



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones
Chanka, Andahuaylas 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

De la Cruz Gutiérrez, Ivone Guisel (ORCID:0000-0002-9839-230X)

Salazar Ore, Lourdes (ORCID:0000-0002-2188-316X)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID:0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA -PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios creador el único verdadero, por guiarnos en todo el tiempo, darnos la sabiduría, salud y protección.

A nuestros difuntos padres que desde el cielo nos cuida.

A nuestras queridas madres por su apoyo y amor incondicional.

A nuestros queridos hijos por ser nuestra razón y fortaleza para seguir adelante.

A nuestra familia, por entendernos y por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por guiarnos con sabiduría en todo momento.

A la Universidad por acogernos como alumnos suyos e información brindada constantemente.

A nuestro docente Dr. Navarro Tapia, Javier Félix por su experiencia científica y paciencia para elaborar el trabajo de investigación.

A nuestra amiga Griselda por su apoyo incondicional y aliento para culminar el trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de Análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	23
I V. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Variable de estudio</i>	18
<i>Tabla 2: Técnica e instrumento</i>	19
<i>Tabla 3: Escala de Likert</i>	19
<i>Tabla 4: Niveles de Medición de Confiabilidad</i>	20
<i>Tabla 5: Alfa de Cronbach de las Variables</i>	20
<i>Tabla 6: Escala. V1. Motivación</i>	21
<i>Tabla 7: Escala V2.: Desempeño Laboral</i>	21
<i>Tabla 8 : Variable Motivación</i>	24
<i>Tabla 9: Variable Desempeño laboral</i>	25
<i>Tabla 10: D1. Dimensión Motivación extrínseca</i>	26
<i>Tabla 11: D2. Dimensión motivación intrínseca</i>	27
<i>Tabla 12: D3. Dimensión motivación trascendente</i>	28
<i>Tabla 13: Resultado de la prueba de normalidad</i>	29
<i>Tabla 14: Coeficiente de correlación de por rangos de SPEARMAN</i>	30
<i>Tabla 15: Hipótesis entre motivación y desempeño laboral</i>	30
<i>Tabla 16: Hipótesis entre motivación extrínseca y desempeño laboral</i>	31
<i>Tabla 17: Prueba de hipótesis de motivación intrínseca y Desempeño laboral</i>	32
<i>Tabla 18: Prueba de hipótesis de motivación trascendente y desempeño laboral</i>	33

Índice de gráficos

<i>Gráfico 1:Resultados de la Encuesta. Variable Motivación.....</i>	<i>24</i>
<i>Gráfico 2:Resultado de encuesta. Variable desempeño laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico 3 :Resultado de la encuesta :Dimensión motivación extrínseca.....</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico 4: Resultado de la encuesta.Dimensión motivación intrínseca.....</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico 5:Resultado de la encuesta .Dimensión motivación trascendente.....</i>	<i>28</i>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020”. Cuyo objetivo general fue analizar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral. El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, nivel de estudio correlacional de corte transversal y diseño no experimental. Se utilizó un muestreo censal donde se aplicaron a 90 trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

Así mismo, se usó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, que permitió medir el coeficiente de fiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Se aplicó la estadística donde se procesaron la información obtenida, con el coeficiente de Rho Spearman= 0.240 Sig. (bilateral) de $0.023 < 0.05$ indicando una relación positiva media entre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH, es decir que mientras que tenga mejor desarrollo de la motivación se podrá mejorar el nivel de desempeño en la institución.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, Motivación trascendente, Políticas, Empatía.

ABSTRACT

The present research study “motivation and work performance in” .Whose general objective was the relationship between motivation and work performance. The type of research was applied, quantitative approach ,the level of cross-sectional correlation study and non-experimental design.A sample of 90 workers from the Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka,Andahuaylas was applied. The survey was used as a technique and questionnaire ,Likert scale and which allowed measuring the reliability coefficient of the instrument through Cronbach alpha.

We applied the statistics where the information obtained was processed correlation coefficient Rho Spearman = 0.240.Sig(Bilateral) of 0.023 < 0.05, concluding that there is a medium positive relationship between motivation and work performance the workers DSRTC-CH. That is to say that as long as they have better development of motivation,you can improve the level of performance in the institution.

Keywords:Motivation,Workperformance,Trascendent,motivation,Politics,Empathy.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual suceden cambios constantes donde las organizaciones desean hacer bien sus trabajos y de la misma manera los trabajadores quieren obtener mayores ingresos. Muchas décadas las organizaciones tratan de buscar mejoras continuas para el desempeño laboral de sus trabajadores, tratando de dar lo mejor y así impulsar al trabajador a un rendimiento laboral a través de la motivación (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018). La globalización aporta en el desarrollo del talento humano, ya que permite la interacción e influye en la comunicación entre organizaciones gubernamentales, instituciones, empresas, etc. Apoya a la mejora en el desempeño del talento humano (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).

La motivación y desempeño laboral son variables importantes del funcionamiento psicológico para el ser humano en donde permite mantener una fuerza laboral estable.

A nivel mundial las organizaciones consideran a la motivación como un pilar fundamental para el desempeño laboral, pero muchas veces solo es considerada muy importante en la teoría y hace falta el desarrollo en la práctica. Hay problemas en los equipos de trabajo, actitud, clima laboral, mal ambiente de trabajo e incentivos. Más del 60% de las personas no tienen claridad en sus metas. En la evaluación del desempeño muchos mencionan que están desanimados, nadie valora los esfuerzos, no les dice que está mal o bien y esto es un riesgo para la empresa (Godinez, 2015).

A nivel nacional, la motivación es considerada muy importante ya que en algunos estudios según a las investigaciones realizadas consideran que el desempeño laboral tiene influencia en la motivación (Zuta, Castro, & Zela, 2018). También por otro lado hay muchas organizaciones que dejan de lado la importancia de la motivación y esto hace que afecte negativamente al desempeño laboral. Según una investigación realizada, en el distrito de Cajay la motivación hace falta. Muchos colaboradores están desmotivados por el factor externo e interno. Los colaboradores están desmotivados por ello trabajan con desgano y tienen rendimiento bajo en las actividades que realizan (Leon, 2017). Según un estudio

realizado en el Hospital Hugo Pesce Pesceto en la provincia de Andahuaylas-Apurímac, es sin duda una preocupación para la gestión de la institución porque el personal está siendo rotado a diferentes áreas y hay insatisfacción laboral (Reynaga, 2015).

La Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka de la provincia de Andahuaylas, distrito de Talavera, es una Unidad Ejecutora N.º 201 de la Región de Apurímac perteneciente al sector público, que se encarga de diseñar, desarrollar técnicas para integrar la Sub Región con vías de transporte y servicios de comunicaciones en la Región de Apurímac. En esta mencionada institución no es ajena a los problemas suscitados en el desempeño de sus colaboradores. Se suscitan conflictos personales, insatisfacción en el puesto, deficiencias en la comunicación, rotación insatisfecha, falta de compromiso organizacional, menor concurrencia en las capacitaciones, demora en el proceso de la documentación, fallas en la elaboración de informes, minucioso conocimiento en el manejo del SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) en caso de la elaboración de pedido de compra y servicio, incumplimiento de horas de entrada y salida, inasistencia laboral y entre otros.

En este contexto se desarrolló la investigación, pretendiendo analizar el vínculo existente de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

La formulación del problema general fue de la siguiente manera:

- ¿Cuál es la relación entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?

Por otra parte, para detallar el problema general, nos hemos planteado los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?

- ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?
- ¿Cuál es la relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?

No se podría olvidar la justificación de la investigación que es de suma importancia:

Justificar es indicar, mencionar la causa, razón o motivo de un hecho (RAE, citado en Fernández, 2020). “La justificación del problema de investigación y la delimitación se enlazan con un aspecto importante con el que se debe guardar coherencia” (Chaverri, 2018).

En lo social este estudio sobre motivación y desempeño laboral fue muy importante puesto que permitió investigar las variables mencionadas e identificar los inconvenientes que presentó la institución DSRTC-CH, de esta manera nos permitió estimar si las instituciones pueden afrontar las nuevas propuestas, en consecuencia, de resolver sus problemas actuales.

En lo práctico, la finalidad del estudio fue analizar la relación existente entre motivación y desempeño de los trabajadores de la DSRTC-CH, como bien sabemos hoy las instituciones quieren optimizar sus actividades para lograr las metas, de tal manera esto generará valor.

En el ámbito teórico, este estudio fue mediante la búsqueda de la teoría y los juicios básicos de las dos variables. Por otra parte, esta investigación tuvo la intención de aportar y servir para futuras investigaciones similares.

En el ámbito metodológico fue importante para este estudio, porque se desarrolló la base de datos mediante la encuesta realizando el respectivo trabajo mediante información fiable de los trabajadores con un instrumento entendible, el cual aportó una estrategia metodológica en cuanto a la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la DSRTC-CH.

El actual estudio tuvo objetivos y para entender Espinoza (2020) define que los objetivos deben estar planteadas y redactadas, si es posible en el lenguaje más natural posible. Se redactan utilizando verbos tales como: identificar, plantear, analizar, redactar, etc.

A continuación, se detalló el objetivo general:

- Analizar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.

También para lograr a desarrollar el objetivo general, lo planteamos los objetivos específicos, lo mencionaremos continuación:

- Analizar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.
- Analizar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.
- Analizar la relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.

En cuanto a la hipótesis:

Hipótesis viene del término griego: hypo que significa debajo y thesis= posición. Es un manifiesto anticipado y congruente con la pregunta de investigación (CLC, 2019). La hipótesis es una presunción, declaración o respuesta previa al problema de investigación, generalmente se expresa en forma de enunciado, enlazan dos aspectos importantes (Espinoza, 2018).

La hipótesis general se formuló de la siguiente manera:

- Existe relación entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.

Además, para profundizar y concretizar el estudio se mencionó de la siguiente manera las hipótesis específicas:

- Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.
- Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.
- Existe relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Para el respectivo trabajo de investigación se consideró los trabajos previos a antecedentes internacionales y nacionales referente a los variables de esta investigación. A continuación, detallaremos los trabajos realizados a nivel internacional:

Sum (2015) sustentó una investigación que lleva como título “Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”.El principal objetivo de esta investigación era establecer una proyección de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, tipo de investigación es descriptivo. Realizó la técnica de la encuesta, 34 colaboradores apoyaron a esta investigación quienes eran parte de su muestra del estudio y como conclusión a través de la escala de Likert los logros alcanzados de cada ítem fueron favorables y estadísticamente están entre la significancia y fiabilidad.

Enríquez (2014) sustentó un trabajo de investigación que lleva el nombre de “Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, su objetivo fue determinar si la motivación es predictor del desempeño laboral de los colaboradores del instituto de la Visión en el país de México. Realizó con el método no experimental, con un nivel explicativo correlacional -transversal, teniendo como muestra a 88 empleados aplicándose la técnica de la encuesta y para la validación y también la validez del instrumento fue con el alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.939 de la variable desempeño laboral, con 0.909 para la variable motivación, dicho valor de confiabilidad fue considerada como muy bueno. Con su trabajo concluye que la relación al grado de la variable motivación esta entre muy bueno y excelente, así mismo la variable desempeño laboral está entre muy bueno y excelente.

