



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la
Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ordoñez Roncal, Leydi Carol (ORCID: 0000-0002-2418-4911)

ASESOR:

Mag. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis con todo mi amor y cariño a mis padres, José Emilio Ordoñez Sánchez y Liliana Roncal Mestanza por impulsarme a iniciar y terminar la Maestría, siendo en todo momento el soporte que necesitaba para continuar.

A mi hermana Sandra Stefany Ordoñez Roncal, por su apoyo emocional día a día, y todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

Leydi Carol

Agradecimiento

A Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y meta propuesta.

Agradecer también a mi asesor de tesis, Mg. Aladino Panduro Salas, por los consejos, las orientaciones y su disponibilidad de tiempo para apoyarme y guiarme en el proyecto y desarrollo de esta tesis.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la correlación de Pearson entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	26
Tabla 2: Análisis de varianza entre motivación intrínseca y desempeño laboral.....	26
Tabla 3: Resultados de la correlación de Pearson entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	27
Tabla 4: Análisis de varianza entre motivación extrínseca y desempeño laboral.....	27
Tabla 5: Resultados de la correlación de Pearson entre producción y motivación.....	28
Tabla 6: Análisis de varianza entre producción y motivación.....	28
Tabla 7: Resultados de la correlación de Pearson entre la motivación y el desempeño laboral.....	29
Tabla 8: Análisis de varianza entre la motivación y desempeño laboral.....	31

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre la motivación y desempeño laboral	29
---	----

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, de tipo básica con un enfoque cuantitativo. La población estuvo comprendida por cincuenta (50) colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, y la muestra fue censal ya que se tomó al total de la población. De la misma manera se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, procesando los datos mediante el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.555$, el cual nos indica que existe una relación directamente proporcional entre las variables; el gráfico de dispersión nos indica que existe una relación directamente proporcional entre las variables; es decir cuando la motivación de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 30.81\%$ nos indica la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The general objective of this thesis is to determine the relationship between motivation and job performance in the employees of Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. For this research I use a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design, of a basic type with a quantitative approach. The population was comprised of fifty (50) collaborators from the Bajo Mayo - Tarapoto Territorial Management, and the sample was census since it was taken from the entire population. In the same way, the survey technique and its instrument the questionnaire was used, processing the data by means of the Pearson correlation coefficient $r = 0.555$, which indicates that there is a directly proportional relationship between the variables; the scatter plot indicates that there is a directly proportional relationship between the variables; that is, when the motivation of the workers is High, the work performance will be Efficient. The coefficient of determination $r^2 = 30.81\%$ indicates the influence of motivation on the work performance of workers, so when observing the analysis of variance of the variables under study we can see that the critical value of F (0.000) is lower than the error 5% (0.05), therefore, the null hypothesis is rejected and it is accepted that there is a significant relationship between motivation and work performance of the employees of Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto year 2020.

Keywords: Motivation, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad no es admiración que las instituciones consideradas con mayor valor a nivel mundial tengan el foco centrado en mantener a su talento humano satisfecho, es por eso que la motivación laboral es cada vez más importante para todas las organizaciones, ya que esta puede influir de manera significativa en el desempeño laboral de cada colaborador. La motivación de los empleados de carrera es complicada e incluye una combinación de factores, algunos se encuentran relacionados con características internas del trabajo y otros con elementos externos. (Rainey, 2017).

Los estadistas muestran que en varios países de Latinoamérica se trabaja más horas que en otras partes del mundo. (Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018). En la actualidad existe una comunidad académica de investigadores que está de acuerdo en que la Motivación para el servicio público (MSP) es una de las formas de motivación que se cimienta en un componente ético por el que las personas que brindan servicios públicos lo hacen regidos por el interés público y por qué comparten una serie de valores públicos. (Vandenabeele, 2016).

En una entrevista a Silvio Brigneti, Vicepresidente de recursos humanos, seguridad y comunicación corporativa en Antamina S.A., menciona que las instituciones públicas o empresas privadas en Perú deben hacer todo el esfuerzo necesario por mantener a sus colaboradores felices y motivados para que estos tengan una productividad óptima la cual beneficiara a su institución, al respecto se puede afirmar que es muy importante que una organización propicie, reconocimiento, respeto y creación de valores dentro de sus colaboradores, de esta manera Se logrará una eficiencia en el desarrollarlo de sus funciones y actividades propias de cada colaborador. (Brigneti, 2017.).

En la Región San Martín, encontramos diversas instituciones públicas de mucho valor, entre ellas la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto como unidad ejecutora

del GORESAM, siendo una de las más importantes al momento de brindar atención al ciudadano así como también para la ejecución de proyectos, sin embargo aterrizando en la realidad de los colaboradores en su mayoría cuentan con un nivel de motivación deficiente debido a que el personal ingresado por confianza en su mayoría no cumplen los perfiles, algunos son por favores políticos o lazos amicales, por otra parte no se evidencia reconocimientos valorativos por el trabajo realizado, además los colaboradores nombrados y contratados alegan que su remuneración no suele estar acorde a las funciones que realizan y se distancia significativamente del sueldo de los puestos de confianza. Existe deficiencia en capacitaciones constantes pese a la actual coyuntura y una falta de promoción de nuevos puestos de ascenso para un futuro laboral y estabilidad del mismo, sumándole a esto la deficiente comunicación asertiva entre directivos y subordinados. Es decir, no se está estimulando de manera correcta a los colaboradores ni prestándoles la atención necesaria para querer saber cómo estos se sienten dentro de la institución.

De no ser resuelto lo antes mencionado, traerá consecuencias desagradables para la institución, lo cual se verá reflejado en el deficiente desempeño laboral de los colaboradores, y caeremos en una reducción significativa de la productividad de los mismos lo cual posteriormente generará incumplimientos de plazos establecidos para ciertos proyectos, por otra parte existirá insatisfacción entre cliente interno (colaborador) y cliente final (usuario), de la misma manera habrá un escaso desarrollo de habilidades y competencias, incumplimiento de tareas y baja calidad de servicio; el estrés tendrá cada vez más un mayor índice progresivo, lo que será evidente y afectará al clima laboral.

Se ha tenido en cuenta la necesidad de realizar esta investigación con el propósito de conocer de qué manera la motivación de los colaboradores de la institución en estudio tiene relación con su desempeño laboral. Es así que, con la identificación del problema, comprobación de la hipótesis y los resultados obtenidos, será factible buscar mecanismos y herramientas que ayuden a mejorar la motivación y, en

consecuencia, generar niveles de desempeño laboral óptimos en los profesionales de carrera.

En base a la problemática antes vista; planteamos el **problema general**: ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?, y los **problemas específicos**: ¿En qué medida la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?, ¿En qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?, ¿En qué medida la productividad se relaciona con la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?

Este trabajo justifica investigación: destacando la función por **Conveniencia**, porque ayudará a identificar el problema existente en la GTBM-T, se logrará realizar un estudio exhaustivo de la vinculación entre las variables de investigación, el cual estará resumido y plasmado en las conclusiones. Teniendo también una **justificación de relevancia social**, ya que el resultado de la investigación beneficiará a los colaboradores de la GTBM-T y a la sociedad en general, puesto que, al identificarse la vinculación entre las variables de investigación, traerá consecuencias positivas al conocer las causas una motivación deficiente y un bajo desempeño laboral, otorgándoles de esta manera la oportunidad implementar herramientas adecuadas para mejorar los niveles en ambas variables. **Valor teórico**, puesto que, los resultados que se obtengan, se podrán tomar como base para otras investigaciones, así mismo permitirá explicar un hecho de manera objetiva ya que se comprobaba ciertas hipótesis planteadas, así como también las teorías relacionadas a la Motivación y desempeño laboral. **Implicancia práctica**, esta será demostrada de manera sintética ya que permitirá al investigador expresar de manera sencilla y precisa aquellos conocimientos adquiridos en el transcurso de aprendizaje, asimismo se estará ayudando a la entidad objeto de estudio, ya que se informará los resultados obtenidos sobre la problemática estudiada. **Utilidad metodológica**, en el proceso de

esta investigación, se realizará la elaboración de distintas herramientas, así como también el uso de métodos, técnicas, y los procedimientos que se utilizaron para la recolección de datos, con sus respectivos instrumentos que serán validados por el juicio de algunos expertos en la materia, así mismo se podrá emplear como antecedente para futuras consultas e investigaciones.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. **Como objetivos específicos**: Identificar en qué medida se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. Describir en qué medida se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. Y analizar la relación entre la productividad y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020

Del proyecto de investigación podemos suponer lo siguiente: **H_i**: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. **H₁**: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. **H₂**: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. **H₃**: La productividad se relaciona significativamente con la motivación en Los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las variables en estudio hay muchos autores internacionales que han investigado, tales como: Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. (Artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. La investigación fue tipo no experimental, de diseño descriptivo, la población y muestra estuvieron conformados de 38 colaboradores, las técnicas utilizadas fueron la entrevista y encuesta, su instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, los aspectos relevantes que forman parte de la motivación, tales como: la capacitación del personal, la promoción de ascensos de puestos de trabajo, son deficientes. Esto influye de manera negativa en el desempeño laboral de los colaboradores, así mismo la remuneración, ya que a criterio de los encuestados no se encuentra una buena relación entre el reconocimiento económico y sus responsabilidades.

