

2.3. Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por **21** trabajadores de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional de San Martín, 2015.

Muestra:

Por tener una población pequeña, la muestra fue la misma (21 trabajadores); para ello, se hizo del muestreo censal y no probabilístico a criterio del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas	Instrumentos	Alcance	Fuente/informante
Análisis de documentos	Fichaje de texto	Elaboración del marco teórico.	Libros, tesis, artículos científicos, monografías, revistas especializadas, internet.
Encuesta	Cuestionario	Recoger información para la variable "Motivación"	Personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.
	Cuestionario	Conocer el desempeño laboral.	

Fuente: elaboración propia.

Para recoger información de la variable motivación, el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual fue construido teniendo en cuenta las características e interés propios de los colaboradores, de tal manera, poder conocer el nivel de motivación en ellos; asimismo, este instrumento está estructurado en dos dimensiones que son: la satisfacción laboral y la compensación conformada con diez (10) indicadores respectivamente, haciendo un total de 20 ítems. Este instrumento se hizo tomando referencia de distintos modelos, que dieron pie para elaborar los indicadores del cuestionario, en consecuencia, es de la autoría propia del autor. La escala de medición se dio de la siguiente manera:

Valoración	Puntajes
Alto	41 a 60
Medio	21 a 40
Bajo	0 a 20

En cuanto a la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario como instrumento para acopiar la información, la misma, estuvo estructurado en tres dimensiones: personal, profesional e institucional, cada una de ellas con cinco indicadores, haciendo un total de 15 ítems. Su elaboración fue teniendo en cuenta las características propias del colaborador. La autoría fue propia. La escala valorativa se dio de la siguiente manera:

Valoración	Puntajes
Alto	31 a 45
Regular	15 a 30
Bajo	0 a 15

Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se obtuvo mediante el juicio de expertos, una actividad que se revisó en todas las fases del proceso de la encuesta, con el fin de someter el modelo a la consideración y el juicio de los expertos en el campo. . Respecto al cuestionario aplicado. Medir las variables del estudio. Una vez que el instrumento fue evaluado por los expertos, se procedió a contabilizar datos obtenidos, luego se agruparon los resultados para obtener la medición de cada experto y determinar la validación promedio del instrumento. Después de seguir el procedimiento descrito anteriormente, se encontró, en opinión de los expertos consultados, que el instrumento era totalmente válido.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach, que arrojó 0,78 para la variable de motivación y 0,87 para la variable de desempeño laboral; teniendo en cuenta que ambas puntuaciones son superiores a 0,5, lo que garantiza la fiabilidad de los instrumentos. (Anexo n ° 04)

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez que la información se recopiló a través de la aplicación del cuestionario, se revisó y codificó para organizarla y facilitar el proceso de tabulación. La clasificación se realizó de tal manera que cada pregunta tiene los grupos y las clases necesarias para su respuesta, lo que facilita la tabulación de la información.

La tabulación se realizó manualmente porque era una pequeña cantidad de datos y un sistema quinario utilizado para el proceso. Para el análisis de datos, se utilizó una búsqueda descriptiva, la información fue proporcionada por el firmware EXCEL e interpretó más claramente los resultados de esta encuesta.

Contrastación de hipótesis

Se hizo siguiendo la fórmula del estadígrafo del Chi cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

Es decir, se extrajeron los datos de la tabla de frecuencias, de tal manera, se pudo contrastar la hipótesis y se descartó la hipótesis nula.

2.6. Aspectos éticos

Toda la información incluida en la presente tesis, se hizo respetando los derechos de autor y valorando el trabajo intelectual; para lo cual, dichos autores forman parte de las referencias bibliográficas, como fuente de información.

III. RESULTADOS

3.1. Motivación del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

Tabla 1

Motivación del personal en su dimensión Satisfacción Laboral

Ítem	Bajo	Medio	Alto	Total
1	3	16	2	21
2	4	15	2	21
3	2	18	1	21
4	1	14	6	21
5	3	16	2	21
6	2	17	2	21
7	4	15	2	21
8	2	13	6	21
9	0	15	6	21
10	2	14	5	21
Promedio	2	16	3	21
%	10%	76%	14%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de Motivación del personal

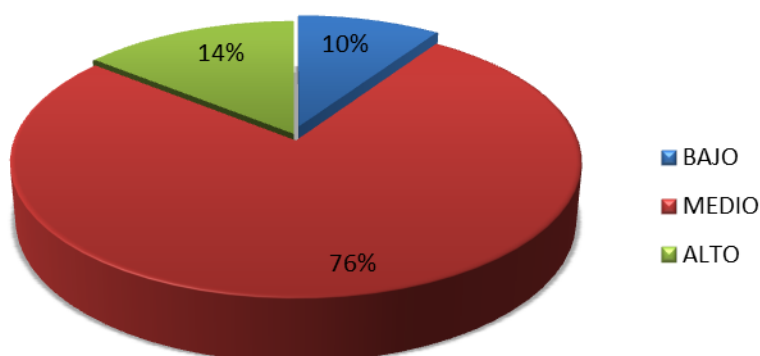


Figura 1. *Motivación del personal en su dimensión Satisfacción Laboral (%)*

Fuente: Tabla 01.

Interpretación.