Así mismo tenemos a diferentes trabajos nacionales de investigación y lo detallamos a continuación:

Rodríguez (2017) presenta su tesis que lleva por nombre “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017”. Entre sus objetivos fundamental fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño profesional laboral de los educadores de la institución educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017. Con estudio de Nivel básica, tipo de investigación correlacional causal y de diseño correlacional, se aplicó la encuesta a 15 trabajadores y la obtención de resultado con el alfa de Cronbach fue de 0.700 y 0.785. Con su trabajo concluyó que la motivación tiene incidencia en el desempeño laboral en los educadores de la institución educativa Ignacio Alvarado. Los resultados que se obtuvieron de la tabla 6 dieron: $0,964$; ρ : $-0,173$ y R^2 000 alcanzados, teniendo este resultado se predice 0% de nivel de incidencia.

Suarez (2019) realizó una investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019” objetivo principal es determinar relación entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la oficina de Educación Católica, tuvo un nivel de estudio básica, con investigación Transversal descriptivo - correlacional y diseño no experimental, aplicando la encuesta que forma parte de su metodología, muestra total de 60 profesores de la oficina de la educación católica castrense y se conjeturó el coeficiente de Alfa de Cronbach determinándose una confiabilidad de la variable motivación de 0.826 y desempeño laboral de $0,835$. Concluye de acuerdo al objetivo general propuesto, los docentes encuestados de la Oficina de Educación Católica Castrense, el 0.983 declaran que la motivación es alta, solo un $0,167$ manifiestan que la motivación es media.

Marmanillo (2018) en su trabajo titulada “Motivación y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco”, el objetivo principal de la investigación fue determinar la motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro de salud. Tomaron el método no experimental, también de nivel descriptivo correlacional transversal, formó parte de su muestra 51 participantes, aplicando la técnica de encuesta. Se calculó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach determinándose una confiabilidad alta de $0,779$ motivación y un $0,956$ para la segunda variable desempeño laboral.

Conclusión los datos obtenidos se deduce que hay relación de desempeño laboral en relación a la motivación con porcentaje de 0,353. El resultado muestra que los colaboradores sienten motivación de manera considerable y donde demuestran en su rendimiento y nivel de desempeño.

Reynaga (2015) realizó el tema “Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015”. Principal objetivo era determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. El método que tomaron fue investigación aplicada, con nivel de investigación descriptivo – correlacional, se aplicó la encuesta a 100 colaboradores, la confiabilidad realizada con el alfa de Cronbach dio resultados de 0,635. La conclusión que llegó es que el valor “Sig” es de 0.000 es menor a 0.05 nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀). Se puede concluir con un nivel de 95% la relación significativa de las variables del personal en el hospital. También la correlación de Spearman fue de 0.488 y con ello indicó una correlación positiva moderada.

Como parte de las teorías de la investigación se mencionaron algunas definiciones y temas relacionados a las variables sobre las dos variables.

Empezaremos a definir sobre motivación y entendemos por esta variable que hace referencia a los impulsos que afecta a una persona, por eso diferentes autores presentan su punto de vista de la siguiente manera:

La motivación impulsa a las personas a pensar, conducir, sentir, comprende los procesos individuales de desempeño y satisfacción laboral que tiene un empleado en la organización (Ascencio, 2011). La motivación es proceso donde se divide en intensidad, dirección y persistencia que estos se encuentran en una persona para que logre un objetivo, también se conecta con la energía para obtener la meta propuesta con finalidad de demostrar un interés particular en el comportamiento en el trabajo (Robbins & Judge, 2013). Así mismo Arnold y Randall (2012) nos menciona que la motivación hace referencia a los factores que impulsan a comportarse de cierta manera. De igual manera Cuesta (2015) define que la motivación consiste en un proceso donde el individuo tiene disposición hacia un objetivo.

También al respecto Newstrom (2011) comenta al respecto que la motivación es un vínculo de fuerzas internas y externas que posee un empleado, estas conductas lo dirigen al logro de la meta organizacional. Es una fuerza que manifiesta un individuo en un determinado medio para compensar una carestía. La motivación es un impulso necesario para que ponga en obra (Huilcapi, Jácome, & Castro, 2017). “Motivación es una actitud que tutela el comportamiento de una persona para el trabajo” (Huilcapi, Jácome, & Castro, 2017, pág. 316). Es el estado interno que activa los pensamientos, está conectado con elementos capaces de provocar, desarrollar y conducir hacia un objetivo (Marin & Placencia, 2017). Berridge (2018), considera que la motivación sufrió cambios en las últimas décadas y hace referencia al concepto de la recompensa en psicología y en la neurociencia están dominadas por dos conceptos reducción de la unidad y la transmisión. La motivación es el componente central del liderazgo e investigadores consideran que es fundamental para el liderazgo (Badura, Grijalva, Galvin, Owens, & Joseph, 2020). Así mismo Fuentes (2018), define es el impulso que viene de la combinación del esfuerzo y es importante para el desarrollo integral de una persona ya que se refiere a estímulos externos e internas.

Robbins y Judge (2013), la motivación cuenta con los siguientes elementos fundamentales:

- Intensidad. Hace referencia al esfuerzo que pone la persona.
- Dirección. Es el esfuerzo dirige a la persona al logro de las metas, objetivos.
- Persistencia. Es el elemento que hace referencia al tiempo que la persona es capaz de poner el esfuerzo.

Este trabajo se basa en algunos modelos de motivación, el cual es importante para la investigación.

A continuación, se detalló el modelo de Porter y Lawler:

Rosales (2020) comenta que este modelo se estableció por Porter y Lawler ambos de distintas profesiones. Lyman W. Porter nació en el año 1930 y falleció en 2015 fue un administrador académico, también decano de la Escuela Paul Merage de la Universidad de California, autor de muchos libros y uno de los fundadores principales del estudio de comportamiento organizacional. Por otro lado, está el

autor Edward E. Lawler, fue egresado de Brown University, realizó doctorado en la universidad de California. escritor de más de 200 artículos y 25 libros.

También se resumió de manera precisa el modelo simple de la motivación de la siguiente manera:

El modelo simple parte desde las necesidades básicas de las personas luego pasa a la satisfacción de la necesidad, comportamiento que se enfoca a la meta, desempeño para alcanzar la meta, satisfacción a la necesidad del incentivo y por último la necesidad revalorada por la persona. Este proceso es un ejemplo para ver en qué etapa se encuentra las personas respecto a su desempeño.

Por consiguiente, también se detalló de manera precisa el modelo de justicia organizacional:

El modelo de justicia organizacional se basa en tres dimensiones: la justicia distributiva, procedimental e interactiva.

- Justicia distributiva: Es aquella que se percibe en el resultado.
- Justicia procedimental: Es aquella justicia que se percibe en el proceso utilizado para determinar el resultado.
- Justicia interactiva: Percepción del grado en que alguien es tratado con dignidad y respeto.

Por consiguiente, también para este estudio se detalló de esta manera las teorías de la motivación. A continuación, la teoría de la necesidad:

Robbins y Judge (2013) menciona que la teoría de necesidad enunciada por Abraham Maslow contiene 5 necesidades y estos son:

1. Fisiológicas. Están incluidas las principales necesidades primarias como el hambre, sed, refugio y necesidades corporales.
2. Seguridad. Están los cuidados, seguridad a los peligros físicos.
3. Sociales. Están los afectos, amistad y relación social.
4. Estima. Comprende el cuidado contra los daños físicos y emocionales.
5. Autorrealización. Abarca el crecimiento del propio "YO".

Así mismo tenemos a la teoría "X", "Y":

Robbins y Judge (2013) indican que Douglas McGregor ha incluido dos visiones distintas de la persona: negativo representado por teoría "X" y positivo también llamada teoría "Y".

Robbins y Judge (2013) comentan de acuerdo a la teoría: los directivos que están en la teoría "X" consideran que los empleados están en disgusto en su trabajo, esto hace que ellos necesitan ser dirigidos e incluso coaccionados. Por otra parte, en la teoría "Y" los empleados consideran algo natural como un juego o descanso. Esta teoría se puede entender con la jerarquía de Maslow y por otra parte MCGREGOR define que la teoría Y es más importante que la teoría X.

Así mismo presentamos la teoría de los dos factores de David McClelland:

Robbins & Judge (2013), David McClelland desarrolló esta teoría y se centra en tres necesidades básicas.

Se desarrolló a grandes rasgos tres necesidades:

- Necesidad de logro. Se refiere a los impulsos para sobresalir y tener éxito.
- Necesidad de poder. Hace referencia a la influencia que hace una persona para que otros actúen de manera distinta.
- Necesidad de afiliación. Se refiere al alcance de la amistad en la sociedad, trabajo o en la empresa.

Por otra parte, también Robbins y Judge (2013) dan a conocer que las primeras teorías de la motivación es la que tiene mayor sustento en la investigación, pero tienen menos afecto práctico. Debido a que McClelland desarrolló tres necesidades que son involuntarios que se pueden tener en alto nivel sin saberlo y es difícil de medirlas.

A continuación, la Teoría de la Autodeterminación

Es una teoría contemporánea donde representa las opiniones actuales que explican las motivaciones de los colaboradores. Si el individuo se esfuerza para un interés intrínseco, hay probabilidad de lograrlos y si en cambio persigue a lograr lo extrínseco (riqueza, estatus, beneficios) hay poca probabilidad de alcanzarlas y sentirá carencia de la felicidad, aunque lo logre (Robbins y Judge , 2013).

En la actualidad un concepto obtenido recientemente de la Autodeterminación es la auto consistencia, en donde hace referencia a que tan consistentes son los motivos de las personas para lograr el objetivo (Robbins & Judge, 2013).

A continuación, la teoría de la autoeficacia:

La teoría de autoeficacia desarrolló Albert Bandura, esta teoría es conocida como la teoría cognitiva social, hace referencia a la certeza que posee un individuo que

es capaz de realizar la tarea. Cuando una persona tenga mayor autoeficacia tendrá mayores posibilidades y confianza para lograr el objetivo. Según Bandura para aumentar la autoeficacia se da mediante 4 maneras y son: dominio en el acto, modelamiento vicario, persuasión verbal y activación (Robbins & Judge, 2013).

A continuación, la teoría de la expectativa:

La teoría de la expectativa hace referencia al esfuerzo individual, desempeño individual, recompensas organizacionales y metas personales.

- Relación esfuerzo-desempeño
- Relación desempeño –recompensa
- Relación recompensa –metas personales

En esta investigación no se ha olvidado las dimensiones de la motivación a continuación la primera dimensión:

Como primera dimensión de la motivación tenemos a la motivación extrínseca y Newstron (2011) nos menciona que son recompensas externas, suceden fuera de la naturaleza del trabajo ejemplo: seguros de salud, vacaciones. Por otra parte también, Ascencio (2011) de igual forma indica que la motivación extrínseca son los incentivos externos y los castigos. Es considerada como el conjunto de recompensas de pago como: incentivos, complemento por méritos y entre otros (Casanova, Loli, Sandoval, & Velásquez, 2017). Realizar una actividad con el objetivo de tener recompensas como el pago con el dinero y reconocimiento, también menciona que los incentivos externos no son los únicos para incrementar la motivación (Teixes, 2015, citado en Esquivés, 2018).

La segunda dimensión de la variable motivación;

Como segunda dimensión de la motivación tenemos a la motivación intrínseca y al respecto Ascencio (2011) hace mención que se refiere a los elementos internos ejemplo: autodeterminación, curiosidad, desafío y el esfuerzo. Vásquez y López (2019) indican que la motivación intrínseca se refiere a la tendencia inherente de buscar una novedad, solucionar desafíos y a emprender una actividad. La motivación intrínseca es lo relacionado con la capacidad de organizar y ejecutar de una persona (Lucas, 2018). La motivación intrínseca está enlazado con lo que los individuos establecen juicios respecto a su habilidad, capacidad para desarrollar acciones para lograr o ejecutar alguna actividad. Ejemplo: la autoeficacia. (De La Cruz, 2018).