Así mismo se encuentra la investigación desarrollada por Nur, F.; Rahman, U. & Musdalifa. M. (2019). *Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency*. (Artículo científico). Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik. La investigación fue de tipo cuantitativa con el método ex post facto, la población y la muestra estuvieron conformadas por 116 profesores, la técnica utilizada fue encuesta y su instrumento fue cuestionario. Concluyó que, la motivación es la variable predominante, por lo que tiene un efecto significativo y de mayor influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en Private Madrasah Aliyah en Marcos Regency, es por esto que se sugiere continuar fomentando el trabajo cooperativo y en equipo, y de esta manera generar de una sinergia que consienta el logro de objetivos y metas, en función a la contribución brindada por cada individuo, estimulando así las potencialidades del colaborador y promoviéndose una mejora constante.

Otra investigación internacional es la de Collazos, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. (Artículo científico). La investigación fue tipo

descriptiva con diseño no experimental. La población y muestra fueron 61 colaboradores, la técnica utilizada fue la entrevista y la encuesta con su instrumento el cuestionario. Concluyó que, los factores de: remuneración, poder ambiente físico, expectativas, seguridad, equidad, reconocimientos, relaciones personales, así como también los factores motivacionales basados en valores, son los que motivan a los colaboradores a optimizar su desempeño en las entidades públicas.

Por lo consiguiente también podemos mencionar a los autores de nuestro país tales como: Núñez, N.; Ruesta, M.; Gives, E.; Quezada, E. & Trelles, L. (2019). *La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la universidad nacional de Piura*. (Artículo científico). Revista puce, universidad nacional de Piura – Perú. La investigación fue de tipo descriptiva y un diseño correlacional. La población fue 347 colaboradores y su muestra fue 168, la técnica utilizada fue encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyó que, la motivación del área estudiada se encuentra en niveles propicios especialmente en la dimensión Motivación intrínseca, ya que los colaboradores tendrán el nivel profesional necesario para generar la confianza necesaria en sí mismos, de esa manera sentirse seguros al en el desempeño de sus funciones. En cuanto a la regulación externa se observa una valoración media, porque, al ser mayormente colaboradores contratados, no perciben ningún tipo de bonificación, esto genera a su vez ausencia de ciertos estímulos.

Así también se tiene la investigación ejecutada por Callata, Z. & Fuentes, J. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una – Puno*. (Artículo Científico). Revista de investigaciones de la Escuela de posgrado, Universidad nacional del altiplano. La investigación fue tipo descriptiva con diseño correlacional. La población fue de 95 colaboradores y su muestra de 77, la técnica utilizada fue encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyó que, existe correlación media con tendencia positiva entre la variable las variables en estudio, los encuestados manifiestan una alta satisfacción laboral, en lo que se refiere a factores de higiene, así como también a factores motivadores que se encuentran directamente asociados a experiencias satisfactorias como crecimiento y

reconocimiento, a consecuencia de ello se evidencia un nivel medio de desempeño docente.

Zuta, N.; Castro, L.; & Zela, L. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. (Artículo científico). Revista de Investigación Valdizana, Universidad Nacional del Callao. La investigación fue de tipo Descriptiva Correlacional Aplicativa con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra fue conformada de un total de 28 enfermeras docentes, la técnica utilizada fue el análisis documentario y la encuesta, su instrumento el cuestionario. Concluyó que, la motivación tiene una significativa influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. Las formas de Motivación aplicadas (intrínseca y extrínseca) influyen en su desempeño laboral, el cual según resultados de los encuestados es de nivel alto.

A nivel regional y local también contamos con investigaciones tales como la de Kurst, H. (2019). *Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada César Vallejo – Tarapoto – Perú. La investigación fue tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, la población y muestra estuvieron conformadas de 21 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario de instrumento. El autor concluyó que efectivamente existe una significativa relación entre las variables; lo cual indica que cuanto mayor sea la motivación de los colaboradores, mayor será su desempeño profesional, así mismo según resultados obtenidos los colaboradores no están del todo motivados para desempeñar en sus funciones de manera óptima, esto debido a la carencia de recompensas, elogios y estímulos; por lo que se evidencia que su rendimiento en la institución no es eficiente, ya que dicen sentir que su trabajo no es valorado, así mismo los salarios que perciben no es acorde a las funciones que realizan.

También tenemos la investigación de Tello, A. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán*

Tejada Vela, Moyobamba 2017. (Tesis de maestría). Universidad Privada Cesa Vallejo – Tarapoto – Perú. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño Descriptivo Correlacional, la población y muestra estuvieron conformadas de 33 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario su instrumento. Concluyó que, existe vinculación entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación los cuales tienen una significativa vinculación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa, puesto que se obtuvo un grado de correlación de nivel alto y con dirección positiva según criterio de los encuestados. Por lo que se debe seguir trabajando en los factores internos de la motivación, tales como la responsabilidad y reconocimiento, de esa manera se estará estimulando a los colaboradores para lograr metas y objetivos personales e institucionales.

Finalmente presentamos la investigación de Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.* (Tesis de Maestría). Universidad Privada César Vallejo – Tarapoto – Perú. La investigación fue tipo no experimental, diseño correlacional, la población y muestra estuvieron conformadas por 19 docentes, se usó como técnica la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios. Concluyó que, la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha I.E., puesto que el 37% de docentes indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y 11% que es “Bueno”, y un 47% que es “Bajo”, eso muestra que no existe una motivación eficiente y que las autoridades de la institución educativa no están brindando las condiciones apropiadas para el desempeño de los colaboradores, ya que al ofrecer las condiciones adecuadas se verá reflejado en el mejor y mayor cumplimiento de sus tareas y actividades, así mismo en los alumnos se observara un mayor rendimiento académico.

Las **bases teóricas** que sostienen esta investigación se centran en las variables de investigación: Con respecto a la motivación, Espada (2002), la define como un factor emocional básico para cada individuo o profesional, lo que significa efectuar las

tareas diarias y actividades, sin apatía y tampoco sobre esfuerzo; afirma también que un porcentaje de personas pueden descubrir distintas formas de motivarse, dependiendo de a la situación en que se encuentran viviendo, sin embargo otras personas necesariamente tienen que ser motivados por sus superiores jerárquicos en su entorno profesional y social. Así mismo Chiavenato (2006), considera que la motivación se manifiesta a través de las diferentes actitudes de cada persona en diferentes contextos y las ganas que le pone a las actividades o tareas que realizan.

Por otra parte, Perry & Wise (1990), realiza una definición a cerca de la motivación para el servicio público, exponiendo que esta es la predisposición de un colaborador para reaccionar a factores motivacionales vinculados principalmente con instituciones públicas. Lo cual permitiría identificar a aquellos individuos con mayor compromiso y susceptibles de obtener mejores resultados en su trabajo, basándose en actitudes, valores y creencias, que van más allá del interés personal para tener presente el interés de una entidad política más amplia y que estimulan una determinada conducta.

Kelly (2008), indicó que la motivación en los colaboradores es de mucha importancia en las instituciones, porque es un factor intrínseco que necesita una mayor atención para entender el comportamiento de un individuo; para que una persona esté motivada tiene que suscitarse una correlación entre dicha persona y el contexto que esté viviendo en un determinado momento. Considera también que el gerente de cada institución determina su forma de liderar, si este quiere llegar al éxito, lo primero que debe hacer es preocuparse por la salud emocional y psicológica de sus colaboradores, esto ayudará a potenciar sus capacidades, así como también a mejorar su desempeño laboral.

Dentro de los factores y características que influyen en la motivación laboral se encuentran: la *Implicación en el trabajo*: Da a conocer el grado de identificación del colaborador con su institución, esto a su vez, le permite realizar una autoevaluación sobre su desenvolvimiento en el trabajo, es decir los que se desempeñan con

entusiasmo y eficiencia son los que se sienten identificados con el de trabajo que realizan. *Otorgar poder de decisión de manera psicológica*: Significa dar potestad a los colaboradores para que tomen ciertas decisiones dentro de la institución, así como la asunción de sus responsabilidades ante actos, de esta manera, el compromiso organizacional e identificación es para todos. *La percepción del apoyo organizacional*: Es de esta manera como los colaboradores se sienten valorados por sus empleadores, por el trabajo que realizan, lo que origina que tengan predisposición para desempeñarse con entusiasmo, eficiencia y mejora continua. (Robines y Judge, 2009).