De la tabla y figura 1, se observó que los resultados sobre la Motivación del personal, en su dimensión Satisfacción Laboral; 2 trabajadores representan el 10% tienen una satisfacción laboral “baja”, mientras que el 76% (16) se ubicaron

en el nivel “medio” de satisfacción laboral y el 14% (3) se ubicaron en el nivel “Alto”, de satisfacción.

Tabla 2

Motivación del personal en su dimensión Compensaciones

Ítem	Bajo	Medio	Alto	Total
11	5	12	4	21
12	2	15	4	21
13	3	14	4	21
14	1	12	8	21
15	0	13	8	21
16	5	11	2	21
17	4	10	5	21
18	3	18	7	21
19	2	12	0	21
20	1	11	7	21
Promedio	3	13	9	21
%	14%	62%	5%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de Motivación del personal

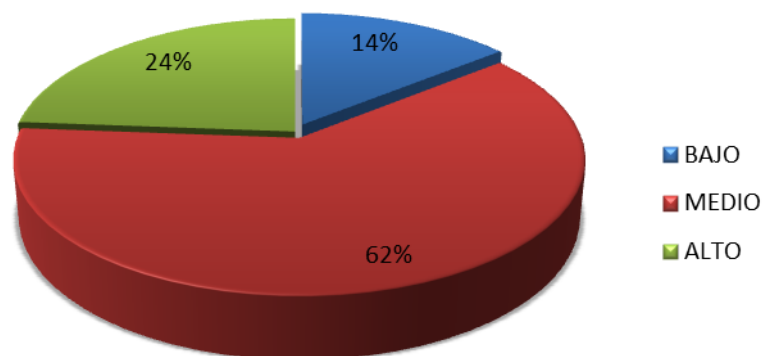


Figura 2. *Motivación del personal en su dimensión compensaciones (%)*

Fuente: Tabla 02.

Interpretación.

De la tabla y figura 2, los resultados sobre la Motivación del personal en su dimensión compensaciones; el 14% indicaron que tienen una Integración al entorno laboral “baja”, mientras que el 62% (13) según sus respuestas se ubicaron en el nivel “Medio” y y el 24% (5) su integración al entorno laboral es “Alto”.

Tabla 3

Motivación del personal de la Oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín

Motivación	Bajo	Medio	Alto	Total
Satisfacción laboral	2	16	3	21
Compensación	3	13	5	21
Promedio	2	15	4	21
%	10%	71%	19%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de Motivación del personal

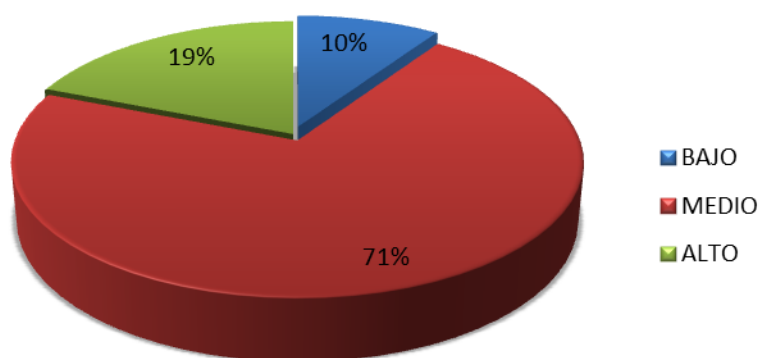


Figura 3. *Motivación del personal de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín (%)*

Fuente: Tabla 03.

Interpretación.

De la tabla y figura 3, se puede observar los resultados sobre la Motivación del personal; el 10% (2) indicaron que tienen una Motivación “baja”, mientras que el 71% (15) tienen un nivel de motivación “Medio”, en cambio el 19% (4) se ubicaron en el nivel “Alto”.

3.2. Desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

Tabla 4

Desempeño laboral del personal en su dimensión personal

Ítem	Bajo	Regular	Alto	Total
1	3	16	2	21
2	4	15	2	21
3	2	18	1	21
4	1	14	6	21
5	3	16	2	21
Promedio	3	16	2	21
(%)	14%	76%	10%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de desempeño laboral del personal

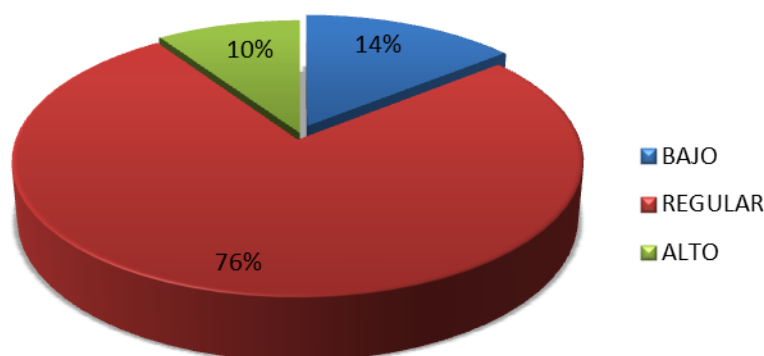


Figura 4: *Desempeño laboral del personal en su dimensión personal (%)*

Fuente: Tabla 04.

Interpretación.