La tercera dimensión de la motivación a continuación:

La tercera dimensión es la motivación trascendente y este tipo de motivación va mucho más de realizar un trabajo en grupo y su base esta en las creencias, valores como la amistad, principios del individuo, solidaridad, servicio y a la vez generan beneficio a los demás (Sanchez, 2013). La motivación trascendente está ligada al nivel de cultura de seguridad denominado en la curva de Bradley como interdependiente, en que los trabajadores se cuidan entre ellos. En este video se muestra un ejemplo de este tipo de acciones, el cual hace parte del modelo de Seguridad Basada en la Motivación (LudoPrevencion, 2017).

La motivación trascendente también es un resultado externo, la diferencia es que este produce en otras personas como resultado de realizar la actividad.

Vedarte (2019) "es lo que le sucede a la persona con quien interactúa, es decir la otra persona cambia de estado, puede ser de uno a otro, ya que también este es un resultado externo" (p. 15). "Este tipo de motivación es la que mayor crecimiento personal trae, pues no busca satisfacer necesidades propias, quiere el crecimiento de todo su entorno, poniendo por encima las necesidades de grupo y de instituciones" (Zapata & Auqui, 2019, p. 41).

De la misma manera se da a conocer las definiciones, teorías sobre la segunda variable:

"Acerca del desempeño laboral es un esfuerzo que hace un individuo para con su labor" (Robbins, Stephen y Coulter, 2013 citado en Sum, 2015, p. 26). Las instituciones están evaluando solo sus actividades, describiendo el puesto de trabajo, pero las compañías actuales están orientadas al servicio, reconocen los principales comportamientos que forman el desempeño laboral (Robbins y Judge, 2013 citado en Sum, 2015). El desempeño se vincula con las tareas, conductas, comportamientos que una persona alcanza dentro del sistema organizacional, es decir se refieren a los rendimientos laborales. El desempeño está integrado por él conocimiento, experiencias, actitudes, compromiso, responsabilidad, caridad (RRHH BOLIVIA, 2018).

Es el comportamiento que demuestra un individuo al realizar sus actividades para el cumplimiento de su objetivo (Panta, 2015, citado en Márquez, 2020). El desempeño está integrado por atributos del cargo, actitudes individuales, logros, productividad y de conducta para una actividad (RRHH

BOLIVIA, 2018).El desempeño implica en tres conductas principales y son: desempeño en tarea, civismo, falta de productividad. La gran parte de los gestores discurren que si hay un buen desempeño laboral se obtiene buenos resultados y así se evita la falta de productividad (Robbins & Judge, 2013).Los desempeños laborales son acciones relevantes de comportamientos que se observan en los empleados (Álvarez, Indacochea, Álvarez, Yoza, & Figueroa, 2018). De igual manera Quaglia & Gutiérrez (2020) acerca del desempeño definen que se refiere al rendimiento del trabajador para cumplir su labor. Calvo ,Pelegrin & Gil (2018) mencionan que en actividades públicas o entidades gubernamentales del desempeño se relaciona con la administración y gestión de los recursos económicos .La autoeficacia y el work engagment llevan a una mayor iniciativa personal, implicando mayor desempeño (Lisboa, Palaci, Salanova, & Frese, 2018) Del mismo modo a continuación tendremos el objetivo principal del desempeño laboral:

Lo consideraremos la más principal y uno de ellos: ayudar a la dirección a tomar decisión a cerca de sus recursos humanos para posibles ascensos, transferencia o también despidos, las evaluaciones pueden también a detectar las necesidades de capacitación y competencias del trabajador. Por último, el objetivo es brindar retroalimentación a los trabajadores (Robbins & Judge, 2013).

De la misma manera para entender mejor sobre la variable desempeño laboral se consideró las teorías principales:

La teoría de Campbell demuestra los factores que afectan al desempeño laboral entre ellas están los factores del sistema (facilitadores e inhibidores), factores personales (personalidad, destrezas, conocimientos, motivación, etc.).

Así mismo se dio a conocer la teoría de Klingner y Nabaldian de la siguiente manera:

“Los estudios que se realizaron mencionan la relación de la motivación con la facultad para un desarrollo eficiente del trabajo, también existe reciprocidad entre el deseo de logro y el desempeño en su lugar de trabajo” (Klinder y Nabaldian 2002, citado en Rodríguez Yagual, 2017, p. 20). Por otra parte, estos autores de la teoría mencionan de la teoría de la equidad que esto hace referencia o enfoca en el trabajo que recibe un colaborador, el mismo puede ser justo o injusto.

Así mismo se diferenció la evaluación del desempeño y gestión del desempeño:

La evaluación del desempeño y gestión de desempeño son diferentes, la evaluación es el proceso anual, organizado y es realizado por el área de talento, mientras que la gestión del desempeño es la práctica efectiva para acrecentar el desempeño laboral en equipo.

A continuación, las dimensiones del desempeño laboral:

La eficacia es considerada en relación a la tarea específica con el desempeño de muchas actividades. Ejemplo si un empleado cuenta con eficacia tiende a establecer objetivos más altos y logra realizar (Newstrom, 2011). Por otra parte, Martínez (2019) acerca de la eficacia menciona que es conseguir los objetivos con eficacia logra sus objetivos, si la empresa es eficaz también logra sus objetivos.

Este término se acopla con el logro de metas, objetivos y propósitos mediante acciones complejas y simples (Rodríguez Y. A., 2017). Las características que tienen un equipo eficaz son: un recurso adecuado, liderazgo, clima organizacional, evaluación de desempeño, recompensas, habilidad, solución de problemas, toma de decisión. Por último, sus miembros de un equipo eficaz están comprometidos, comparten, establecen metas, experimentan conflictos y a la vez pueden manejarlos (Robbins & Judge, 2013), Se basa en realizar las tareas adecuadamente en el trabajo (Márquez, 2020).

La segunda dimensión del desempeño laboral a continuación:

Eficiencia hace referencia al adecuado uso y de forma rápida los recursos, para cumplir los objetivos propuestos y esto reflejará en los logros de la organización (Chiavenato. I, 2010, citado en Rodríguez, 2017). Se refiere utilizar pocos recursos en donde pueda lograr un mismo objetivo, se puede decir ahorro de recursos (Lopez, 2018). Es el uso correcto y rápido de los recursos que cuenta la institución para realizar con satisfacción los objetivos propuestos estas se demuestran en el avance de la institución y satisfacción del trabajador (Chiavenato 2010, citado por Rodríguez 2017). Es el tiempo apreciado y duración para realizar cierta actividad eficazmente (Márquez, 2020).

Así mismo la tercera y última dimensión del desempeño laboral se define de la siguiente manera:

Es la habilidad de responder, implica hacerse cargo de la decisión que se toma, comprender que el individuo es co creador y corresponsable. Se entiende como las actitudes que se ha manifestado corresponsablemente en la propia vida (Borja ,2019). Es una vocación existencial, respuesta en atención al del otro y la propia. Es la tendencia de capacidad de respuesta natural de uno mismo para cierta actividad (Preziosa, 2005).Es el grado de compromiso de una persona que se establece en la conciencia y conlleva a realizar (Márquez, 2020).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio de investigación tuvo tipo de investigación aplicada y al respecto Baena (2014) define que este tipo de investigación contribuye nuevos saberes , esto quiere decir que tiende a llevar a la práctica las teorías y conllevan resolver las necesidades, por ello su objetivo fundamental es estudiar un problema y conlleva a la acción.

Diseño de investigación

Así mismo, tuvo un estudio de diseño no experimental de corte transversal, en donde las variables no fueron transformadas, al respecto Saenz (2017) define que este tipo de estudio son aquellos que se estudian en un momento determinado, quiere decir que el estudio se realizó en un plazo de tiempo. Rodríguez y Mendivelso (2018) destacan que el diseño de corte trasversal se divide como un estudio observacional y con doble propósito: descriptivo y analítico.

Nivel de investigación

Corresponde a esta investigación el nivel correlacional, de acuerdo a Arias (2012) el nivel correlacional es verificar la concordancia o relación de dos o más variables , lo primero que se realiza en este tipo de estudio es analizar las variables, después según a las hipótesis y las técnicas estadísticas se considera la correlación.

Enfoque de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan al respecto a un conjunto de métodos, procesos, secuencial y probatorio. Con este enfoque permitió revisión bibliográfica, establecimiento de

objetivos, formulación de problema, desarrollo del marco teórico, el uso de frecuencias estadísticas, al finalizar las conclusiones respecto a las hipótesis planteadas, por ello este enfoque es un proceso.

3.2. Variable y operacionalización

Tabla 1:

Variables del estudio

Nº	Variable	Categoría
1	Motivación	Cualitativa
2	Desempeño laboral	Cualitativa

Variable cualitativa

Según Arias (2012) menciona que: la variable cualitativa también se le llama categóricas, estas variables son aquellas características que se expresan mediante palabras y no son numéricas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Conjunto de integrantes que cuentan con ciertas tipologías y que se pretende estudiar (Ventura, 2017). Así mismo Arias (2012) indica que es un acopio finito o infinito de partes que tienen rasgos similares.

La conformación de la población fue de 90 trabajadores de la DSRTC-CH.

En este caso se considera una población finita y al respecto no fue necesario aplicar ninguna fórmula para conocer la muestra, por lo tanto, se puede afirmar que la muestra tuvo semejanzas a la población, dicho ello, se utilizó en el estudio una muestra censal. El muestreo censal es cuando la población es pequeña y se considera a todos para el estudio (LEO, 2018). La muestra censal es aquella parte que representa a todos de la población (Lopez ,1998, citado en LEO, 2018). La muestra censal es cuando las poblaciones son finitas, no es necesario la aplicación de fórmulas para seleccionar (Hurtado ,1998, citado en LEO, 2018).

- **Criterio de Inclusión**

La investigación tomó en consideración a todos los trabajadores de la dirección Sub regional de Transportes y Comunicaciones Chanka del año 2020.

Unidad de análisis

Como unidad de estudio fueron los trabajadores de la DSRTC-CH.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La aplicación de la técnica de encuesta a los trabajadores de DSRTC-CH, acerca de las dos variables. Así mismo, Gómez (2012) define que puede ser factible, porque es una técnica para obtener información.

Tabla 2:

Técnica e Instrumento

Variables	Técnicas	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

El instrumento fue el Cuestionario y al respecto Gómez (2012) menciona que es muy útil para la investigación científica, porque contienen aspectos esenciales logrando la reducción de la realidad en un cierto número y precisa el objeto de estudio.

Es de escala de medición LIKERT ordinal para ambas variables, por otra parte, para el desarrollo del cuestionario fue con ayuda de la operacionalización de variables, desarrollo de las dimensiones e indicadores.