Para efectos de esta investigación, las Dimensiones de la primera variable motivación se encuentran clasificadas de la siguiente manera: *Dimensión motivación intrínseca*: Está basada en la realización de una actividad en sí misma; es decir que la satisfacción propia de hacer o realizar una actividad es lo que mueve a un individuo, sin necesidad de esperar algo del exterior, actualmente las instituciones necesitan que sus colaboradores en general ocupen gran parte de los roles de gestión y supervisión; el nivel de esta motivación puede ser medido a través cinco Indicadores motivacionales tales como, *Vocación para el trabajo*: Se da cuando un individuo realiza un trabajo que le hace sentirse feliz y a su vez le estimula a continuar con esa función. *Autoestima*: Es un sentimiento valorativo de cada ser humano que influye en el logro de objetivos orientados a sus actividades, roles y/o profesión, es decir una persona que cuenta con un nivel alto autoestima en el trabajo ve reflejado cuando se desempeña de manera responsable y productiva. *Desarrollo personal*: Proceso donde cada ser humano pretende hacer desarrollar todas sus fortalezas y potencialidades para lograr sus objetivos organizacionales por un interés propio de superación. *Nivel jerárquico*: Son las diversas posiciones o escalones que ocupan los colaboradores en la estructura organizacional, mismas que tienen suficiente responsabilidad y autoridad para dirigir a uno o más áreas. *Retos laborales*: Es un desafío, actividad intelectual o física que realiza un ser humano, superando las diferentes dificultades presentadas, dichos retos, tienen un valor

especial porque eliminan una rutina aburrida y sin horizontes de crecimiento. (Fischman & Matos, 2014).

Así mismo tenemos la *Dimensión Motivación Extrínseca*: Se da cuando los individuos realizan una tarea o actividad únicamente como medio para conseguir algún fin. La estrategia de recompensas y correctivos fortalece este tipo de motivación y tienden a generar un valor en un lapso a las cosas materiales, esto trae como resultado dar un valor especial a la complacencia de los sentidos, considerándose que las carencias materiales deben ser satisfechas, pero dentro de los límites permitidos. Ya que los colaboradores cooperan y ven a la institución como un sistema para recibir contribuciones a través de la dedicación o del trabajo. (Fischman & Matos, 2014).

Estos son medidos a través de cuatro *Indicadores* motivacionales tales como *la Remuneración*: es el total de pago que recibe un colaborador por la prestación de un determinado servicio. Esta puede ser de dos tipos: Directa: en efectivo “sueldos, vacaciones, pagos sobre tiempo, bonificaciones fijas, etc. y de manera indirecta mediante “subsídios, periodos de descanso, seguridad social, seguros de vida, indemnizaciones y seguros de enfermedad”. *Ambiente laboral físico*: Es aquello que se encuentra en torno al medio físico en que el colaborador ejecuta sus actividades, esto suele influir positiva o negativamente en el desempeño laboral del mismo. *Liderazgo organizacional*: Es la habilidad de influir, facultar y motivar a un grupo de personas para que consiga objetivos personales y en común. *Políticas laborales*: Son normas que intervienen en la toma de decisiones, es decir los principios que una institución se compromete a cumplir y hacer cumplir a sus colaboradores, sociales deben estar conforme a las leyes actuales vigentes y normas internas de la Institución. (Fischman & Matos, 2014).

La variable en estudio motivación, está sustentada bajo el enfoque de Perry & Wise (1990). “The motivational bases of Public Service”. Public Administration Review. La cual sustenta que tener un buen conocimiento y emplear bien la noción de motivación que permite a las instituciones públicas proveer servicios públicos

óptimos. La motivación para el servicio público (MPS) enuncia una preferencia por ayudar a los demás, es decir beneficiar a la sociedad. Así mismo el enfoque en mención refleja tres tipos de motivos indispensables en la función pública: motivos racionales, es cuando un colaborador está interesado en algunos servicios públicos con los cuales pueden identificarse con sus metas y objetivos; motivos normativos, al creer un colaborador en el interés público, lo que encierra sentimiento cívico y de lealtad hacia las instituciones del estado; y motivos afectivos, los que se identifican por el deseo de generar ayuda a los demás (sociedad).

El principal aporte académico de este enfoque se basa en confirmar que existe una relación positiva entre tener niveles elevados de motivación para el servicio público y un alto nivel de compromiso con la institución, también procura confirmar que existe una relación positiva el tener altos niveles de MSP con una mayor satisfacción con el trabajo. La motivación para el servicio público se relaciona con una gama amplia de comportamientos y actitudes, algunos directamente relacionados con su trabajo y otros relacionados con un comportamiento de buen ciudadano, es decir la MSP tiene impacto en el compromiso organizacional cuando el sistema de valores del colaborador como el de la institución son coherentes y ambos quieren servir a la gestión pública. (Perry & Wise, 1990).

En relación a la segunda variable de esta investigación desempeño laboral, Oseas (2004), explicó que toda institución debe saber que el éxito de la misma, es el talento humano. Expresó también que la evaluación constante del desempeño es una de las formas certeras de visualizar el nivel de este. Por su parte Chiavenato (2017), conceptualiza el desempeño como el rendimiento de un colaborador, equipo o institución en relación con los objetivos personales y en conjunto.

El nivel de desempeño laboral según Chiavenato (2017), es de suma importancia en las instituciones porque sus principales objetivos están orientados a mejorar los aspectos de una organización tales como como, la calidad, confiabilidad, velocidad y flexibilidad, es decir: la calidad viene a ser el bien o servicio el cual debe estar en lo

posible ajeno de errores, la velocidad es el tiempo de entrega oportuno, la confiabilidad hace referencia a la producción correcta, entrega confiable y segura, así mismo flexibilidad viene a ser la capacidad de mejora constante e innovación. Las características principales del desempeño laboral residen en organización, planeación, dirección y control de todo el flujo de actividades en una institución de todas las oficinas o áreas, así mismo de los distintos niveles, para resguardar el logro de los objetivos de la institución y la entrega de resultados de manera óptima. El jefe únicamente no debe evaluar y supervisar el desempeño, también debe tener presente que los colaboradores tienen que aprender cada vez más, así mismo debe velar por que estos se desarrollen, definan objetivos y metas cada vez más desafiantes, así mismo reciban una realimentación en tiempo oportuno, de esa manera estos puedan alcanzar niveles óptimos de desempeño, a esto se le llama excelencia operativa. (Chiavenato,2017).

Con respecto a las Dimensiones de esta segunda variable se clasificaron según Newstrom, (2011). *Dimensión de habilidades técnicas:* Es la habilidad y el conocimiento de un colaborador en cualquier tipo de tarea y/o proceso. Es el rasgo característico del desempeño en el trabajo tanto en los profesionales como operativos, son significativos en la etapa inicial de la formación administrativa. Existen dos indicadores importantes para medir esta dimensión: tales como las *Tareas del puesto:* Son el conjunto obligaciones, deberes y responsabilidades relacionados entre sí y asignadas para que sean ejecutadas por un colaborador en un tiempo determinado. *La capacitación:* es una actividad que se planea y está cimentada en carencias reales de una institución, encaminada a un cambio y mejora en los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador. Su objetivo principal es que contribuya un personal instruido y desarrollado para que éste se desempeñe de manera óptima en sus funciones.

Dimensión Productividad: Es considerado el resultado entre el número de bienes o servicios realizados y las horas empleadas en esa producción, es decir el producto de una hora trabajada será mejor y mayor si el colaborador tiene consigo los

instrumentos y herramientas necesarias y adecuadas para ejecutar sus actividades, así mismo el nivel de experiencia y la forma en que los colaboradores adecuan sus capacidades a lo que demanda su puesto laboral, sumándole a esto en la manera en el que el empleador constituye su institución. Newstrom, (2011).

Existen algunos indicadores determinantes para medir el nivel de productividad de un colaborador, estos son: *Características personales de los colaboradores*: viene a ser una de las etapas clave para una gestión correcta del talento humano, debiendo seleccionar a los colaboradores que cumplan con el perfil que se requiere en la institución conforme con sus objetivos, se observa actualmente que las instituciones prefieren colaboradores que posean automotivación, auto superación, flexibilidad e iniciativa. *Grado de motivación*: Este es un factor determinante para generar un mayor nivel de productividad, puesto que la institución deberá centrarse en saber la necesidad de sus colaboradores para poder direccionar el mayor esfuerzo motivador hacia la dirección correcta. *Entorno físico del colaborador*: Este tiene un impacto directo en la productividad de los colaboradores, la comodidad, espacio, infraestructura, etc. *Calidad de producto o servicio*: A mayor sea la calidad del bien o servicio brindado, esto influirá en una mayor y mejor productividad, puesto que el colaborador se sentirá satisfecho y motivado por su propia eficiencia. (Newstrom, 2011).