De la tabla y figura 4, se puede ver, según los resultados que el desempeño laboral en su dimensión Rendimiento personal; el 14% (3) indicaron que tienen un rendimiento personal “Bajo”, en cambio, 76% (16) tienen un rendimiento “Regular” y solo el 10% (2) logró ubicarse en el nivel “Alto” de rendimiento personal.

Tabla 5

Desempeño laboral del personal en su dimensión profesional

Ítem	Bajo	Regular	Alto	Total
6	5	14	2	21
7	6	15	0	21
8	7	14	0	21
9	8	12	1	21
10	7	12	2	21
Promedio	7	13	1	21
(%)	33%	62%	5%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de desempeño laboral del personal

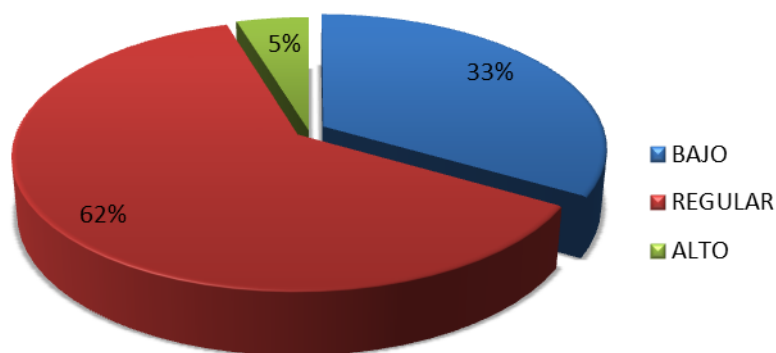


Figura 5: *Desempeño laboral del personal en su dimensión profesional (%)*

Fuente: Tabla 05.

Interpretación.

De la tabla y figura 5, según los resultados obtenidos el desempeño laboral del personal en su dimensión profesional; el 33% (7) indicaron que tienen un rendimiento profesional “Bajo”, mientras que 62% (13) manifestó que es “Regular” y el 5% se ubicó en el nivel “Alto”.

Tabla 6

Desempeño laboral del personal en su dimensión institucional

Ítem	Bajo	Regular	Alto	Total
11	7	12	2	21
12	8	11	2	21
13	9	10	2	21
14	7	10	4	21
15	7	10	4	21
Promedio	8	11	2	21
(%)	38%	52%	10%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de desempeño laboral del personal

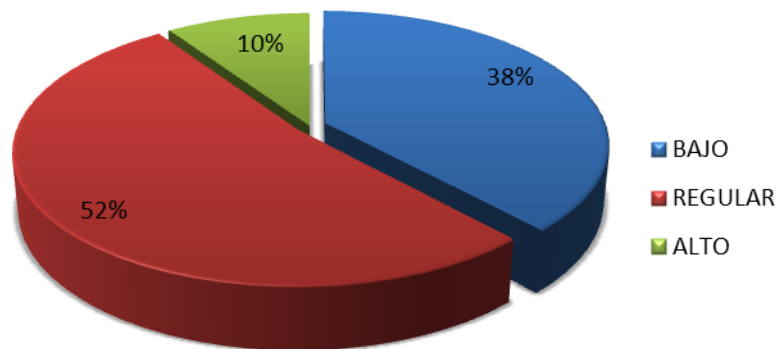


Figura 6. *Desempeño laboral del personal en su dimensión institucional (%)*

Fuente: Tabla 06.

Interpretación.

En la tabla y figura 6, se evidencia, según los resultados sobre el desempeño laboral del personal en su dimensión institucional; 8 colaboradores que representan el 38% indicaron que tienen un rendimiento institucional “Bajo”, mientras que el 52% (11) se ubicó en “Regular” y solo un 10% (2) contestó que su rendimiento institucional es “Alto”.

Tabla 7

Desempeño laboral del personal de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

Rendimiento Laboral	Bajo	Medio	Alto	Total
Personal	3	16	2	21
Profesional	7	13	1	21
Institucional	8	11	2	21
Promedio	6	13	2	21
%	29%	63%	8%	100%

Fuente: Base de datos. Encuesta de desempeño laboral del personal

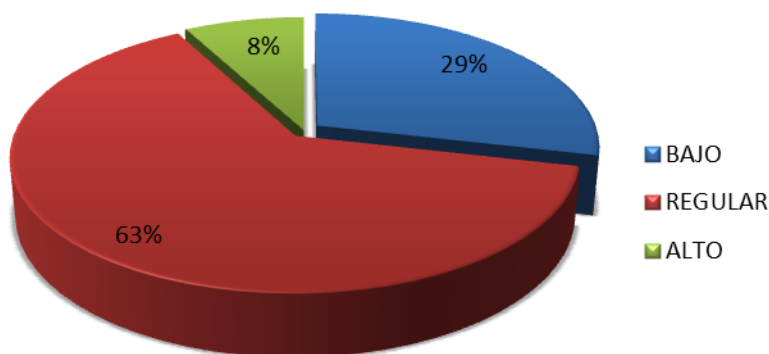


Figura 7. *Desempeño laboral del personal (%)*

Fuente: Tabla 07.

Interpretación.

En la tabla y figura 7, los resultados se puede observar sobre el desempeño laboral del personal; el 29% (6) indicaron que tienen un desempeño laboral “Bajo”, mientras que el 63% (13) es “Regular”, un 8% (2) se ubicó en el nivel “Alto”.