Tabla 3:

Escala de Likert

	1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	

Validez de instrumento

Al respecto Hernández, Et. al (2014) mencionan es el nivel de las variables a través del instrumento. El instrumento fue sometido a la evaluación y aprobado por tres peritos del tema y todos ellos docente de la Universidad César Vallejo:

- Dr. / Mg. Aramburu Geng Carlos Abraham
- Dr. / Mg. Bardales Cárdenas Miguel
- Dr. / Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se desarrolló estadísticamente con Alfa de Cronbach. Por ello muestra estándares de confiabilidad. Hernández, et.al (2014), expresan que es un instrumento de medición que se determina con diversas técnicas. Son importantes, ya que se refieren a la consistencia en las partes de un instrumento y enfatizan la confiabilidad con el alfa de Cronbach con escala de Likert (Taherdoost, 2016, citado a Huck,2007).

Tabla 4:

Niveles de Medición de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: (Bolivar ,2000,citado en Santos, 2017)

Escala: General

Tabla 5:

Alfa de Cronbach de las Variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	30

Escala general, resultado obtenido de 0,855 al aplicar el alfa de Cronbach de 30 ítems, considerado como un coeficiente muy alto de fiabilidad según la tabla 3 de niveles de medición de confiabilidad. Demuestra que el instrumento está adecuado con un 0,85% de fiabilidad.

Escala: V1. Motivación

Tabla 6:

Escala.V1. Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	18

Visualizamos respuesta de la primera variable en la tabla nº 6 con 18 ítems con el sistema estadístico SPSSV25 y resultado se obtiene un coeficiente de 0,755 de fiabilidad, pertenece a una magnitud alta. Por lo tanto, cabe mencionar que tiene fiabilidad muy considerada la variable motivación.

Escala: V2. Desempeño Laboral

Tabla 7:

Escala V2.: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	12

Enfatizamos la respuesta de desempeño laboral en la tabla nº 7 un resultado de 0,851 de fiabilidad, pertenece a una magnitud muy alta según la tabla 3 de niveles de medición de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

A principios del trabajo investigación se seleccionó un título de nivel correlacional considerando dos variables cualitativas y seguidamente se planteó la problemática, formulación de preguntas, objetivos e hipótesis. Seguidamente el marco teórico en donde se buscó los antecedentes nacionales e internacionales, teorías y enfoques conceptuales acerca de las dos variables. Se desarrolló la conceptualización de la metodología aplicada, luego para los resultados se procedieron con aplicación de la encuesta a los trabajadores de la DSRTC-CH . Los datos obtenidos fueron desarrollados en Excel, posteriormente tabulados en programa de SPSS versión 25, obteniendo resultados expresados en porcentajes y así mismo nos permitió llegar a una conclusión de manera más clara, concisa y precisa en relación a las hipótesis a través de la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de Análisis de datos

El efecto de la estadística tiene una gran importancia, desde el momento de leer y poderla comprender e interpretar, luego llevarlo a la estadística para mejor de manera clara y precisa (Molina-Palma, 2018).El análisis de los datos fue a través del Excel y del software SPSSV25 con técnica de la encuesta a los trabajadores de la DSRTC-CH.

Estadística descriptiva

Se realizó mediante el uso de los programas SPSS 25 y el Excel los cuales nos ayudaron a tener información ordenada y clara en tablas porcentuales. Según Cortez (2018), la estadística descriptiva aporta un resumen preciso de los datos, resumido en valores numéricos y en forma gráfica expresados en histogramas, gráfico de líneas.

Estadística inferencial

En este punto se realizó mediante el análisis estadístico, donde permitió la contratación de hipótesis y llegar a la conclusión. Al respecto Mayorga, Sillis, Martínez, Salazar y Mota (2020) hacen una diferencia de la estadística descriptiva , indicando que la estadística inferencial se usa para realizar la prueba de hipótesis , estimaciones mediante probabilidades y se intenta conseguir información para concluir.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo del estudio fue orientado con la transparencia y las buenas prácticas, la cual evitó los fraudes de información. A medida del desarrollo de la investigación, se acudió al establecimiento de la DSRTC-CH para la aplicación del instrumento. También se respetó derechos de autoría al citar y así dar cumplimiento de la normativa APA.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 8 :

Variable Motivación

MOTIVACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	17,8	17,8	17,8
	Casi Siempre	69	76,7	76,7	94,4
	Siempre	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

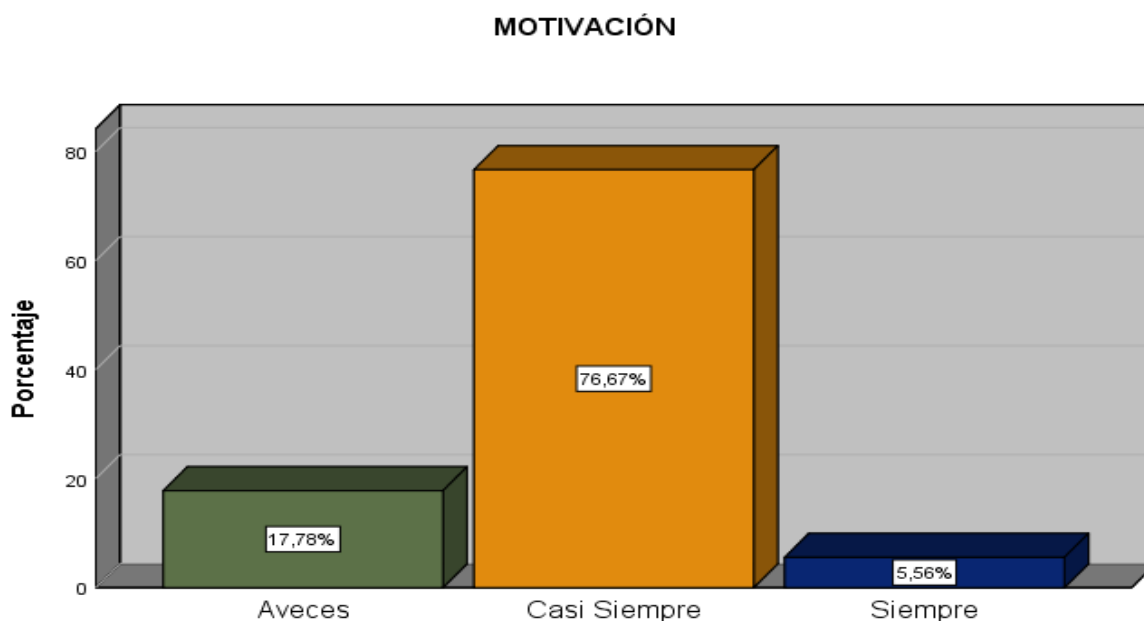


Gráfico 1. Resultados de la Encuesta. Variable Motivación

Interpretación: Según la tabla 8 la variable motivación, con 90 trabajadores que llenaron el cuestionario, se obtuvo un resultado de 76,67% de casi siempre están motivados en el trabajo, mientras que un 17,78% se sienten a veces motivados y un 5,56% están siempre motivados. De acuerdo con los resultados de puede indicar que con un 94,4% de los trabajadores que están laborando están motivados.

Tabla 9:

Variable Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	37,8	37,8	37,8
	Casi Siempre	48	53,3	53,3	91,1
	Siempre	8	8,9	8,9	100,0
Total		90	100,0	100,0	

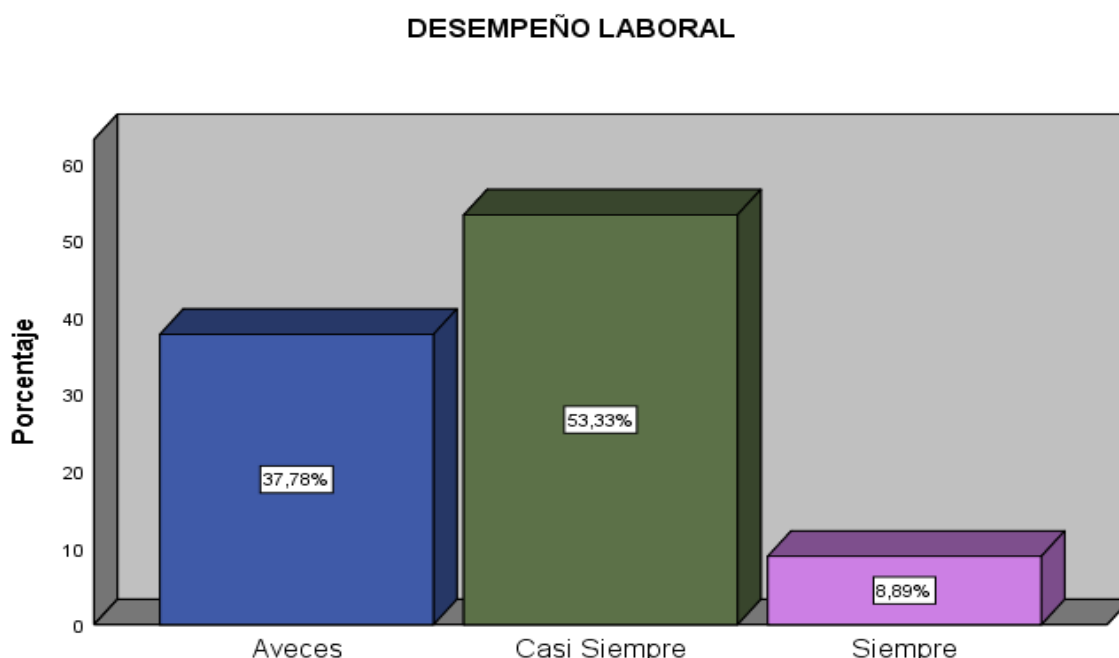


Gráfico 2: Resultado de encuesta. Variable desempeño laboral

Interpretación: Conforme a la tabla 9 y gráfico 2 a través de 90 trabajadores que desarrollaron el cuestionario, se alcanzó un resultado de 37,78% que a veces se desempeñan bien en el trabajo en la DSRTC-CH, mientras que un 53,33% de casi siempre desempeñan en el trabajo y un 8,89% siempre desempeñan de manera adecuada en la institución. Por lo tanto, se puede mencionar que en la institución la mayoría de los trabajadores desempeñan bien en su puesto de trabajo.

Tabla 10:

D1. Dimensión Motivación extrínseca

MOTIVACION EXTRÍNSECA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	A veces	26	28,9	28,9	30,0
	Casi Siempre	55	61,1	61,1	91,1
	Siempre	8	8,9	8,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

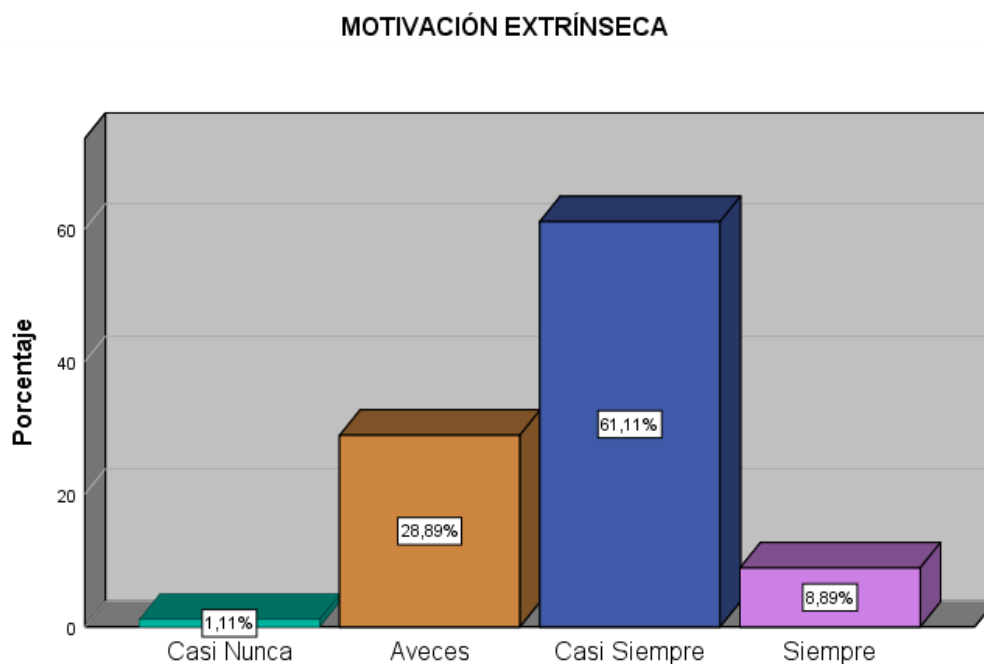


Gráfico 3 :Resultado de la encuesta :Dimensión motivación extrínseca

Interpretación

En la primera dimensión, en la tabla 10 y gráfico 3, a través de 90 trabajadores encuestados, se obtuvo con un 1,11% de casi nunca con motivación extrínseca, de 28,89 % de a veces con motivación extrínseca, 61,11% casi siempre con motivación extrínseca y con un 8,89% de que siempre cuentan con motivación extrínseca.