Esta segunda variable está sustentada por la Teoría de evaluación de desempeño de Chiavenato (2009), quien expresa que, en cualquier circunstancia o momento, evaluamos lo que ocurre a nuestro alrededor. Las organizaciones se encuentran a diario en la necesidad de evaluar diversos desempeños tales como el de finanzas, ventas, servicio al cliente, recursos humanos, etc. El desempeño de los colaboradores depende de muchas casualidades como las habilidades, competencias, nivel de motivación y productividad de los mismos. Varía de un individuo a otro y dependiendo de cada situación, porque depende de un sin número factores que condicionan e influyen en él.

El valor de las recompensas, así como la apreciación que se tiene de estas, son determinantes para medir el esfuerzo propio que el colaborador está presto a realizar. Así mismo la manera en que cada individuo aprecia la relación costo-beneficio, y valora también la medida en que cada persona tiene las consideraciones necesarias para hacer un esfuerzo predeterminado. La evaluación del desempeño está enfocada en el puesto de trabajo que ocupa el colaborador o en ciertas competitividades que éste contribuye a la institución que sume al éxito de la misma. (Chiavenato, 2009)

III. METODOLOGÍA

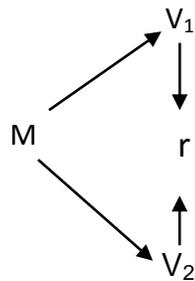
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Corresponde al tipo básica, debido a que su finalidad no establece ningún fin práctico, si no que se dedicará a recoger información para poder comprobar la hipótesis, más no se hará manipulación de variables. (CONCYTEC, 2017).

Diseño de investigación

Fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal porque como lo define Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2014). No se realizó manipulación de las variables, es decir no habrá estímulos ni condiciones a los cuales sean expuestos los sujetos del estudio, ya que serán observados en su ambiente natural, las propiedades de la población serán descritas de forma sistemática y estructurada, sometidas a la aplicación de una prueba estadística. Así mismo se examinará la relación entre las variables en un momento determinado y en la misma unidad de estudio. Finalmente se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M= Muestra de la investigación

X= Variable Motivación

Y= Variable Desempeño laboral

R= Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización.

Las variables que se someten al estudio son:

Variable1: Motivación

Definición conceptual

La motivación, en la esfera laboral, viene a ser un proceso que dinamiza, orienta, activa y persevera el actuar de los colaboradores direccionados a la ejecución de metas y objetivos propuestos; por ello, es de suma importancia conocer las causas que incitan el accionar humano, ya que, a través del manejo eficiente de la motivación, los directivos pueden formular estrategias a fin de que su institución pueda funcionar de manera óptima y los colaboradores sientan satisfacción (García, Londoño, & Ortiz, 2016).

Definición operacional

La medición de la variable motivación se realizó a través de la dimensión Extrínseca e Intrínseca con sus respectivos indicadores, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 18 ítems a los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto.

Dimensión: Motivación

Indicadores:

- Vocación de trabajo
- Autoestima
- Desarrollo personal
- Nivel jerárquico
- Retos laborales

Dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores

- Remuneración
- Ambiente laboral físico
- Liderazgo organizacional
- Políticas laborales

Variable2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es la actuación de cada individuo cuando estos aplican sus inclinaciones, necesidades y aptitudes en relación a los objetivos de la organización, con la finalidad de obtener un resultado específico. (Morales & Velandia, 1999).

Definición operacional

La variable desempeño laboral se midió mediante la dimensión habilidades técnicas y productividad con sus respectivos indicadores, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 20 ítems a los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto.

Dimensión: Habilidades Técnicas

Indicadores

- Tareas del puesto
- Capacitación

Dimensión: Productividad

Indicadores

- Características personales de los trabajadores
- Grado de motivación
- Entorno físico del empleado
- Calidad de producto o servicio.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población fue compuesta por cincuenta (50) colaboradores de la GTBM-T, hombres y mujeres, mismos que según la oficina de Recursos Humanos veintinueve (29) colaboradores están sujetos al Decreto Legislativo N° 276 (Nombrados), diez (10) al D. Leg. N° 1057 (CAS) y once (11) colaboradores contratados por servicios de terceros.

Composición de la población

Área / Gerencia / Oficina	N°
Personal - D. Leg. 276 (Nombrados)	29
Personal - D. Leg. 1057 (CAS)	10
Personal - servicios por Terceros.	11
Total	50

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la GTBM-T, 2020.

Criterios de Inclusión

Estuvieron conformados por los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo -Tarapoto, que accedan a su consentimiento para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación y se encuentren laborando en el momento del levantamiento de información independientemente de la modalidad contractual.

Criterios de Exclusión

Estuvo conformado por los colaboradores de la Territorial Bajo Mayo - Tarapoto que no den su consentimiento para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación, así como también aquellos que al momento del levantamiento de información se encuentren de vacaciones o tengan alguna limitante de orden administrativo legal que les impida brindar información sobre la materia en estudio.

Muestra

La muestra fue censal, ya que se tomaron al total de la población para la muestra de estudio.

Composición de la muestra

Área / Gerencia / Oficina	N°
Personal - D. Leg. 276 (Nombrados)	29
Personal - D. Leg. 1057 (CAS)	10
Personal - servicios por Terceros.	11
Total	50

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la GTBM-T

Unidad de análisis:

Estuvo compuesta por cada Colaborador de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto que se encuentren laborando a la fecha de levantamiento de información de campo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**Técnica**

La encuesta fue la técnica utilizada, misma que según (Buendía, Colás, & Hernández, 1998). Es el método de investigación idóneo para dar respuestas a problemas tanto en relación de variables como en términos descriptivos, a través del recojo de información sistemática, previamente habiendo establecido un diseño, el cual certifique el rigor de la información que se obtendrá. En este caso permitió acopiar información tanto de la variable motivación, así como también de la segunda variable desempeño laboral en los colaboradores de la GTBM-T, permitiéndonos así determinar la relación existente entre ellas.

Instrumentos

Como instrumento fue utilizado un cuestionario de preguntas tipo Likert, en función a las variables de estudio, dimensiones e indicadores, en concordancia con lo mencionado por (Hernández S., Fernández C. & Baptista L.; 2010).

Para la variable motivación el cuestionario fue construido y aplicado en base a dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, cada una con sus indicadores respectivamente, haciendo un total de dieciocho (18) ítems, los cuales tuvieron como alternativa de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Así mismo para la variable desempeño laboral el cuestionario fue construido y aplicado en base a dos dimensiones: habilidades técnicas y productividad, cada

una sus indicadores respectivamente, haciendo un total de seis (20) ítems, los cuales tuvieron como alternativa de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez

Los instrumentos fueron validados a través del juicio de tres expertos en la materia, los cuales cuentan con los requisitos para valorar quince (15) aspectos o indicadores que formarán parte del cuestionario de recojo de información, estos validaron su pertinencia para el cumplimiento de los objetivos planteados. Estos tres profesionales tienen amplio conocimiento en Gestión Pública, entre ellos uno deberá tener conocimiento en metodología de investigación.

Resultado de Validez del juicio de experto

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1: Motivación	1	Metodólogo	4,3	Existe suficiencia
	2	Gerente público	4,7	Existe suficiencia
	3	Gerente público	4,8	Existe suficiencia
Variable 2 Desempeño Laboral	1	Metodólogo	4,3	Existe suficiencia
	2	Gerente público	4,8	Existe suficiencia
	3	Gerente público	4,8	Existe suficiencia

Fuente: Valores expresados en la validación de los expertos

Cada cuestionario, fue sometido a la validación de acuerdo al criterio de los profesionales, los mismos que otorgaron puntajes que promedios de 4.61, que representa el 91.3% de concordancia entre los expertos, la misma que indica que tiene validez, ya que reúne las condiciones metodológicas para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad está orientada a medir la firmeza de los puntajes que se obtienen de una población en un conjunto de mediciones que se toman con un instrumento

Uniforme, es por esto que valora el grado en que su aplicación de forma repetida al grupo poblacional genera resultados semejantes. (Hanlon & Larget, 2011).

Análisis de confiabilidad: Motivación

La confiabilidad del instrumento de la primera variable Motivación fue calculada a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, y del análisis de los 18 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de 0,850 el cual se ubica en un nivel "Muy bueno" de fiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

Resumen del procesamiento de los casos

		Nº	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del Procedimiento.

Fuente: SPSS ver 25

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,850	18

Fuente: SPSS ver 25

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

La confiabilidad correspondiente al segundo instrumento de la variable desempeño laboral fue calculado a través del Índice de confiabilidad - Alfa de

Cronbach, y del análisis de los 20 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de 0,903 el cual se ubica en el nivel “Excelente” de fiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

Resumen del procesamiento de los casos

		Nº	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del Procedimiento.