3.3. Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

Para el análisis de relación entre las variables se usó la prueba de independencia Chi – cuadrado al 95% de confianza.

Hipótesis Estadística:

H₀: No existe relación entre la motivación personal y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

H₁: Existe relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín en el año 2015.

Tabla 8

Tabla de contingencia entre las variables

Motivación	Rendimiento Laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	3	16	2	21
Medio	7	13	1	21
Alto	8	11	2	21
Total	6	13	2	21

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

Interpretación. La tabla 8, muestra el cruce de respuestas entre las variables de estudio, para las variables se muestran el número de colaboradores por escala valorativa, estos valores nos servirán para la construcción de nuestra prueba Chi cuadrado y analizar los resultados de su correlación.

Tabla 9

Resultados Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,879 ^a	4	0.005
Razón de verosimilitudes	13.965	4	0.007
Asociación lineal por lineal	0.129	1	0.003

Fuente: Base de datos elaborado por el autor – SPSS ver. 21

Interpretación

Aplicando la prueba de independencia de chi cuadrado basada en la tabla de contingencia anterior, podemos ver que el resultado del chi cuadrado de Pearson es 14,879, más alto que la tabla de Chí con 4 grados de libertad (9,488), que Indica que existe una relación significativa al estudiar las variables.

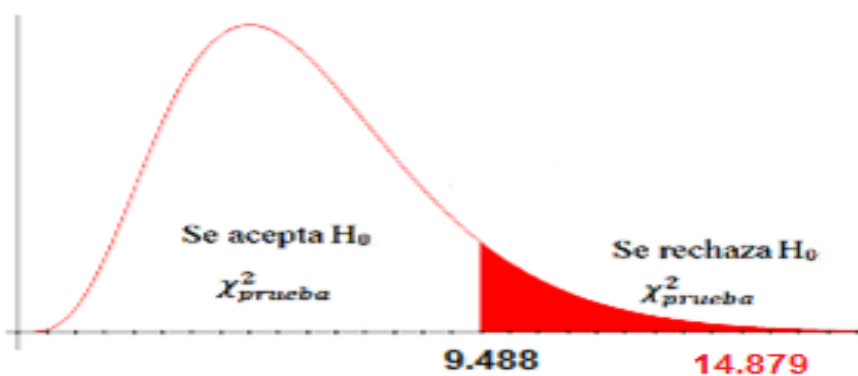


Figura 8. Zona de aceptación probabilística - Chí cuadrado

Fuente: base de datos elaborado por el autor – SPSS ver. 21

Interpretación.

Al igual que Chí Cuadrado de Pearson (14.879), es superior al Chi tabular con 4 grados de libertad (9.488) y se encuentra en la zona de rechazo probabilístico. la motivación personal y el desempeño laboral del personal de la Oficina Regional de Gestión de Personas de San Martín en 2015.

IV. DISCUSIÓN

El análisis correspondiente según los resultados obtenidos de acuerdo a las medidas estadísticas para las dimensiones de motivación y desempeño laboral del personal; así como, determinar la relación entre las variables de estudio; por lo que, fue necesario hacer un estudio con profundidad sobre las teorías en coherencia con los trabajos previos del presente estudio. En tal sentido, los resultados a **nivel descriptivo con respecto a la variable motivación**, el 71% (15) de los encuestados indicaron que tienen una motivación medio, en tanto, que el 19% (04) se ubicaron en la escala alto y solo el 10% (02) manifestaron que su nivel de motivación es bajo; tal como se muestra en la tabla y gráfico N° 03; de lo que se infiere que los trabajadores no están del todo motivados para ejercer sus funciones dentro de la organización. Con respecto al **desempeño laboral**, se pudo observar, que el 63% (13) colaboradores expresaron que su desempeño es regular, el 29% (6) manifestó que su rendimiento laboral es bajo, y solo un 8% (2) mencionaron que su desempeño es alto; tal como se evidencia en la tabla y gráfico N° 7; de lo que se deduce que la mayoría de los trabajadores expresaron que su desempeño laboral no es del todo óptimo, debido a muchos factores, especialmente por la falta de reconocimiento a su labor por parte de sus superiores.

Para el análisis correlacional, después de aplicar la prueba de independencia de chi cuadrado sobre la base de la tabla de contingencia, se pudo observar que el resultado del chi de Pearson es 14,879, fue más alto que el chi tabular. a 4 grados de libertad (9,488); en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula con un 95% de confianza; lo que quiere decir, que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración de Personal; lo que significa que si el trabajador no está motivado para trabajar; Esta situación tendrá un impacto en su rendimiento en el trabajo.

Estos resultados guardan cierta similitud con el trabajo de Enríquez (2014), concluyó, para llegar al éxito y el buen funcionamiento de las empresas, es importante que los trabajadores estén motivados, tanto hombres como mujeres, ya que pueden trabajar sin supervisión continua, comunicarse con el público en general con respeto, aplicar los procedimientos establecidos. Por parte del departamento, usar eficientemente el área de trabajo, tratar al público con amabilidad, cumplir con las políticas de la institución y llevar a cabo el trabajo con placer. Por eso, Kelly (2008).