Dado a los resultados obtenidos permite concluir que la mayoría parte indica que un porcentaje de que casi siempre cuentan con motivación extrínseca.

Tabla 11:

D2. Dimensión motivación intrínseca

Motivación intrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	11,1	11,1	11,1
o	Casi Siempre	45	50,0	50,0	61,1
	Siempre	35	38,9	38,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

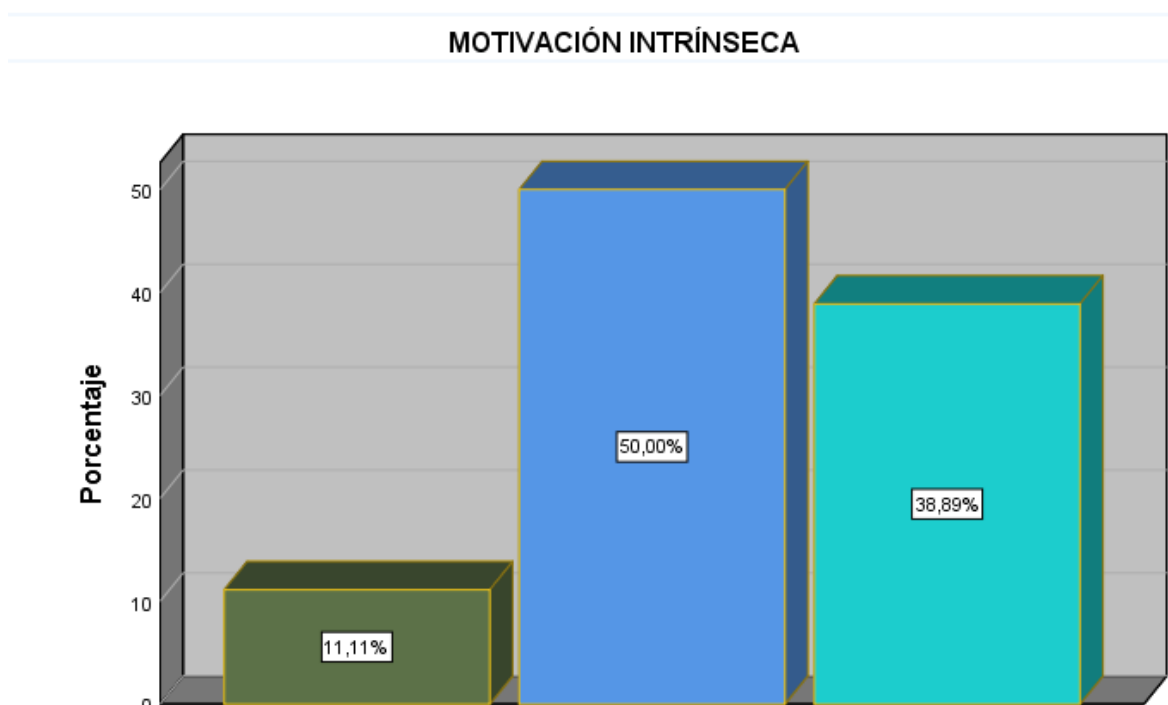


Gráfico 4: Resultado de la encuesta .Dimensión motivación intrínseca

Interpretación

En la segunda dimensión de la motivación intrínseca según la tabla 11 y gráfico 4, se obtuvo como resultado de 11,11% de a veces con motivación intrínseca, el 50 % de casi siempre y un 38,89% siempre. De acuerdo con los resultados, permite inferir que la mayoría de porcentaje indica que están casi siempre y siempre con motivación intrínseca

Tabla 12:

D3. Dimensión motivación trascendente

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	A veces	25	27,8	27,8	27,8
o	Casi Siempre	52	57,8	57,8	85,6
	Siempre	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

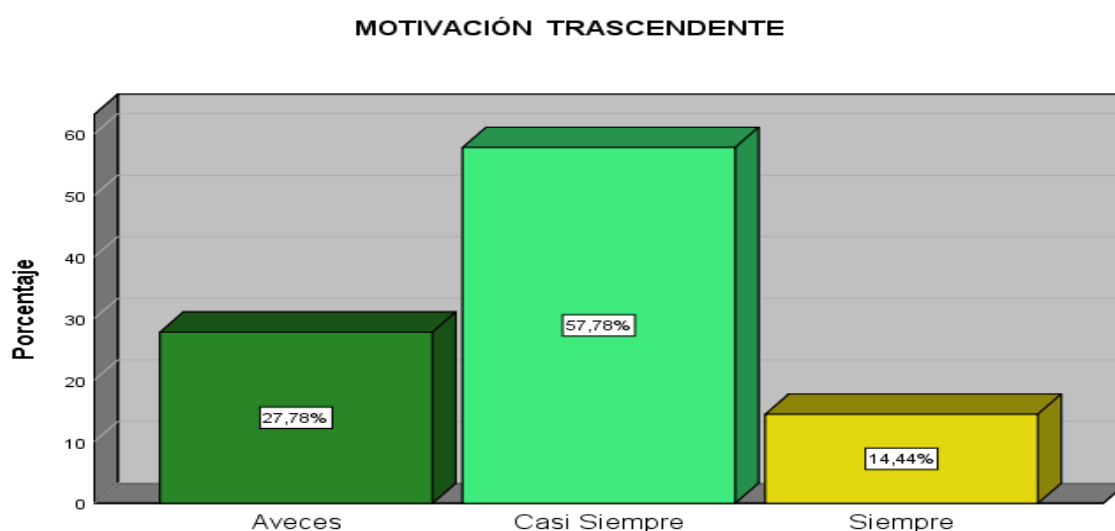


Gráfico 5: Resultado de la encuesta .Dimensión motivación trascendente

Interpretación: En la tercera dimensión, en la tabla 12 y gráfico 5 de acuerdo a la encuesta de 90 trabajadores, se recabó que el 27,78% a veces desarrollan la motivación trascendente, el 57,78% casi siempre y un 14,44% siempre. Por lo tanto, se puede indicar que los trabajadores de la DSRTC-CH casi siempre y siempre desarrollan la motivación trascendente.

4.2 ESTADÍSTICA INFERENCIAL

4.2.1 PRUEBA DE NORMALIDAD

H0: La distribución de la población es normal

H1: La distribución de la población no es normal

Nivel de significancia de la población $\alpha = \text{error} = 0.05\% = (95\% Z = \pm 1.96)$

Decisión

$\text{Sig.}p < \text{sig.}0.05$ se rechaza la H0 y aceptamos H1

$\text{Sig.}p \geq \text{sig.}0.05$ se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 13:

Resultado de la prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Motivación	,425	90	,000	,636	90	,000
V2. Desempeño Laboral	,301	90	,000	,764	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

COMENTARIO

A través de la prueba de normalidad, nos indica para la variable motivación un resultado de 0,425, con un valor de significancia de $0.000 < \text{sig } 0.05$. La variable desempeño laboral tiene un resultado de 0,301 con un valor de significancia $0.000 < 0.05$, esto indica que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula H0. Se puede aseverar que la motivación está relacionada significativamente con el desempeño laboral. Se concluye que la distribución no es normal y se utiliza el Rho de Spearman para la prueba de hipótesis..

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 14:

Coefficiente de correlación de por rangos de SPEARMAN

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. (Ponce, 2020, pág. 24)

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H0: NO existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH,2020.

H1: Existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH,2020.

Regla de la decisión

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15:

Hipótesis entre motivación y desempeño laboral

		Correlaciones		
		V1.Motivación	V2. Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	V1.Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	90	90
	V2. Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	90	90

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

Interpretación

Resultado en la tabla N° 15 muestra el Sig.(bilateral) es igual a 0.023 o sea es menor a 0.05, entonces cabe decir que se rechaza la hipótesis nula H0 y se

confirma la hipótesis alterna H1, esto indica la relación entre estas variables. Por esta razón, puede afirmar la existencia de relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH. Logrando un resultado con Rho de Spearman de 0.240 indicando una relación positiva media, quiere mencionar que la motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de hipótesis entre motivación extrínseca y desempeño laboral

- H0: No existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH.
- H1: Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH,2020.

Tabla N° 16

Hipótesis entre motivación extrínseca y desempeño laboral

		Correlaciones		
			V1.Motivacion Extrínseca	V2. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1. Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	90	90
	V2. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	90	90

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

Interpretación: Bajo la tabla número 16 se obtiene el resultado de 0.043 < a 0.05 lo que indica que se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula H0. Se puede expresar que existe una relación de la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH. Señalando según la tabla 16 al rango de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.214 indicando una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis entre motivación intrínseca y desempeño laboral

-H0: No existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH,2020

-H1: Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH,2020.

Tabla 17:

Prueba de hipótesis de motivación intrínseca y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			V1.Motivación Intrínseca	V2. Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1. Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 90	,296** ,005 90
	V2. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,296** ,005 90	1,000 . 90

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

Interpretación: Según a la tabla 17 se muestra una significancia de $0.005 < 0.05$ lo que indica que se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula H0. Se interpreta que existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral. Obtenido de que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.296 tal se observa en la tabla 17 entonces cabe indicar que hay una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis entre motivación trascendente y desempeño laboral

-H0: No existe relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH, Andahuaylas 2020.

-H1: Existe relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH, Andahuaylas 2020.

Tabla 18:*Prueba de hipótesis de motivación trascendente y desempeño laboral*

		Correlaciones		
			V1.Motivación Trascendente	V2. Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	V1. Motivación Trascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,274**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	90	90
	V2. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	90	90

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

Interpretación: Según la obtención en la tabla 18 muestra una significancia de $0.009 < 0.05$, esto demuestra que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desaprueba la hipótesis nula H0. La correlación de Rho Spearman fue de 0,274 tal cual se observa en la tabla 18. Por esta razón se comprueba una relación positiva media quiere decir que la motivación trascendente se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio: motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas, 2020, se desarrolló los resultados de la siguiente manera: Según el objetivo general, analizar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020, los resultados con la tabla número 15 demuestra un nivel correlacional positiva media con una Sig. (bilateral) de $0.023 < 0.05$ y una $\rho = 0.240$ entre las variables, reflejando que los procedimientos en cuanto a la motivación tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH. Los resultados obtenidos al ser contrastados con lo encontrado por Rodríguez (2017) en su tesis que lleva por nombre “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017”, quien indica existencia positiva alta, a través de Rho de 0.716 y una significancia de 0.000. Además Reynaga (2015) concluye en su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, un nivel de 95% de relación significativa de las variables del personal en el hospital la correlación de Rho con 0.488. Con los datos obtenidos afirma que, la motivación se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral. Sin embargo, se discrepa con el nivel de correlación en la tabla 8 con un resultado de 76,67% de casi siempre están motivados en el trabajo. Además, Cuesta (2015) manifiesta que la motivación consiste en un proceso en donde el individuo tiene disposición hacia un objetivo, por otra parte, Calvo, Peregrin y Gil (2018) indican que en entidades gubernamentales la actividad pública se relaciona con el desempeño laboral.