Fuente: SPSS ver 25

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,903	20

Fuente: SPSS ver 25

3.5. Procedimientos

- Identificación y delimitación del problema de investigación: Se estudió la literatura para redactar y explicar la realidad problemática para poder definir el problema de investigación, los objetivos y también la hipótesis,
- Planificación de la investigación: se realizó planificando las actividades a ejecutar según cronograma y plazos establecidos.
- Elaboración y validación de los instrumentos: Se procedió con la recolección de los datos, a través la aplicación de dos cuestionarios según variables en estudio y enmarcados en sus dimensiones e indicadores, previamente validados por los expertos, se llevó a la prueba piloto con una única finalidad de comprobar la fiabilidad de dichos instrumentos. Contando con la información necesaria se construyó la base de datos correspondiente en excel y se precedió al análisis estadístico mediante del programa SPSS vs 24, a través del cual también se

podieron elaborar las tablas, figuras y/o gráficos, resultados de confiabilidad que fueron expuestos e interpretados en la Tabla N°4.

- **Recojo y Procesamiento de información:** contando con la fiabilidad de los instrumentos, se procedió a encuestar a los colaboradores formaban parte de la muestra, cincuenta (50) colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo-Tarapoto,2020. Con el objetivo de que estos respondan a cada ítem del cuestionario en un tiempo estimado de 20 minutos. Posteriormente se procesó la información obtenida en el SPSSv24. Dándole cumplimiento a los objetivos propuestos en el presente estudio.
- **Análisis de la información:** El análisis permitió que se pueda interpretar los resultados obtenidos, rechazando o aceptando las hipótesis propuestas en la presente.
- **Redacción y presentación del informe:** Este se realizó explicando los hallazgos encontrados y respetando los formatos estipulados, así como también la norma APA.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de ser aplicados los instrumentos que sirvieron para la recolección de los datos, la información fue también ordenada y tabulada manualmente ya que es una muestra pequeña, para esto se utilizó el software Microsoft Excel, así mismo usarán gráficos y tablas para exponer los hallazgos de la investigación. Se utilizará un enfoque cuantitativo, el cual permitirá realizar las discusiones y conclusiones respectivamente.

Para el llevar acabo el análisis de la información recolectada, se realizó a través del programa estadístico SPSS Versión 25, los cuales serán sistematizados y clasificados conforme a las unidades de análisis pertinentes, así mismo se utilizó también el modelo lineal de correlación de Pearson. Los valores fueron interpretados de acuerdo a:

Valor de r	Significado
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.5	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.1	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., (2014)

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que fundamentan la presente investigación conciernen a asumir la responsabilidad de autenticidad, y el no plagio; así mismo se realizó en función a la guía y lineamientos de investigación de la Universidad César Vallejo.

Todos los colaboradores que participaron de los cuestionarios fueron tratados con el debido respeto, a los cuales se les solicitó anticipadamente su consentimiento, protegiendo en todo momento su identidad, se les informó de manera clara y precisa el propósito de la investigación, se les hizo saber que los resultados alcanzados solo serán utilizados en esta investigación, no para fines personales ajenos a ella.

La información comprendida en la presente investigación, se realizó respetando a cada momento los derechos de autor y apreciando el trabajo intelectual de los mismos, de la misma manera los datos recogidos fueron procesados de forma apropiada y sin adulteraciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.

Tabla 1

Resultados de la correlación Pearson entre la dimensión motivación Intrínseca y la variable desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.639
Coeficiente de determinación R ²	40.88%
R ² ajustado	0.396
Error típico	7.197
Observaciones	50

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Según los resultados obtenidos, podemos interpretar que existe relación media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.639$, cuando la motivación intrínseca de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 40.88\%$ nos indica que la motivación intrínseca influye de manera directa en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Tabla 2

Análisis de varianza de la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	1719.139	33.188	0.000
Residuos	48	2486.381		
Total	49	4205.520		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

4.2. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020

Tabla 3

Resultados de la correlación Pearson entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.341
Coeficiente de determinación R ²	11.61%
R ² ajustado	0.098
Error típico	8.800
Observaciones	50

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Según los resultados obtenidos, podemos interpretar que existe relación baja entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.341$, cuando la motivación extrínseca de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 11.61\%$ nos indica que la motivación extrínseca influye de manera directa en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Tabla 4

Análisis de varianza de dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	488.435	6.307	0.015
Residuos	48	3717.085		
Total	49	4205.520		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.015) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores.

4.3. Relación entre la productividad y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020

Tabla 5

Resultados de la correlación Pearson entre la productividad y la motivación

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.903
Coeficiente de determinación R ²	81.49%
R ² ajustado	0.811
Error típico	4.027
Observaciones	50

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación muy alta entre la productividad y la motivación de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.903$, cuando la productividad de los trabajadores es Alta la motivación será Alta. El coeficiente de determinación $r^2 = 81.49\%$ nos da a entender que la productividad tiene influencia significativa en la motivación de los trabajadores.

Tabla 6*Análisis de varianza entre la dimensión productividad y variable motivación*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	3427.133	211.337	0.000
Residuos	48	778.387		
Total	49	4205.520		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la dimensión productividad y la variable motivación en los colaboradores de dicha gerencia.

4.4. Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020

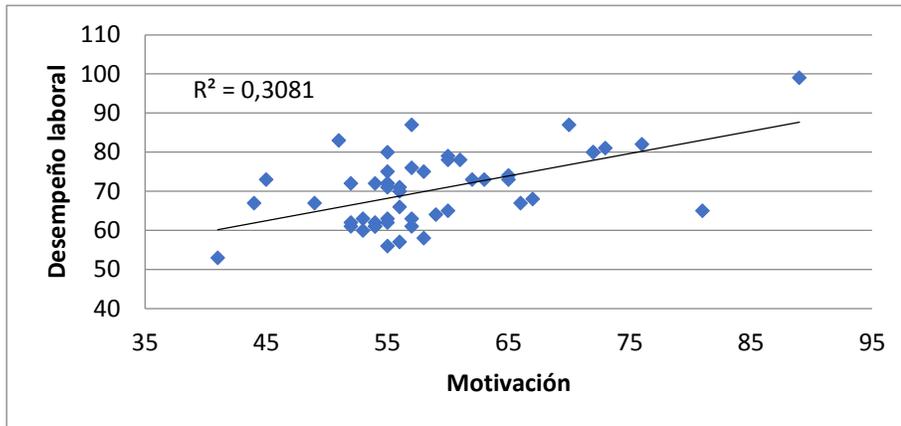
Tabla 7*Resultados de la correlación Pearson entre la motivación y el desempeño laboral*

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.555
Coeficiente de determinación R ²	30.81%
R ² ajustado	0.294
Error típico	7.786
Observaciones	50

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Figura 1.

Dispersión entre la motivación y desempeño laboral



Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Según los resultados obtenidos, se puede determinar la existencia de una relación media entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.555$, las variables son directamente proporcionales, tendencia que podemos observar en el gráfico de dispersión; es decir cuando la motivación de los colaboradores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 30.81\%$ refleja que la motivación tiene influencia significativa en el desempeño laboral de dichos colaboradores.

Prueba de normalidad

Para evaluar la normalidad que presentan nuestras bases de datos se puede realizar a través de los métodos numéricos dentro de los que se encuentran los test Kolmogorov – Smirnov y Shapiro-Wilk, esto para poder saber si nuestros datos presentan o no una distribución normal que se deben considerar antes de aplicar cualquier prueba estadística sea paramétrica o no paramétrica para determinar el grado de relación de una o más variables.

Shapiro-Wilk: $n \leq 50$ valores; Kolmogorov-Smirnova: $n > 50$ valores

a) Hipótesis planteada:

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

b) Nivel de significancia:

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

c) Prueba de normalidad a emplear:

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que la muestra de estudio (50 colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo) cumple con los valores señalados para esta prueba ($n \leq 50$ valores).

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor
Motivación Intrínseca	,943	50	,018
Motivación Extrínseca	,810	50	,010
Motivación	,904	50	,011
Productividad	,972	50	,273
Desempeño Laboral	,970	50	,223

Pruebas de normalidad

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos de los instrumentos aplicados. SPSS VER. 26.

d) Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ rechazamos la Ho y acepto la Ha.

$p > 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

e) Decisión y conclusión:

Como el p-valor determinado es mayor al margen de error o nivel de significancia ($p > 0,05$) entonces aceptamos la Ho y rechazamos la Ha, es decir se concluye que: Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una prueba estadística paramétrica, siendo esta la prueba correlacional de Pearson.

Tabla 8*Análisis de varianza de las variables motivación y el desempeño laboral*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	1295.6	21.4	0.000
Residuos	48	2909.9		
Total	49	4205.5		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de dicha gerencia.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, al observar los resultados generados se determina la existencia de una relación media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.639$, cuando la motivación intrínseca de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 40.88\%$ refleja que la motivación intrínseca influye directamente en el desempeño laboral de los profesionales de carrera y al observar el análisis de varianza de las variables en estudio se puede observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral en los colaboradores dicha gerencia.