Explicó que la motivación es el producto de la participación, pero trabajar juntos no es fácil. Sin embargo, es posible aprender las reglas de las relaciones interpersonales. Por esta razón, no es suficiente centrarse únicamente en el desarrollo profesional; La estimulación de las habilidades sociales es de igual importancia. Un ambiente agradable y relajado conduce más rápidamente al logro de los objetivos de la empresa. Por otro lado, Whetten y Cameron (2005) pensaron que el rendimiento es el resultado de la habilidad desarrollada por la motivación. Significa, que la habilidad es el resultado de la aptitud desarrollada por la capacitación y los recursos; y la motivación es el resultado del deseo y el compromiso. El alto rendimiento en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales mencionados anteriormente

Por otro lado, Alvitez y Ramírez (2013) en su tesis, concluyeron que mientras mayores son los incentivos y las compensaciones, cuanto mayor sea el nivel de motivación, mayor será el valor de los trabajadores como incentivo y compensará la retribución económica; ya que, solo utiliza el salario como motivación, que ser bajo no genera motivación y más aún si no se complementa con otros tipos de incentivos y / o compensaciones económicas y / o no económicas. Además, Sum (2015), concluyó que la motivación produce entusiasmo en el personal y que se sienten satisfechos cuando reciben algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. por parte de su jefe inmediato, les ayuda a tener un buen desempeño laboral para llevar a cabo sus actividades.

Finalmente, debe quedar claro que uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas hoy en día es crear sistemas de remuneración que motiven al personal. Mientras más personas ganan y más se identifican con lo que hacen, menor es la importancia relativa que le dan al dinero. Su lugar toma el reconocimiento del logro obtenido y la libertad de acción, es decir, la posibilidad de influir en lo que pueda suceder. La administración no debe confiar exclusivamente en incentivos materiales, pero es necesario realizar una consulta interna para descubrir qué motiva al personal de sus empresas y qué está dañando la motivación. Una buena motivación no solo contribuye a lograr una sensación de bienestar en el individuo, sino que también tiene implicaciones para el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración de Personas de la Oficina Regional de San Martín, 2015; El 95% de confianza rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se indica que cuanto mayor sea la motivación de los trabajadores, mayor será su desempeño profesional.

- 5.2.** El nivel de motivación del personal; es medio, ya que, el 71% le ubica en esa escala, lo que significa que los trabajadores no están del todo motivados para desempeñarse en sus funciones, debido a la carencia de recompensas, estímulos, y elogios.

- 5.3.** El nivel de desempeño laboral; es regular; el 63% de los colaboradores evidenciaron que su rendimiento en el trabajo no es muy eficiente, además, sienten que su trabajo no es valorado por sus superiores y los salarios que perciben no es acorde a la función que realizan.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** El gerente del Gobierno Regional de San Martín debe promover al final de cada año el reconocimiento a sus trabajadores con resoluciones y otros incentivos, de esta manera, el trabajador se sentirá valorado, y motivado para realizar su trabajo de manera eficiente.

- 6.2.** Al área de Gestión de personas del Gobierno Regional de San Martín, deben realizar actividades de integración fuera del horario de trabajo, charlas sobre motivación, por consiguiente, se mejorará la actitud de los trabajadores.

- 6.3.** Al área de reclutamiento de personal, deben contratar personas teniendo en cuenta el perfil para ocupar el puesto vacante, independientemente, de ser un cargo de confianza o no.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvitez, F. W. y Ramírez, M. A. (2013) “*Relación entre el Programa de Compensación e incentivos y la Motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*” (tesis de licenciatura) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Ayala Villegas, S. (2004). *Proceso de evaluación del recurso humano*. Recuperado de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/evaluaciondeldesempenopersonal/
- Bohórquez, H. (2004). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Recuperado de <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/>.
- Bruce, A. y Pepitone, J. S. (2002). *Tenga a su equipo motivado*. Madrid, España: McGraw Hill
- Carrión, F. Y. (2011). *Desempeño Laboral y el cumplimiento de objetivos de Calidad en una Empresa del ramo automotriz*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México: McGraw Hill.
- Enríquez, P. del C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de maestría) Universidad de Montemorelos. México.
- Fierro, C. Fortoul, B. y Rosas, L. (2009). *Transformando la práctica docente: Una propuesta para la investigación acción*. México: Paidós.
- Fierro, C. Fortoul, B. y Rosas, L. (2009). *Transformando la práctica docente: Una propuesta para la investigación acción*. México: Paidós.
- González, A. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia: UNINORTE.