En relación al primer objetivo específico, analizar la relación que existe entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020, se muestra en la tabla 16 un nivel de correlación positiva media con una Sig. (Bilateral) de $0,043 < 0.05$ y un $\rho = 0.214$ entre ambas variables demuestran que las actividades que desarrollan en cuanto a motivación extrínseca tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH. Los

resultados obtenidos al ser contrastados por Suarez (2019) titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense, 2019”, quien evidencia que existe vínculo una correlación positiva baja entre desempeño laboral y motivación extrínseca con $r_{ho} = 0.321$ y Sig (bilateral) de 0.013. Los resultados que demuestran y hace semejanza la relación de la motivación y desempeño laboral de manera poco significativa, sin embargo se discrepa el nivel de correlación con la tabla 10 donde un solo de 1,11% de casi no tienen motivación extrínseca y un 28,89% de a veces, en donde son pocos que se sienten exceptuados en el estudio. Además Casanova, Loli, Sandoval, & Velásquez (2017) concluye que la motivación extrínseca es considerada como el conjunto de recompensas de pago como: incentivos, complemento por méritos y entre otros.

Respecto al segundo objetivo específico, analizar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020, lo obtenido en la tabla 17 evidencia relación positiva media con $\rho = 0.296$ y Sig (bilateral) $= 0.005 < 0.05$ entre las variables, lo que demuestra quiere decir que la motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de la DSRTC-CH. Datos que al ser contrastados, según Enríquez (2014) titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México” quien obtuvo un resultado de 0.909 para la variable motivación y de 0.939 de la variable desempeño laboral, dicho valor de confiabilidad fue considerada como muy bueno y concluye que el grado de relación esta ente muy bueno y excelente. Los resultados afirman que, existe conexión entre las variables, sin embargo se discrepa el nivel de correlación con la tabla 11 donde un 11.11% de a veces con motivación intrínseca y un 50% de casi siempre. De acuerdo con Lucas (2018) la motivación intrínseca es lo relacionado con la capacidad de organizar y ejecutar de una persona y también Vásquez y López (2019) indica que se refiere a la tendencia inherente de buscar una novedad, solucionar desafíos y a emprender una actividad.

Respecto al tercer objetivo específico, analizar la relación que existe entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección

Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas ,2020, indica en la tabla 18 un nivel de relación positiva media con Sig.(bilateral) de $0.009 < 0.05$ y $\rho = 0.274$ entre la tercera dimensión de la motivación y la segunda variable. Los datos obtenidos al ser contrastados con Marmanillo (2018) titulada “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belepampa ,Cusco” quien evidencia que existe un correlación considerable con un resultado con Alfa de Cronbach de 0.353 , concluye que los colaboradores sienten motivación de manera considerable entre la segunda variable y la tercera dimensión, sin embargo se discrepa el nivel de correlación con la tabla 12 donde el 27.78 % a veces desarrollan la motivación trascendente y el 57,78% de casi siempre desarrollan. Además Sánchez (2013) la motivación trascendente va mucho más de realizar un trabajo en grupo y define que la base de la motivación trascendente son las creencias, valores como la amistad, principios del individuo, solidaridad, servicio y estos generan beneficio a los demás.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos relacionados a los objetivos establecidos según el estudio de investigación se determina las siguientes conclusiones:

Primera: De acuerdo al objetivo general, analizar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020. Según los datos obtenidos a través de Rho Spearman = de 0.240 y una significancia bilateral 0.023 señalando una relación positiva media, lo que indica que a medida los trabajadores incrementen la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente podrán evitar muchos problemas como los conflictos, malos entendidos, desunión, estrés y muchas otras cosas que puede suceder en la institución. Se concluye que la motivación tiene una relación significativa en el desempeño laboral.

Segunda: Respecto al objetivo específico, analizar la relación que existe entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020. Señalando según la tabla 16 indicando una correlación positiva media al rango de Rho = 0.214, significancia de (0.043). Lo que indica que a medida los trabajadores noten una mejor motivación extrínseca podrán mejorar el nivel de rendimiento laboral en la institución. En conclusión, la motivación extrínseca tiene una relación significativa en el desempeño laboral.

Tercera: Conforme al objetivo específico, analizar la relación que existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020. Según los datos obtenidos se registra que el Rho = es de 0.296 y Sig. (0.005) tal se observa en la tabla 17 lo que indica es que los trabajadores tienen problemas familiares, autoestima y desarrollo de las habilidades. Concluye que la motivación intrínseca tiene relación significativa en el desempeño laboral y a este aspecto los trabajadores tienen que afrontar los problemas que se les presenta.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico, analizar la relación que existe entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección

Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, 2020. Según los datos obtenidos se concluye que Rho es de 0,274 y Sig. (0.009) por tal motivo indica una 37 relación positiva media, esto indica que la institución va mejorando en el aspecto de relaciones interpersonales, empatía, trabajado en equipo. Culmina que la motivación trascendente se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la DSRTC-CH.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Según los resultados a través de las tablas sobre motivación y desempeño laboral hay una correlación positiva media, por lo tanto, se recomienda efectuar medidas para mejorar el desempeño laboral a través de un análisis riguroso en los puestos de trabajo, así mismo proporcionar capacitación, liderazgo y orientación, de esta manera se pueda mejorar y mantener una productividad constante en la institución.

Segunda: De acuerdo al resultado obtenido entre motivación extrínseca y desempeño laboral, demuestra una correlación positiva media, consiguientemente, se recomienda un análisis riguroso en cuanto al ambiente de trabajo, las recompensas e informar las políticas de la institución para tener en claro los objetivos y lograr con éxito la meta.

Tercera: Según los resultados obtenidos de motivación intrínseca y desempeño laboral hay una correlación positiva media y consiguientemente se sugiere que la entidad apoye a los trabajadores y dar oportunidad de expresión para desarrollar las destrezas.

Cuarta: Con el resultado obtenido entre motivación trascendente y desempeño laboral demuestra una correlación positiva media, por lo cual se sugiere que la entidad apoye en la gestión de la comunicación Charry (2018) menciona que toda entidad pública debe tener un nivel de comunicación sistémica en donde se escuche a todos sus trabajadores promoviendo las relaciones interpersonales buscando la misma oportunidad para todos y así minimizar la comunicación informal y el rumor.

REFERENCIAS

- Álvarez, I. B., Indacochea, G. B., Álvarez, I. A., Yoza, R. N., & Figueroa, S. M. (Enero De 2018). La Evaluación Del Desempeño Laboral En La Educación Superior. *Dialnet*, 4(1). Obtenido De <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313254>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto De Investigacion*. Caracas : Editorial Episteme, C.A.
- ARNOLD, J., & RANDALL, R. (2012). *Psicología Del Trabajo* (Quinta Edición Ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Ascencio, S. R. (2011). *Comportamiento Organizacional* (Primera Ed.). Obtenido De <https://administradorjorgevelcas.files.wordpress.com/2018/02/comportamiento-organizacion-por-rene-ascencio.pdf>
- Badura, K., Grijalva, E., Galvin, B., Owens, B., & Joseph, D. (2020). Motivation To Lead: A Meta-Analysis And Distal-Proximal Model Ofmotivation And Leadership. *American Psychological*, 105(4). Obtenido De <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-46137-001.html>
- BAENA P A Z, G. (2014). *Metodología De La Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria, S.A. De C.V. Obtenido De <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Berridge, K. (07 De Setiembre De 2018). Evolving Concepts Of Emotion And Motivation. *Frontiers In Psychology*, 9. Obtenido De <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01647/full>
- Borja Vilaseca. (22 De Julio De 2019). Que Es La Responsabilidad? [Youtube]. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=Aqabsscbjbs>
- Calvo, R. J., Pelegrín, M. A., & Gil, B. M. (Enero De 2018). Theoretical Approaches To Evaluate Efficiency And Efficacy In Primary. *SCIELO*, 12(1).
- Casanova, R. M., Loli, P. R., Sandoval, V. M., & Velásquez, P. R. (20 De Junio De 2017). Grado De Motivación Por El Aprendizaje En Estudiantes De Enfermería De Una Universidad Pública. 10(1). Obtenido De <https://core.ac.uk/download/pdf/192828211.pdf>
- Charry Condor, H. (Junio De 2018). The Management Of Internal Communication And The Organizational Climate In The Sector Public. 9(18). Obtenido De http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Chaverri, C. D. (29 De February De 2018). Delimitation And Justification On Social Sciences Research Questions. *Revistas Academicas*, 157(157). Obtenido de <https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/html/11-chaverri/11-chaverri.html>
- CLC. (Enero De 2019). Research Question, Hypothesis And Goals. *Sciencedirect*, 30(1). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300069>
- Cortez, T. J. (Enero- Marzo De 2018). The Theoretical Frame Of Reference And Research Approaches. *Revista Apthapi*, 4(1). Obtenido de <http://ojs.agsu.umsa.bo/index.php/atp/article/view/198>