Lo que permite afirmar que, la Administración Pública moderna debe contar con profesionales de carrera que posean un nivel de motivación intrínseca alta, para que el logro de objetivos sean expresados en resultados que puedan satisfacer las necesidades de la ciudadanía, sin embargo es una de las partes más descuidadas por el estado; cuando los empleados públicos se encuentran intrínsecamente motivados son más eficientes porque las tareas que ejecutan les hacen disfrutar y sentirse realizados, de tal manera que se genera un nivel de desempeño laboral alto. Llegando a una concordancia con Núñez, Ruesta, Gives, Quezada, & Trelles, (2019), quienes mencionan que cuando la motivación está en niveles propicios especialmente en la dimensión, Motivación intrínseca, los colaboradores contarán también con niveles profesionales necesarios para crear confianza en sí mismos y de esa manera se sentirán seguros en el desempeño de sus funciones. De esta manera se estaría cumpliendo lo que menciona Fischman & Matos (2014), cuando precisan que la motivación extrínseca está basada en la ejecución de la actividad o tarea en sí misma; lo que quiere decir que, la propia satisfacción de hacer o realizar una actividad es lo que mueve a un individuo, sin necesidad de esperar algo del exterior.

Así mismo respecto al segundo objetivo específico, se determina la existencia de una relación baja entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto 2020, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.341$, cuando la motivación extrínseca de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 11.61\%$ refleja que la dimensión motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los profesionales de carrera. También al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.015) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia en mención.

En consecuencia, los factores tales como el ambiente laboral físico, las remuneraciones el liderazgo organizacional, las políticas laborales y las prácticas administrativas de la entidad, carecen de un estímulo motivacional, lo cual no es beneficioso para el desempeño laboral de los profesionales de carrera. Así mismo el hecho de tener clara la misión de la entidad y que esta sea vincularla con todos los puestos de trabajo, ayudará a los colaboradores a sentirse más realizadas porque las tareas propias del puesto contribuirán a conseguir los objetivos de la entidad. Tal como también lo afirma Kurst, H. (2019). Este concluye que, cuanto mayor sea la motivación de cada colaborador, mayor y mejor será su desempeño profesional, así mismo según sus resultados obtenidos los colaboradores no se encontraban del todo motivados para desempeñar en sus funciones de manera óptima, esto debido a la carencia de recompensas, elogios y estímulos; por lo que se dejaba evidenciar que su rendimiento en la institución no es eficiente, puesto que dicen sentir que su trabajo no es valorado, así mismo los salarios que perciben no es acorde a las funciones que realizan.

Respecto al tercer objetivo específico, según resultados conseguidos se determina que, existe una relación muy alta entre la productividad y la motivación de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto 2020, debido a que el

coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.903$, cuando la productividad de los trabajadores es Alta la motivación será Alta. El coeficiente de determinación $r^2 = 81.49\%$ refleja que la productividad influye en la motivación de los trabajadores, así mismo al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la entre la dimensión productividad y la motivación en los colaboradores de dicha gerencia. Por ende al seguir mejorando las características personales de los colaboradores, el grado de motivación, el entorno físico, la calidad de servicio, mejorará también el nivel de motivación de los servidores públicos, ya que la productividad no actúa de manera aislada, sino que por los contrario está estrechamente relacionada con todos los factores motivacionales, por lo tanto, para se obtengan un nivel de productividad significativo orientado al logro de objetivos, estos deben estar altamente motivados.

Puesto que, tal como menciona Newstrom (2011), la productividad viene a ser el resultado entre el número de bienes o servicios realizados y el número de horas trabajadas en esa obtención, es decir, el rendimiento de una hora trabajada será mucho mayor si el colaborador tiene a la mano de los instrumentos y herramientas necesarias y adecuadas para ejecutar sus actividades, también influirá el nivel óptimo de experiencia y el buen uso de las capacidades del colaborador para cumplir lo que demanda su puesto laboral, sumándole a este la manera en la que el empleador constituye su institución. Para lograr lo antes mencionado Nur, Rahman, & Musdalifa (2019), sugieren continuar fomentando el trabajo cooperativo y en equipo, de esta manera generar una sinergia que consienta el logro de objetivos y metas, en función a la contribución brindada por cada individuo, estimulando así las potencialidades del colaborador y promoviéndose una mejora constante.

Finalmente, respecto al cumplimiento del objetivo general, según los resultados obtenidos, podemos interpretar que existe una relación media entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.555$. Las

variables son directamente proporcionales, tendencia que podemos observar en el gráfico de dispersión; es decir cuando la motivación de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. Así mismo el coeficiente de determinación $r^2 = 30.81\%$ refleja que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral de los servidores públicos, y al observar el análisis de varianza de las variables en estudio podemos observar que el valor crítico de F (0.000) es menor que el error 5% (0.05), es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación respecto a la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia mencionada.

Por consiguiente, se puede afirmar que el éxito para lograr los objetivos planteados en cualquier institución en su mayoría son gracias a las personas que laboran en ellas, específicamente a los colaboradores adecuadamente motivados, ya que esto se verá reflejado en el eficiente desempeño de sus funciones. Por lo tanto, es anhelado que la administración pública pueda contar con profesionales de carrera dotados de estas características, ya que las personas que prestan servicios efectivos a la población, son fundamentales para poder recobrar la confianza de cada ciudadano en los gobiernos. Puesto que la vocación de servicio a la sociedad es también una determinante de la voluntad de los empleados para formar parte de una entidad pública.

Como precedente a lo antes mencionado tenemos a los investigadores Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), quienes en su investigación concluyeron que, cuando los aspectos relevantes que forman parte de la motivación, tales como: la capacitación del personal, la promoción de ascensos de puestos de trabajo, la autorrealización, el sentimiento de pertenencia, son deficientes, influye negativamente en el desempeño laboral de dichos trabajadores, de la misma manera la remuneración, ya que a criterio de los encuestados no se encuentre una buena relación entre el reconocimiento económico y sus responsabilidades. Otra investigación es la de Collazos (2016). donde concluyó que, factores tales como, remuneración, poder, ambiente físico, equidad, expectativas, seguridad, reconocimientos, relaciones interpersonales, así como también los factores motivacionales basados en valores,

son los que motivan a los colaboradores a optimizar su desempeño en las entidades dedicadas a la función pública.

Compartimos también las conclusiones de Tello (2019), quien expresa que la existencia de una significativa relación entre factores extrínsecos e intrínsecos de la variable motivación, los cuales a su vez tienen relación significativa con el desempeño laboral, puesto que se consiguió un grado de correlación de nivel alto y con orientación positiva. Mismo que hace mención a no descuidar los factores internos de la motivación, tales como la responsabilidad y reconocimiento, ya que estos cumplen la función de estimular a los colaboradores para lograr metas y objetivos personales e institucionales.

Finalmente, en relación a todo lo antes mencionado se sugiere que estos deben estar enmarcados bajo el enfoque de Perry & Wise (1990), quienes afirman que tener un buen conocimiento y aplicar bien el significado de motivación, permitirá a las instituciones públicas proveer servicios públicos óptimos. La motivación para el servicio público (MPS) enuncia una preferencia por ayudar a los demás, es decir beneficiar a la sociedad. El enfoque en mención refleja tres tipos de motivos indispensables en la función pública: motivos racionales, que se dan cuando un colaborador está interesado en algunos servicios públicos con los cuales se ven identificados sus metas y objetivos. El motivo normativo se da cuando un colaborador cree en el interés público, lo que encierra un sentimiento cívico y de lealtad hacia las instituciones del estado; y motivos afectivos, los que se identifican por el deseo de generar ayuda a los demás (sociedad).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación media entre las variables motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.555$, Las variables son directamente proporcionales, tendencia que podemos observar en el gráfico de dispersión; es decir cuando la motivación de los colaboradores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 30.81\%$ refleja que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores. Es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre las variables mencionadas.
- 6.2.** Existe relación media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.639$, cuando la motivación intrínseca de los trabajadores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 40.88\%$ nos indica que la motivación intrínseca tiene influencia en el desempeño laboral. Es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe una significativa relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de dichos colaboradores
- 6.3.** Existe relación baja entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, dado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.341$, es decir cuando la motivación extrínseca de los colaboradores es Alta el desempeño laboral será Eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 11.61\%$ refleja que la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral. Es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe de una significativa relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en mención.