- González-Alva, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Universidad San Martín de Porres. San Martín Emprendedor. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres. Vol. 5, Número 1, enero-febrero de 2014, pp. 14-37
- Hageman, G. (2003). *Motivación*. México: Limusa
- Herzberg (1968) *One More Time: How do you Motivate Employees*. Harvard Business Reviews, January-February, pp. 59.
- Hosea, J. B. (2004). *Employee evaluations: how does your organizations measure up*. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf>
- Kelly, Matthew. (2008). *El gerente de los sueños*. México: Empresa Activa.
- Knippenberg, D. (2000). *Work motivation and performance: A social identity perspective*. Applied Psychology: An International Review, 49, 357-371.
- Mosley, D. C., Megginson, L. C. y Pietri, P. H. (2005). *Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación* (6ª ed.). México: Cengage Learning.
- Ortega, R. M. (2011). *“La motivación y evaluación del desempeño como factores de competitividad: Caso de estudio empresa del sector automotriz*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Ramírez, R., Abreu, J. L. y Badii, M. H. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de hacer*. Base de datos EBSCO.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones* (3ª ed.). México. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter M. (2010). *Administración* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez, M. G. y Acosta C., J. A. (2009). *Orientaciones hacia el aprendizaje y el desempeño; con el trabajo duro e inteligente de la fuerza de ventas en las empresas del país*. Tesis de Grado Previa la obtención del Título de Economía con mención en Gestión Empresarial. Guayaquil-Ecuador. Escuela superior politécnica del litoral, facultad de economía y negocios.
- Roo, A. (2011). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. (Tesis de grado) Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Sampieri, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación*. 4ta. Ed. McGraw-Hill, México. ISBN: 970-10-5753-8
- Schermerhorn J. R. (2006). *Administración*. México: Limusa-Wiley.
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sum, M. I. (2015) *"Motivación y desempeño laboral"*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzal Tenango. México.
- Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván F. y Cruz, R. L. (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Tanto-yuca, Veracruz
- Whetthen, D. A. y Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas* (6ª ed.). México: Pearson Educación
- Zavala, O. A. (2014). *"Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas"* Instituto Politécnico Nacional. (Tesis de maestría) México D.F.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015

Autor: Br. Hieraald Kurst Pérez Aguirre

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	<p>El Gobierno Regional de San Martín, es una institución del Estado peruano que busca promover el desarrollo integral y sostenible de la región de manera inclusiva, competitiva y solidaria; en el marco de la modernización, con enfoque territorial y gestión de cuencas. Está amparado en la Consultación Política del Perú, donde en su artículo 191 establece: “los gobiernos regionales, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”. Cuenta con trabajadores nombrados y contratados en diferentes modalidades, lamentablemente, basándose en su autonomía, cada gobernador de turno coloca su personal de confianza en las distintas áreas; esta situación causa malestar en los trabajadores nombrados; que se sienten desvalorados por sus superiores; ya que por favor político colocan a personas que no reúnen el perfil para el puesto y dejan de promocionar al talento interno del gobierno regional; situación como esta, hacen que los colaboradores se sientan desmotivados y no cumplan de manera eficiente con su trabajo; además, de sentirse desvalorados como profesionales; ya que un contratado de confianza suele ganar un salario más alto que el nombrado. Es por ello, que surgió la imperiosa necesidad de realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de identificar el nivel de motivación de los colaboradores y cuánto este, repercute en el desempeño laboral de los mismos. De tal manera, con los resultados obtenidos se podrá buscar mecanismos que mejoren la motivación y por ende el rendimiento laboral de los trabajadores del GORESAM.</p>
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de motivación del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015?
HIPÓTESIS GENERAL	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • El nivel de motivación del personal en la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015; es regular. • El nivel de desempeño laboral en la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015; es regular.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de motivación del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015. • Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín, 2015.
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>El diseño utilizado fue el correlacional, dado que se establecieron correlaciones entre las variables que lo estructuran, y comparaciones entre los elementos de la muestra (Motivación – Desempeño laboral). (Sampieri, Fernández & Baptista, 2003).</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Trabajadores de la oficina de Gestión de las personas O1 = Motivación</p>

	<p>O2 = Desempeño Laboral r = Relación entre las variables de estudio.</p>																		
POBLACIÓN Y MUESTRA	<p>Población. La población estuvo conformada por 21 trabajadores de la oficina de Gestión de las personas del Gobierno Regional de San Martín. Muestra. Por tener una población pequeña, la muestra será la misma (21 trabajadores); para ello, se hizo del muestreo censal y no probabilístico a criterio del investigador.</p>																		
VARIABLES DE ESTUDIO	<p>V1: Motivación La motivación es la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Steers, Porter, y Bigley (2004)</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable 1</th> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Satisfacción laboral</td> <td>- Salario - Ambiente adecuado - Estímulos - Reconocimientos</td> </tr> <tr> <td>Compensaciones</td> <td>- Capacitaciones - Crecimiento profesional - Oportunidades - Ascensos.</td> </tr> </tbody> </table> <p>V2: Desempeño laboral Definición conceptual. Ayala Villegas (2004) describe el desempeño como un valor en conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador. Definición operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable 2</th> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td>Personal</td> <td>- Puntualidad - Comunicación - Colaboración</td> </tr> <tr> <td>Profesional</td> <td>- Actualización - Responsabilidad - Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Institucional</td> <td>- Identificación - Funciones - Clima laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 1	Dimensiones	indicadores	Motivación	Satisfacción laboral	- Salario - Ambiente adecuado - Estímulos - Reconocimientos	Compensaciones	- Capacitaciones - Crecimiento profesional - Oportunidades - Ascensos.	Variable 2	Dimensiones	indicadores	Desempeño Laboral	Personal	- Puntualidad - Comunicación - Colaboración	Profesional	- Actualización - Responsabilidad - Eficiencia	Institucional	- Identificación - Funciones - Clima laboral
Variable 1	Dimensiones	indicadores																	
Motivación	Satisfacción laboral	- Salario - Ambiente adecuado - Estímulos - Reconocimientos																	
	Compensaciones	- Capacitaciones - Crecimiento profesional - Oportunidades - Ascensos.																	
Variable 2	Dimensiones	indicadores																	
Desempeño Laboral	Personal	- Puntualidad - Comunicación - Colaboración																	
	Profesional	- Actualización - Responsabilidad - Eficiencia																	
	Institucional	- Identificación - Funciones - Clima laboral																	
TÈCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	<p>Para medir las V1 y V2 se empleó dos cuestionarios, organizados en un conjunto de ítems, con sus respectivos indicadores. Para la sistematización tanto del proyecto como del reporte de investigación se empleó la técnica del fichaje. Y para la elaboración de la discusión, en el informe de la tesis, se revisó una bibliografía especializada.</p>																		

Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Estimado colaborador, a continuación, se te presenta algunos enunciados, con la finalidad de conocer el nivel de motivación que tiene en su trabajo. Agradeceré que conteste con sinceridad cada uno de los ítems; de los resultados que se obtenga, nos permitirá tomar acciones para mejorar la motivación en su trabajo; para ello, marque con una "X" según las escalas planteadas.

Bajo = 1

Medio = 2

Alto = 3

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala		
			1	2	3
Satisfacción laboral	1.	Los beneficios económicos que recibo por mi trabajo satisfacen mis necesidades económicas			
	2.	El trabajo que tengo me permite obtener beneficios sociales adicionales a los establecidos por la ley.			
	3.	Mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.			
	4.	Me siento satisfecho con el desempeño laboral de mis compañeros.			
	5.	Estoy satisfecho con el trabajo que desempeño.			
	6.	Me siento seguro y estable en mi empleo.			
	7.	El trabajo que desempeño me permite aprender cada vez más.			
	8.	Me intereso por capacitarme para mejorar mi trabajo.			
	9.	Considero que el trabajo que desempeño está de acuerdo con mis capacidades.			
	10.	Hago lo posible por desempeñarme en forma eficiente			
Compensaciones	11.	La empresa me proporciona oportunidades de crecimiento económico.			
	12.	La empresa me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.			
	13.	Recibo incentivo cuando destaco en mi trabajo.			
	14.	Recibo aguinaldos y gratificaciones de acuerdo a ley.			
	15.	Tengo buenas relaciones laborales con mis compañeros.			
	16.	Comparto lo que sé con mis compañeros.			
	17.	Tengo buenas relaciones con mi jefe.			
	18.	Mi jefe valora la calidad de mi trabajo.			
	19.	Siento que puedo adaptarme fácilmente a los cambios de la empresa.			
	20.	Estoy dispuesto a capacitarme para asumir nuevos roles			

Valoración	Puntajes
Alto	41 a 60
Medio	21 a 40
Bajo	0 a 20

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario contiene indicadores donde se evidencia el nivel de desempeño de los trabajadores en la institución de estudio. Se pide que responda con total sinceridad; con los resultados obtenidos nos permitirá buscar estrategias de solución a las deficiencias encontradas en cuanto al desempeño laboral.

Leyenda:

Bajo =1

Regular = 2

Alto= 3

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala		
			1	2	3
Personal	1.	Demuestro asistencia y puntualidad			
	2.	Comparto mis conocimientos con los demás.			
	3.	Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores.			
	4.	Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo.			
	5.	Muestro interés por mejorar en mi rendimiento laboral.			
Profesional	6.	Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y de las áreas a cargo.			
	7.	Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo.			
	8.	Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi cargo.			
	9.	Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral.			
Institucional	10.	Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente.			
	11.	Aplico el manual de funciones en los diferentes espacios de la institución			
	12.	Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos.			
	13.	Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional.			
	14.	Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones.			
	15.	Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañero de trabajo.			

Valoración	Puntajes
Alto	31 a 45
Regular	15 a 30
Bajo	0 a 15

Validación de instrumentos

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*
- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez
- Grado Académico: Magíster en Docencia y Gestión Educativa
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Motivación
- Autor del instrumento: Hieraald Kurst Pérez Aguirre

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

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

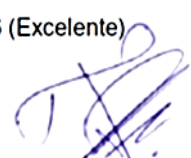
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Motivación.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la motivación.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
SUB TOTAL					16	30
TOTAL		46				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por lo tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 46 (Excelente)

Tarapoto, junio de 2016



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
CPPe N° 2301119950

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la oficina de gestión de personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*

Nombres y apellidos del experto: Mg. Luis Felipe Cabeza Molina

Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad Privada Cesar Vallejo / Docente Universitario

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Motivación

Autor del instrumento : Br. Heraldo Kurt Pérez Aguirre

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

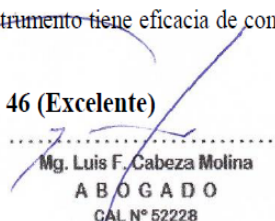
II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X		
SUB TOTAL						16	30
TOTAL						46	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Del examen y observación del instrumento de investigación, revela una buena taxonomía en los criterios señalados y correlación lógica en todos los ítems con la variable de estudio y sus correspondientes dimensiones; por lo cual, el presente instrumento tiene eficacia de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46 (Excelente)