- Cuesta Santos Armando. (2015). *Gestio Del Talento Humano* (Primera Edicion Ed.). BOGOTA, Colombia: MACRO.
- CULTURA 52. (31 De Julio De 2017). Que Es La Motivacion ? [Youtube]. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=1Qg1fOTHUQM>
- De La Cruz, J. L. (2018). *La Motivación Extrínseca E Intrínseca Y Los Niveles De Comprensión Lectora*. Huancavelica. Obtenido De <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/2594>
- Enríquez Loredó, P. (2014). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México*. Mexico .
- Espinoza, F. E. (Octubre De 2018). Variables And Their Operationalization In Educational Research. Part I. *Revista Conrado*, 14(65). Obtenido De http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000500039&script=sci_arttext&tlng=en
- Espinoza, F. E. (Mayo De 2020). El Objetivo De La Investigacion. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 3(2). Obtenido De <file:///C:/Users/Pc/Downloads/290-1026-3-Pb.Pdf>
- Esquivés Gómez, J. (2018). *“La Motivación Extrínseca Y Su Relación Con La Productividad En La Empresa Konecta, Cercado De Lima, 2018*. Universidad Cesar Vallejo , Lima. Obtenido De https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24859/Esquivés_Gje.Pdf?sequence=1&isallowed=Y
- Fernández, B. V. (17 De Julio De 2020). Tipos De Justificación En La Investigación Científica. *Espiritu Emprendedor Tes* , 4(3). Obtenido De <http://espirituempredort.es.com/index.php/revista/article/view/207>
- Fuentes, E. A. (2018). *La Motivación Extrínseca Por Parte Del Docente De Inglés Y El Desempeño Académico De Los Estudiantes De Segundo Año De Bachillerato De La Unidad Educativa “Gran Bretaña” En El Año Lectivo 2017 – 2018*. Universidad Central Del Ecuador, Quito. Obtenido De <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17045>
- Godínez, A. M. (24 De Agosto De 2015). *Recursos Humanos Evaluación De Desempeño (Importante) Ana María Godínez Software De Rrh*. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=Urzzpo7eiqy>
- Godínez, A. M. (18 De Octubre De 2016). *Recursos Humanos Asesinos De La Motivación (Atención) Ana María Godínez Software De Rrh*. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=Qbw9cwajvzy>
- Gómez Bastar , S. (2012). *Metodología De La Investigación*. Mexico: Ma. Eugenia Buendía López. Obtenido De http://www.aliat.org.mx/bibliotecasdigitales/axiologicas/metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología De Investigación*. Mexico: Mcgrau Hill.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología De La Investigacion* (Sexta Edición Ed.). Santa Fe: Mcgrau Hill. Obtenido De [Https://Www.Uca.Ac.Cr/Wp-Content/Uploads/2017/10/Investigacion.Pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.Pdf)
- Huilcapi, M. R., Jácome, L. G., & Castro, L. G. (15 De Marzo De 2017). Motivación: Las Teorías Y Su Relación En El Ámbito Empresarial. *DIALNET*, 3(2). Obtenido De [Https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=5889721](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721)
- Katayama Omura, R. J. (2014). *Introduccion A La Investigacion Cualitativa*. Lima: Editorial Inca Garcilazo De La Vega. Obtenido De [Https://Evidencia.Com/Wp-Content/Uploads/2017/04/Introducci%C3%B3n-A-La-Investigaci%C3%B3n-Cualitativa-Fundamentos-M%C3%A9todos-Estrategias-Y-T%C3%A9cnicas.Pdf](https://evidencia.com/wp-content/uploads/2017/04/Introducci%C3%B3n-A-La-Investigaci%C3%B3n-Cualitativa-Fundamentos-M%C3%A9todos-Estrategias-Y-T%C3%A9cnicas.Pdf)
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The Effects Of Work Engagement And Self-Efficacy On Personal Initiative. *PSICOTEMA*, 30(1). Obtenido De [Http://Repositori.Uji.Es/Xmlui/Handle/10234/174861](http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/174861)
- LEO. (01 De Mayo De 2018). *Muestra Censal*. Obtenido De [Https://Es.Scribd.Com/Document/377877363/Muestra-Censal](https://es.scribd.com/document/377877363/Muestra-Censal)
- Leon, D. G. (2017). *La Motivacion Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Municipalidad Distrital De Cajay- Huari, Año 2017*. Obtenido De [Http://Repositorio.Unjpsc.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unjpsc/805/Tfce-01-16.Pdf?Sequence=3&Isallowed=Y](http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/unjpsc/805/Tfce-01-16.Pdf?sequence=3&isallowed=Y)
- Lopez Castañeda, J. (16 De Febrero De 2018). Eficiencia Y Eficacia. [Youtube]. Obtenido De [Https://Www.Youtube.Com/Watch?V=Sk2tufbiitg](https://www.youtube.com/watch?v=Sk2tufbiitg)
- Lucas, D. L. (2018). *La Motivación Extrínseca E Intrínseca Y Los Niveles De Comprensión Lectora*. Obtenido De [Http://Repositorio.Unh.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unh/2594/Trabajo%20de%20investigaci%C3%93n-2018-Fed-Lucas%20de%20la%20cruz.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/2594/Trabajo%20de%20investigaci%C3%93n-2018-Fed-Lucas%20de%20la%20cruz.Pdf?Sequence=1&isallowed=Y)
- Ludoprevencion. (25 De Julio De 2017). Ejemplo De Motivación Trascendente En La Cultura De Seguridad. [Youtube]. Obtenido De [Https://Www.Youtube.Com/Watch?V=6_B83-Hwhs4](https://www.youtube.com/watch?v=6_B83-Hwhs4)
- Marmanillo Manga, R. E. (2018). *Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco*. Cusco . Obtenido De [Http://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/37187/Huaman_Am.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/Huaman_Am.Pdf?Sequence=1&isallowed=Y)
- Marin, S. H., & Placencia, M. M. (2017). Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal De Una Organización De Salud Del Sector Privado. *SCIELO*, 17(4). Obtenido De [Http://Www.Scielo.Org.Pe/Pdf/Hm/V17n4/A08v17n4.Pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/A08v17n4.Pdf)
- Márquez, O. T. (Abril De 2020). Organizational Climate And Labor Performance Of Public Education Institutions. *Rev.Ciencia Y Ducción*, 1(4). Obtenido De [Http://Cienciayeducacion.Com/Index.Php/Journal/Article/View/20/33](http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20/33)

- MARTINEZ LIMA, I. (31 De Enero De 2019). Conoce Las diferencias entre eficiencia, Eficacia Y Efectividad. [Youtube]. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=9kqpostyv48>
- Mayorga, P. R., Sillis, P. K., Martínez, A. A., Salazar, V. ., & Mota, V. . (2020). Comparative Table "Inferential And Descriptive Statistics". 8(16). Obtenido De <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Molina-Palma, D. (Junio De 2018). The Understanding Of Descriptive And Inferential Statistics In University Students. *Revista Polo Del Conocimiento* , 3(5). Obtenido De <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/523/pdf>
- Moreno, V. J. (Octubre De 2019). Teorías Del Desempeño Laboral. [PDF]. Obtenido De https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_Del_Desempe%C3%B1o_Laboral
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano En El Trabajo* (Decimotercera Edición Ed.). Mexico: Mcgrau Hill Educacion.
- Ponce, Q. H. (2020). *Gestión Del Cambio Y Planificación Estratégica De Los Colaboradores De La Plataforma Cencosud De Teleatento Del Perú S.A.C., Ate 2020*.
- Preziosa, M. (2005). Journal Of Economics, Finance And Administrative Science,. Obtenido De <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600002.pdf>
- Quaglia, P. A., & Gutiérrez, M. C. (15 De Noviembre De 2020). Teletrabajo Direccionado Al Desempeño Laboral.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). DESIGN OF CROSS-SECTIONAL RESEARCH. *REV.Médica Sanitas* , 21(3). Recuperado El https://www.unisanitas.edu.co/revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_Mrodriguez_Et_Al.pdf
- Reynaga, U. Y. (2015). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas. Obtenido De http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta Edición Ed.). Mexico: PEARSON. Obtenido De <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Rodríguez, Y. A. (2017). *Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Docente De Una Institución Educativa, Palmar, 2017*. Piura. Obtenido De http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40146/Rodr%C3%ADguez_YZA.pdf?sequence=1&isallowed=Y
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (23 De November De 2018). Effectiveness, Efficacy And Efficiency In Teamworks. *REVISTAS ESPACIOS*, 39(6). Obtenido De <https://www.revistaespacios.com/A18v39n06/18390611.html>
- Rosales, J. (06 De Mayo De 2020). Teoría Porter Lawler. [Youtube]. Obtenido De https://www.youtube.com/watch?v=Azq_V27oaoc

- RRHH BOLIVIA. (31 De Agosto De 2018). Qué Es El Desempeño. [Youtube]. Obtenido De <https://www.youtube.com/watch?v=9JTYF8vA2EE>
- Saez Lopez, J. M. (2017). *Investigacion Educativa.Fundamentos Teoricos ,Procesos Y Elementos Practicos.* Obtenido De <https://books.google.com.pe/books?id=C3czdgaqbaj&pg=PT23&dq=Dise%C3%B1o+No+Experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahukewiiqbxdtqblahu6jrkghtvqcuwq6aeinzac#v=onepage&q=Dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false>
- Sanchez, L. (11 De Enero De 2013). *Motivación Trascendente.* Obtenido De *Emprende Pyme:* <https://www.emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20trascendente%20esta%20orientada%20a%20satisfacer%20necesidades,A%20la%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca%20y%20la%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca.>
- Santos Sanchez, G. (2017). *Validez Y Confiabilidad Del Cuestionario De Calidad De Vida SF-36 En Mujeres Con LUPUS, Puebla.* Obtenido De <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/guadalupesantossanchez.pdf>
- Suarez Mendoza, J. I. (2019). *Motivación Y Desempeño Laboral En Docentes De La Oficina De Educación Católica Castrense, 2019.* Lima. Obtenido De http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43743/Suarez_MJISD.pdf?sequence=1&isallowed=Y
- Sum Mazariegos , M. I. (2015). *Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio Realizado Con El Personal Administrativo De Una Empresa De Alimentos De La Zona 1DE Quetzaltenango).* Quetzaltenango. Obtenido De <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Taherdoost, H. (Enero de 2016). *Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research.* 5(3). Obtenido De <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546799/file/Validity%20and%20Reliability%20of%20the%20Research%20Instrument%20How%20to%20Test%20the%20Validation%20of%20a%20Questionnaire%20Survey%20in%20a%20Research.pdf>
- Vázquez, Z. A., & López, W. J. (11 De Julio De 2019). *Motivacion Extrinseca E Intrinseca Y Satisfaccion Con La Vida En Deportistas Universitarios. REVISTA Consejo Nacional Para La Enseñanza E Investigación En Psicología A.C(CNEIP)(Especial).* Obtenido De <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>
- Ventura, L. J. (2017). *Population Or Sample? A Necessary Difference. SCIELO, 43(3).* Obtenido De http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en
- Vidarte, F. M. (2019). *Influencia De La Motivación En El Compromiso Organizacional De Los Colaboradores De La Empresa Tours Angel Divino S. A. C.* Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Obtenido De http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2241/1/TL_Vidartefarromarielita.pdf

Zapata, A. A., & Auqui, O. F. (2019). *Motivación Docente Y Rendimiento Académico En Los Estudiantes De La Especialidad De Inglés-Francés De La UNE, La Cantuta*. Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido De <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3907/tesis%20-%20zapata%20arone%20-%20auqui%20%20c3%93re.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (Julio A Setiembre De 2018). *Motivación Profesional Y Desempeño Laboral De Los Docentes De Práctica Clínica De La Escuela Profesional De Enfermería*. 12(3). Obtenido De <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

ANEXOS

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2 .Desempeño Laboral	“El desempeño laboral es un esfuerzo que hace un individuo para con su labor” (Robbiins, Stepen y Coulter,2013 citado en Sum, 2015, p. 26).	En el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de medición el cuestionario con una escala tipo Likert	Eficacia	Liderazgo Rendimiento	19,20,21,22	Ordinal
			Eficiencia	Creatividad Compromiso organizacional	23,24,25,26	Medición: Likert (5) Siempre (4) Casi siempre
			Responsabilidad	Valores Transparencia	: 27,28,29,30	(3)A veces (2)Casi nunca (1) Nunca

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
Problema General		Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE1: Motivación			
¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?	Analizar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición (5) Siempre (4) Casi Siempre (3)Aveces (2)Casi Nunca (1) Nunca	
			Motivación extrínseca	Condiciones de trabajo	1,2		
				Recompensa	3,4		
			Motivación intrínseca	Políticas de la intitución	5,6		
				Autoestima	7,8		
				Habilidades	9,10		
				Actitud	11,12		
			Motivación trascendente	Cooperacion	13,14		
				Trabajo en equipo	15,16		
				Relaciones interpersonales	17,18		
Problemas específicos		Objetivos específicos	Hipótesis Específicos	VARIABLE 2: Desempeño laboral			
¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?	Analizar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020.	Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	
			Eficacia	Liderazgo	19,20		
Eficiencia	Rendimiento	21,22					
	Creatividad	23,24					
	Compromiso organizaconal	25,26					
¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?	Analizar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Valores	Reponsabilidad	27,28	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3)Aveces (2)Casi Nunca (1) Nunca	
							Transparencia
¿Cuál es la relación entre motivación tracentente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020?	Analizar la relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020	Existe relación entre motivación trascendente y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2020					
TIPO y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN ,MUESTRA Y MUESTREO		TÉCNICA E INSTRUMENTO			
Enfoque	Cuantitativo	Población:Consta de 90 trabajadores de la DSRTC-CH		Técnica:Encuesta			
Nivel	Correlacional	Muestreo:Se utilizó el muestreo censal		Instrumento :Cuestionario			
Diseño	No experimental						
Corte	Transversal						
TIPO	Aplicado						

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Sr./ Sr./Srta:

Con motivo de desarrollar la investigación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración con el tema: Motivación y Desempeño Laboral de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas, 2020.

Se le solicita y agradece su colaboración para llenar el cuestionario. Indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial. Los resultados se darán a conocer de forma tabulada para lograr el objetivo.

INFORMACIÓN GENERAL

Instrucciones: Por favor marque con una (x) en la alternativa propia de su desempeño

Trabajadores D.L 276 Locación de Servicio Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

SEXO: Masculino Femenino

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

INSTRUCCIONES: Lea las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

5=Siempre 4=Casi Siempre 3=A Veces 2=Casi Nunca 1=Nunca

Nº	Pregunta	5	4	3	2	1
1	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en la institución?					
2	¿Es adecuada el ambiente de trabajo en la institución?					
3	¿La institución otorga recompensa en respuesta algún logro que se obtiene?					
4	¿Considera usted que dar recompensas en algún logro es muy valioso?					
5	¿Usted se siente comprometido con las políticas de la institución?					
6	¿Usted tiene conocimiento de las políticas de la institución?					
7	¿Usted considera importante la autoestima para el trabajo?					
8	¿Cuenta con autoestima suficiente para con su labor?					
9	¿Usted desarrolla sus habilidades en su puesto de trabajo?					
10	¿Usted posee pensamiento creativo para solucionar algún problema?					
11	¿Estás de acuerdo con la actitud percibida dentro de la institución?					
12	¿Cuenta con actitud positiva en su puesto de trabajo?					
13	¿Usted considera que existe integración de parte de todos sus integrantes en la institución?					
14	¿Considera usted que hay cooperación en el trabajo?					
15	¿Estás de acuerdo en trabajar en equipo en la institución?					

16	¿Usted considera que existen los elementos suficientes para la conformación de un trabajo en equipo eficiente?					
17	¿Estás de acuerdo con las relaciones interpersonales que se desarrolla en la institución?					
18	¿Usted participa en reuniones que se desarrolla en la institución?					
19	¿Considera usted que se puede desarrollar el liderazgo en la institución?					
20	¿El liderazgo se desarrolla de manera adecuada en la institución?					
21	¿Considera usted que los trabajadores tienen un rendimiento adecuado en la institución?					
22	¿Estás de acuerdo con tu rendimiento en tu puesto de trabajo?					
23	¿Usted desarrolla con creatividad las funciones que se le asigna en la institución?					
24	¿Cree usted que la implementación está estrechamente vinculada con la creatividad?					
25	¿Usted se considera comprometido con la organización?					
26	¿Usted es dedicado y pone esfuerzo para hacer las actividades de manera adecuada?					
27	¿Usted considera que los valores que desarrollas en la institución son adecuados?					
28	¿Considera usted que se aplica de manera correcta los valores dentro de la institución?					
29	¿Usted se considera comprometido para trabajar con transparencia en la institución?					
30	¿Usted tuvo dificultades para trabajar con transparencia?					

Muchas gracias por su gentileza

...

Anexo 5: Validación de Expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor del instrumento: ***De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes***

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

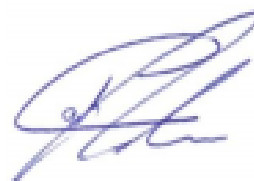
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



.....
Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ***De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes***

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85 %

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: **De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%



Ate, 27 de diciembre del 2020

*****Firma de experto informante*****
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: **De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: ***De La Cruz Gutiérrez Ivone guisel - Salazar Ore Lourdes***

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estime las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



.....
Firma de experto informante
DNI N° 06614765

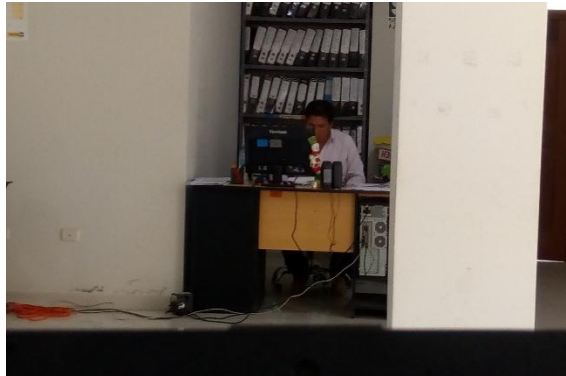
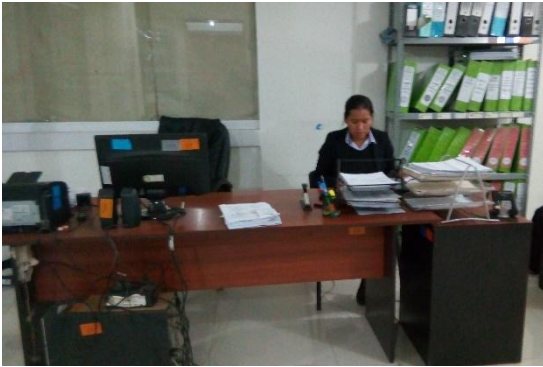
Anexo 6: Matriz de datos de la variable Motivación

VARIABLE		MOTIVACIÓN																	
DIMENSIONES		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
INDICADORES		Condiciones de trabajo		Recompensa		Políticas de la institución		Autoestima		Habilidades		Actitud		Cooperación		Trabajo en equipo		Relaciones Interpersonales	
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18
PARTICIPANTES	1	3	4	2	5	5	2	1	4	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4
	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
	3	5	4	3	5	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4
	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2
	6	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	7	5	5	4	5	4	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
	8	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4
	9	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
	10	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4
	11	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
	12	4	3	4	3	4	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
	13	5	3	4	4	5	1	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5
	14	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
	15	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5
	16	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	18	3	3	2	1	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2
	19	3	3	2	1	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2
	20	5	4	5	4	3	1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
	21	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5
	22	5	2	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5
	23	4	4	4	5	4	3	5	4	2	2	2	2	4	4	3	5	4	2
	24	2	2	3	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5
	25	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3
	26	2	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5
	27	3	3	2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4
	28	4	3	4	5	3	1	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5
	29	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5
	30	5	4	2	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5
	31	5	4	2	4	4	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5
	32	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
	33	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
	34	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
	35	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
	36	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
	37	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4
	38	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
	39	4	5	4	3	3	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
	40	4	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
	41	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
	42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
	43	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	2
	44	3	3	3	4	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	3	5
	45	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
	46	5	5	5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
	47	4	4	3	4	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	48	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	49	3	3	2	1	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4
	50	3	3	2	1	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3
	51	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	52	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
	53	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
	54	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2
	55	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4
	56	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
	57	2	3	3	5	4	1	2	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	4
	58	4	4	3	4	5	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	59	3	3	2	1	1	1	3	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2	4
	60	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	61	3	3	2	1	5	1	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
	62	3	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	1
	63	5	4	3	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	64	5	4	3	1	3	1	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	2
	65	5	3	3	1	3	1	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3
	66	5	4	3	1	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
	67	4	5	3	1	3	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
	68	5	3	4	1	3	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
	69	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	2	3
	70	3	3	3	2	5	4	5	5	4	4	5	2	2	3	3	3	2	3
	71	3	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	4	3	3	2	3
	72	5	3	1	3	5	1	4	4	5	3	4	2	2	5	4	2	4	3
	73	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4
	74	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
	75	5	4	4	4	4	1	4	5	5	2	3	4	5	3	4	5	5	4
	76	5	3	4	4	4	1	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4
	77	4	4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4
	78	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4
	79	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4
	80	5	5	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	2	3	5	4	2
	81	5	4	2	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4
	82	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5
	83	5	4	3	5	4	1	4	3	2	2	4	3	2	3	5	5	2	2
	84	4	5	4	2	4	5	4	3	2	5	2	4	4	4	2	4	1	4
	85	5	4	5	3	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3
	86	5	4	5	3	4	1	4	4	2	3	5	4	5	5	3	1	2	2
	87	4	2	3	2	2	1	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	3	2
	88	4	5	4	4	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4
	89	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4
	90	5	2	4	5	3	1	5	4	3	4	5	4	4	2	5	2	3	3

Anexo 7: Matriz de datos de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE DIMENSIONES		DESEMPEÑO LABORAL											
		EFICACIA				EFICIENCIA			RESPONSABILIDAD				
INDICADORES		LIDERAZGO		RENDIMIENTO		CRATIVIDAD		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		VALORES		TRANSPARENCIA	
PREGUNTAS		PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	PREGUNTA 30
PARTICIPANTES	1	3	3	2	5	4	3	5	5	4	3	5	2
	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
	3	2	4	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2
	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4
	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
	6	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	7	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4
	8	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4
	9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
	10	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
	11	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5
	12	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5
	13	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5
	14	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	2
	15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
	16	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4
	17	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
	18	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
	19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
	20	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
	21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
	22	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
	23	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	24	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4
	25	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
	26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
	27	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
	28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	29	5	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	5
	30	4	3	3	5	5	2	2	2	3	2	3	5
	31	4	3	3	5	5	2	2	2	5	3	3	5
	32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	33	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
	34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	35	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
	36	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5
	37	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5
	38	5	3	4	5	5	2	2	5	2	3	4	4
	39	4	5	1	4	4	3	4	3	2	4	3	4
	40	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5
	41	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	42	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4
	43	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4
	44	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
	45	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	3	5
	46	5	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
	47	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5
	48	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	4
	49	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
	50	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5
	51	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5
	52	4	2	3	2	2	2	3	1	2	4	3	4
	53	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4
	54	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4
	55	3	4	4	2	3	3	2	1	2	3	3	5
	56	5	5	4	4	4	4	3	5	2	3	2	5
	57	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4
	58	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
	59	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
	60	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5
	61	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	5
	62	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
	63	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
	64	3	2	2	1	2	3	3	4	2	1	2	3
	65	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4
	66	4	2	3	3	5	2	4	5	2	2	3	4
	67	5	5	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4
	68	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	70	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3	5
	71	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3
	72	4	2	3	2	3	3	5	1	4	2	3	5
	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	74	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
	75	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4
	76	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4
	77	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5
	78	2	5	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4
	79	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
	80	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
	81	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
	82	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	83	3	5	4	5	4	3	3	5	2	3	3	5
	84	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	5
	85	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4
	86	2	3	5	4	3	4	4	2	2	2	5	5
	87	1	4	3	5	4	3	3	2	3	3	4	5
	88	3	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	5
	89	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
	90	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4

ANEXO 08: Evidencias de la aplicación del instrumento






Yo, **NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Ate, asesor de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA, ANDAHUAYLAS 2020** del autor, **DE LA CRUZ GUTIERREZ IVONE GUIEL Y SALAZAR ORE LOURDES** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Ate, 23 de enero de 2021

NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX	
DNI: 08814139	Firma 
ORCID: (0000-0003-1061-5300)	