6.4. Existe una relación muy alta entre la productividad y la motivación de los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto año 2020, debido que coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.903$, cuando la productividad de los trabajadores es Alta la motivación será Alta. El coeficiente de determinación $r^2 = 81.49\%$ refleja la influencia de la productividad en la motivación. Es por esto que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la existencia de una significativa relación entre la productividad y la motivación de dichos colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Para obtener una un nivel de motivación alta, el Sub Gerente I, como primer paso deberá desarrollar en coordinación con la oficina de Recursos Humanos un plan de Evaluación de Desempeño continuo, no por única vez. Mismo que permitirá identificar las fortalezas y debilidades de cada colaborador así como también, cuáles son sus falencias y motivaciones para desarrollar sus actividades. Lo que posteriormente le ayudara a elaborar las estrategias adecuadas para motivar a su personal de manera más objetiva y precisa.
- 7.2.** La Gerencia en coordinación con sus directivos deberían plantear a los colaboradores metas desafiantes e interesantes pero alcanzables, mas no imposibles, mismas que sumen al cumplimiento de metas institucionales, sacando al trabajador de su zona de confort, consiguiendo que este obtenga un sentimiento de logro y/o éxito, puesto que humanamente evitamos le fracaso y buscamos el éxito, ya que el personal trabaja más cuando percibe que se le da crédito personal a su esfuerzo.
- 7.3.** Al jefe de Recursos humanos coordinar con la Gerencia, la implantación de un Plan de Carrera, es decir venderle un futuro al colaborador, creciendo personal y profesionalmente, logrando un sentimiento de pertenencia al darle el entrenamiento necesario para que este pueda ocupar posteriores puestos laborales de mayor jerarquía. Ya que este conoce y habla la misma cultura organizacional a difidencia de un colaborador nuevo.
- 7.4.** Al jefe de Recursos Humanos en coordinación con la Administración, brindar incentivos no ligados al dinero, como por ejemplo: capacitaciones, eventos con familiares logrando integración, un día de descanso extraordinario, celebrar lo positivo,etc.), estimulando así sus factores intrínsecos. Con el único propósito de asegurar y mejorar los resultados organizacionales.

REFERENCIAS

- Arenas, P. & Liévano, M. (2017). *La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de Colombia*. 25. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10452/Arenaspaula2017.pdf?sequence=>
- Brunet, J. (2007). *"El Clima de Trabajo en las Organizaciones"*. Mexico: Trillas.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill. Obtenido de <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>
- Callata, Z. & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una – Puno. *Revista de investigaciones de la Escuela de posgrado, Universidad nacional del altiplano, Puno-Perú*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.2678/riepg.2018.2.83>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3ª ed. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8ª ed. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3era. ed.). Mexico: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10mo ed.). España: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos De Saberes*. Obtenido de <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Concytec, 2. (s.f.). *Áreas temáticas y líneas de investigación*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/macrorregional__jueves_13.pdf
- Dessler y Varela. (2009). *Administración de recursos humanos con enfoque latinoamericano*. Mexico. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

- Económico, Cooperación y el Desarrollo. (2018). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- FISCHMAN, D. y MATOS, L. (2014). *Motivación 360° - Como incrementarla en la vida y en la empresa.* (1er Ed. ed.). Lima-Perù: Editorial Planeta Perú S.A.C.
- Franciskovic, J. (2013). *Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas.* Journal of Economics Finance and Administrative Science. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S2077-1886\(13\)70028-3](https://doi.org/10.1016/S2077-1886(13)70028-3)
- García, D.; Londoño, C. & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex.*
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference.* (4th ed ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gutiérrez, G. & Villalobos, V. (2016). *Importancia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de la misión en las entidades del sector público.* Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11559/IMPORTANCIA%20DE%20LA%20EVALUACION%20DE%20DESEMPE%C3%91O>
- Gutiérrez, G. &. (2016). *Importancia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de la misión en las entidades del sector público.* Obtenido de Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11559/IMPORTANCIA%20DE%20LA%20EVALUACION%20DE%20DESEMPE%C3%91O%20EN%20EL%20DESARROLLO%20DE%20LA%20MISION%20DE%20LAS%20ENTIDADES%20DEL%20SECT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hanlon, By Larget, B. (2011). *Samples and Populations.* Obtenido de <http://pages.stat.wisc.edu/~st571-1/03-samples-4.pdf>
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación.* (4ta. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación. ¿En qué consisten los estudios de alcance descriptivo?* Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación Científica.* Mexico: Mc Grill Hill Editores.

- Kelly, M. (2008). *El gerente de los sueños*. Mexico: Empresa Activa.
- Kurst, H. (2019). *Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín*. Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo , Tarapoto – Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34372/P%c3%a9rez_AHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Mastrantonio, A. (2016). *Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo de una empresa*. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?q=desempe%C3%B1o+laboral+Mastrantonio+2016&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Meece L., Anderman. E. y Anderman, L. (2006). *Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement*. Annual Review, Psychology.
- Morales, J.; Velandia, N. (1999). *alarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogota: McGraw Hill.
- NEWSTROM, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13va ed.). Mexico: Mc Graw Hill Editores S.A.
- NÚÑEZ, N.; RUESTA, M.; GIVES, E.; QUEZADA, E. & TRELLES, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la universidad nacional de Piura. *Revista puce, Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i109.243>
- Nur, F.; Rahman, U. & Musdalifa. M. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madraza Aliyah in Maros Regency. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Motivation-and-Job-Satisfaction-on-in-in-Nur-Rahman/d88b67c78e317c536641ecf6b6b4dff8feb27985>
- Pérez, R. (2019). *Evaluación del desempeño en el Sector Público*. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/09evaluacion.pdf>

- Perry, J. y Wise, L. (1990). *“The motivational bases of Public Service”*. Public Administration Review.
- Rainey, H. (2017). *Understanding and Managing Public Organizations*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo, Tarapoto – Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins y Timothy. (2013). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral*. Mexico. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225611918.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). *El sistema de evaluación de desempeño laboral*. Obtenido de file:///D:/Backup%20Lenovo/Downloads/Dialnet-EISistemaDeEvaluacionDelDesempenoLaboralEnColombia-6403479.pdf
- Rodríguez, K. & Lechuga, P. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios de la Universidad Ean, Colombia*. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, R. (2017). *Entrevista a Silvio Brigneti, Vicepresidente de recursos humanos, comunicación corporativa y seguridad en Antamina S.A.* *Revista Aptitus*. Obtenido de <https://www.antamina.com/noticias/entrevista-a-silvio-brigneti-vicepresidente-de-recursos-humanos-y-seguridad-de-Antamina/>
- Sánchez, M. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. (3ta Ed. ed.). Venezuela: Editorial Mc.Graw Hill Interamericana.
- Santos, Z. &. (2018). *Evaluación de los servicios para el ciudadano en los portales de los Gobiernos Regionales, según el modelo del Gobierno Electrónico Peruano*. Barcelona, España. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126511/1/TFM_zulma%20santos.pdf
- Tello, A. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017*. Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo, Tarapoto – Perú. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vandenabeele, W. (2016). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal*.

Zauzich, I. (2020). *Como las evaluaciones de desempeño mejoran al sector público*. Obtenido de <https://blogs.evaluar.com/como-las-evaluaciones-de-desempeno-mejoran-al-sector-p%C3%BAblico>.

Zuta, N.; Castro, L.; & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de Investigación Valdizana, Universidad Nacional del Callao – Perú*. Obtenido de <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

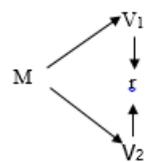
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Es el proceso que orienta, activa, dinamiza y mantiene el comportamiento de los colaboradores, con la finalidad de ofrecer el máximo rendimiento y conseguir el logro de objetivos organizacionales marcados; es por esto que es importante conocer las causas que estimulan la acción humana (García, Londoño, & Ortiz, 2016).	Su medición ha sido realizada mediante la técnica de la encuesta aplicada a los colaboradores de la GTBM-T, lo cual permitió determinar la relación que existe entre las variables de estudio.	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de trabajo • Autoestima • Desarrollo personal • Nivel jerárquico • Retos laborales 	Ordinal
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Ambiente laboral físico • Liderazgo organizacional • Políticas laborales 	
Desempeño Laboral	Este va ligado a los resultados, por lo que viene a ser el actuar de los colaboradores cuando estos aplican sus inclinaciones, aptitudes y necesidades en función a los objetivos de la institución, con la finalidad de obtener un resultado específico óptimo. (Morales & Velandia, 1999).	Su medición ha sido realizada mediante la técnica de la encuesta aplicada a los colaboradores de la GTBM-T, lo cual permitió determinar la relación que existe entre las variables de estudio.	Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas del puesto • capacitación 	Ordinal
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Características personales de los trabajadores • Grado de motivación • Entorno físico del empleado • Calidad de producto o servicio. 	

Matriz de consistencia

Título: La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿En qué medida la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?</p> <p>¿En qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?</p> <p>¿En qué medida la productividad se relaciona con la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar en qué medida se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.</p> <p>Describir en qué medida se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre la productividad y la motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020</p>	<p>Hipótesis general H_i: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.; es medio.</p> <p>H₂: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.; es medio.</p> <p>H₃: La productividad se relaciona significativamente con la motivación en Los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.</p>	<p>Técnica La técnica que se utilizará será la encuesta.</p> <p>Instrumentos El instrumento a utilizar será el cuestionario.</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>Donde: M= Muestra de la investigación X= Variable Motivación Y= Variable Desempeño laboral R= Relación entre las variables</p> 	<p>Población: La población estuvo conformada por los 50 colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo Tarapoto.</p> <p>Muestra: Fue censal, ya que se tomó al total de la población para la muestra de estudio.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Motivación</td> <td style="text-align: center;">Motivación intrínseca</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación extrínseca</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Desempeño Laboral</td> <td style="text-align: center;">Habilidades técnicas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Motivación	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Desempeño Laboral	Habilidades técnicas	Productividad	
Variables	Dimensiones										
Motivación	Motivación intrínseca										
	Motivación extrínseca										
Desempeño Laboral	Habilidades técnicas										
	Productividad										

Instrumentos de recolección de datos (instrumento 1)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N° de cuestionario: ...

Fecha de recolección: .../.../....

La presente investigación tiene como objetivo conocer las apreciaciones que se tiene sobre la Motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo-Tarapoto, para lo cual se pide responder las preguntas de acuerdo a su apreciación, la información que nos brinde tiene carácter confidencial, por lo cual se le agradece su colaboración.

Instrucciones:

Marque el cuestionario de acuerdo a su apreciación, su respuesta debe ser valorativa:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión: Intrínseca		1	2	3	4	5
01	Me siento realizado con el trabajo que ejecuto.					
02	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.					
03	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.					
04	Me siento útil en la institución.					
05	El puesto que ocupo en la institución me llena de orgullo y felicidad.					
06	Mi equipo de trabajo valora, reconoce mi esfuerzo y aporte a la institución.					
07	Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con mis superiores jerárquicos.					
08	Tengo oportunidades para aprender y ascender en el trabajo.					
Dimensión: Extrínseca						

09	Los beneficios económicos que recibo satisfacen mis necesidades.					
10	Me otorgan incentivos si trabajo horas extras.					
11	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades básicas.					
12	Los ambientes del centro de trabajo facilita la labor que realizo.					
13	Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con el equipo de trabajo.					
14	El liderazgo organizacional de los directivos es asertivo.					
15	La institución brinda estabilidad laboral.					
16	La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.					
17	La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) ayuda a crear un buen clima laboral.					
18	Mis aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la institución.					

Fuente: Elaboración Propia

Instrumentos de recolección de datos (instrumento 2)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N° de cuestionario: ...

Fecha de recolección: .../.../....

La presente investigación tiene como objetivo conocer las apreciaciones que se tiene sobre el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo-Tarapoto, para lo cual se pide responder las preguntas de acuerdo a su apreciación, la información que nos brinde tiene carácter confidencial, por lo cual se le agradece su colaboración.

Instrucciones:

Marque el cuestionario de acuerdo a su apreciación, su respuesta debe ser valorativa:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión: Habilidades Técnicas		1	2	3	4	5
01	Cumplo oportunamente con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
02	Optimizo el uso de los recursos que me brinda la institución.					
03	Uso de forma eficiente las Tecnologías de la Información Y Comunicación (TICs).					
04	Aporto con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión.					
05	Respeto el manual de normas establecidas por la institución.					
06	Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios del cargo que desempeño.					
07	La institución realiza el Diagnóstico de necesidades de capacitación.					
08	La institución nos capacita de manera constante, acorde a nuestros puestos de trabajo.					
09	Se utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en las sesiones de capacitación.					

10	La institución cuenta con un modelo de indicadores que permite medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.					
Dimensión: Productividad						
11	Las funciones que desarrollo superan las expectativas, y contribuyen en el logro de los objetivos.					
12	Me muestro respetuoso frente a mis compañeros y superiores.					
13	Mis objetivos personales están alineados con los de la Institución.					
14	Muestro mejoras en mis funciones después de cada capacitación recibida.					
15	La misión o el propósito de la institución me hacen sentir que mi trabajo es importante.					
16	En los últimos 7 días, he recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.					
17	Las condiciones ambientales del área donde trabajo son Adecuados y hacen que me sienta cómodo y seguro.					
18	El gerente reconoce mi potencial ya provecha mis fortalezas.					
19	Mi trabajo ha ayudado significativamente en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.					
20	Establezco una buena relación con los usuarios e interactúo con ellos.					

Fuente: Elaboración Propia

Validación de Instrumentos



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Ramirez Garcia, Gustavo
 Grado Académico : Doctor en Administración de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V1: Motivación
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Calidad de servicio				X	
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.					x
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los items e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Calidad de servicio				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Calidad de servicio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

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

COMENTARIO, OPINION Y SUGERENCIAS

El instrumento procede su aplicación, ya que las dimensiones e indicadores muestran coherencia metodológica.

VALORACION PROMEDIO: 4.3

rapoto, 5 de octubre de 2020.



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
 Grado Académico : Doctor en Administración de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V2: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACION:
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Desempeño laboral				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 relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

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

COMENTARIO, OPINION Y SUGERENCIAS

El instrumento tiene coherencia metodológica con las dimensiones e indicadores planteados, por lo que procede su aplicación.

VALORACION PROMEDIO:
4.3


Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Tarapoto, 5 de octubre de 2020.

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mag. Cpc/ Alegría Macedo, Amanda
 Grado Académico : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Aldea Infantil Virgen del Pilar - Administradora
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V1: Motivación
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Calidad de servicio					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Calidad de servicio				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 relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Calidad de servicio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					47	

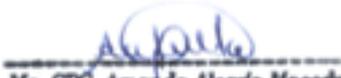
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El referido cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación, en consecuencia, posee validez, es coherente, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

VALORACION PROMEDIO:

4.7



Mg. CPC Amanda Alegría Macedo
 MAT. 19 - 1348

Tarapoto, 6 de octubre de 2020.

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mag. Cpc. Alegría Macedo, Amanda
 Grado Académico : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Aldea Infantil Virgen del Pilar - Administradora
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V2: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACION:
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Desempeño laboral				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 relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El referido cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación, en consecuencia, posee validez, es coherente, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

VALORACIÓN PROMEDIO:

4.8

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Abog. Rodríguez García, Joanna
 Grado Académico : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Municipalidad Provincial de Moyobamba -
 Secretaria Técnica Organos Institucionales PADS
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V1: Motivación
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Calidad de servicio				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Calidad de servicio				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 relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Calidad de servicio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es coherente y se encuentra articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

VALORACIÓN PROMEDIO:

4.8

Tarapoto, 6 de octubre de 2020.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
 DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN

 Abog. JOANNA RODRÍGUEZ GARCÍA
 Secretaria Técnica Organos Institucionales PADS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Abog. Rodríguez García, Joanna
 Grado Académico : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Municipalidad Provincial de Moyobamba -
 Secretaria Técnica Organos Institucionales PADS
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre la V2: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Ordoñez Roncal, Leydi Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y hacer inferencias en función de las hipótesis, problema y objetivos de investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son coherentes en el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Desempeño laboral					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 relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

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

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es coherente y se encuentra articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

VALORACIÓN PROMEDIO:

4.8

Constancia de autorización donde se ejecuta la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN

GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO

“Año de la universalización de la salud”

AUTORIZACIÓN

El Sub Gerente I de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto del Gobierno Regional de San Martín, Abog. Jhon Sander Alegría Angulo, Autoriza a la Br. Ordoñez Roncal, Leydi Carol, identificada con DNI N° 71317390, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Tarapoto, la recolección de información para llevar a cabo su proyecto de investigación académico denominado: Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020.

Tarapoto 15 de septiembre del 2020.



Cc. Archivo

Base de datos estadísticos

N°	Intrínseca	Extrínseca	Motivación	Productividad	Desempeño laboral
1	23	29	52	34	62
2	24	30	54	33	61
3	36	40	76	40	82
4	26	31	57	38	87
5	24	27	51	41	83
6	20	34	54	38	72
7	25	31	56	34	66
8	40	49	89	49	99
9	31	35	66	33	67
10	20	25	45	35	73
11	29	34	63	34	73
12	28	32	60	35	78
13	26	29	55	38	71
14	32	40	72	40	80
15	28	31	59	30	64
16	33	34	67	31	68
17	23	30	53	32	60
18	24	28	52	30	61
19	16	25	41	22	53
20	25	30	55	28	56
21	26	30	56	29	57
22	38	35	73	44	81
23	23	21	44	32	67
24	26	30	56	31	70
25	24	30	54	29	61
26	26	29	55	43	80
27	31	39	70	44	87
28	24	31	55	35	72
29	28	32	60	38	79
30	27	31	58	34	75
31	26	31	57	37	76
32	25	27	52	34	72
33	25	31	56	33	71
34	27	30	57	31	63
35	23	30	53	32	63
36	22	59	81	29	65
37	26	29	55	36	75
38	27	28	55	37	72
39	32	33	65	39	74
40	26	34	60	31	65
41	29	36	65	35	73
42	29	33	62	37	73
43	26	35	61	38	78
44	32	40	72	40	80
45	18	40	58	29	58
46	21	28	49	37	67
47	25	29	54	31	62
48	25	30	55	32	63
49	26	29	55	33	62
50	24	33	57	30	61