 Mg. Luis F. Cabeza Molina
 A B O G A D O
 GAL N° 52228

Tarapoto, agosto del 2018.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la oficina de gestión de personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*

Nombres y apellidos del experto: Mg. Luis Roberto Cabrera Suarez

Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad Privada Cesar Vallejo / Coordinador de la Escuela de Derecho

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Motivación

Autor del instrumento : Br. Heraldo Kurst Pérez Aguirre

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

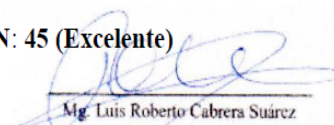
II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x		
SUB TOTAL						20	25
TOTAL						45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Del análisis y estudio del presente instrumento de investigación, refleja una buena clasificación en los criterios señalados y conexión en todos los ítems con la variable de estudio y sus correspondientes dimensiones; por lo cual, el presente instrumento tiene eficacia de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45 (Excelente)


 Mg. Luis Roberto Cabrera Suárez
ABOGADO
 ICAL N° 5448

Tarapoto, agosto del 2018.

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*
- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez
- Grado Académico: Magíster en Docencia y Gestión Educativa
- Instrumento motivo de evaluación: *Cuestionario de desempeño laboral*
- Autor del instrumento: Hieald Kurst Pérez Aguirre

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Motivación.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la motivación.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
SUB TOTAL					16	30
TOTAL		46				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por lo tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 46 (Excelente)



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 CPPe N° 2301119950

Tarapoto, junio de 2016

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la oficina de gestión de personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*

Nombres y apellidos del experto: Mg. Luis Felipe Cabeza Molina

Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad Privada Cesar Vallejo / Docente Universitario

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor del instrumento : Br. Heraldo Kurst Pérez Aguirre

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

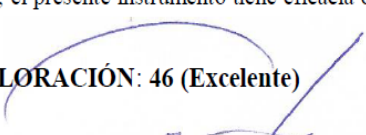
II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL					46	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Del examen y observación del instrumento de investigación, revela una buena taxonomía en los criterios señalados y correlación lógica en todos los ítems con la variable de estudio y sus correspondientes dimensiones; por lo cual, el presente instrumento tiene eficacia de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46 (Excelente)



 Mg. Luis F. Cabeza Molina
 A B O G A D O
 GAL N° 52228

Tarapoto, agosto del 2018.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la oficina de gestión de personas – Gobierno Regional San Martín, 2015*

Nombres y apellidos del experto: Mg. Luis Roberto Cabrera Suarez

Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad Privada Cesar Vallejo / Coordinador de la Escuela de Derecho

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor del instrumento : Br. Heraldo Kurst Pérez Aguirre

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

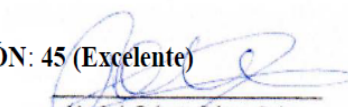
II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL					45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Del análisis y estudio del presente instrumento de investigación, refleja una buena clasificación en los criterios señalados y conexión en todos los ítems con la variable de estudio y sus correspondientes dimensiones; por lo cual, el presente instrumento tiene eficacia de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45 (Excelente)


 Mg. Luis Roberto Cabrera Suárez
ABOGADO
 IICAL N° 5448

Tarapoto, Agosto del 2018.

Índice de confiabilidad

Variable	Alfa de Crombach	Número de observaciones
Motivación	0.78	20
Desempeño laboral	0.87	15

Como los índices del alfa de crombach (0.78 y 0.87) es mayor a 0.70 y 0.80, podemos dar fiabilidad a los instrumentos de medición de la motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que el Sr. Hierald Pérez Aguirre; realizo una encuesta para el curso de desarrollo de Tesis de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo; encuesta que se realizó a todo el Personal de la Oficina de Gestión de las Personas.

El presente documento se remite al interesado para los fines pertinentes.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Oficina Gestión de las Personas

[Handwritten signature]
CPC *[Handwritten name]* Carhuaya Díaz
Directora Oficina Gestión de las Personas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

PÉREZ AGUIRRE, HIERALD KURTS

D.N.I. : 41007418

Domicilio : Moyobamba

Teléfono : Fijo : Móvil : 925880382

E-mail : hkpeag@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor:

Hierald Kurst Pérez Aguirre

Título de la tesis:

“Motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de gestión de las personas – Gobierno Regional San Martín, 2015”

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 24 de abril de 2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **PEREZ AGUIRRE HIERALD KURST** titulada “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS – GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, 2015**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 14 de Junio del 2019.




Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - MOYOBAMBA

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://evturnitin.com/app/carta/es/?s=18o=1142929870&lang=es&u=1049555943

feedback studio "Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín, 2015"



¹ "Motivación y desempeño del personal de ² la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín, 2015"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR
Br. Heraldo Kurst Pérez Aguirre

ASESORA
Dra. Inés Castillo Santa María

Resumen de coincidencias

22 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	es.scribd.com Fuente de Internet	3 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	www.regionalsanmartin... Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	mil.ucbc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8444 Text-only Report | High Resolution Activado 11:00 a. m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hierald Kurst Pérez Aguirre

INFORME TITULADO:


“Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Oficina de Gestión de las Personas – Gobierno Regional San Martín, 2015”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 08 de Marzo del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO