



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño laboral en el área de educación
ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Ancajima Vílchez, Angélica Margarita (ORCID: 0000-0001-8003-5008)

Villena Robles, Catherine Edith (ORCID: 0000-0002-6823-1863)

ASESOR:

Mg. Cubas Valdivia, Oscar (ORCID: 0000-0003-3222-1062)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta importante investigación la dedicamos con mucho cariño a nuestras familias, quien, con amor, tolerancia y mucha paciencia nos ha permitido cumplir con nuestros objetivos profesionales, convirtiéndonos principalmente en nuestra fuente de motivación para el logro de nuestras metas.

Agradecimiento

La realización de este trabajo de investigación fue posible gracias a la colaboración de muchos docentes y personas quienes, con sus valiosos aportes, lograron que llegara a un feliz término.

Nuestra gratitud y agradecimiento a la escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo por permitirnos ser parte de la universidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	16
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Variables de la investigación.....	15
Tabla 2. Técnica e instrumento.....	17
Tabla 3. Juicio de expertos	17
Tabla 4. Coeficiente de v de aiken para la variable ml y dl	18
Tabla 5. Confiabilidad total del instrumento	19
Tabla 6. Confiabilidad de la ml como variable.....	19
Tabla 7. Confiabilidad del dl como variable.....	20
Tabla 8. Distribución de frecuencias para la variable motivación laboral.....	22
Tabla 9. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación intrínseca de motivación laboral	23
Tabla 10. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación extrínseca de motivación laboral	24
Tabla 11. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación trascendente de motivación laboral	25
Tabla 12. Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral	26
Tabla 13. Pruebas de normalidad para la variable motivación y desempeño laboral	28
Tabla 14. Análisis de la correlación entre la variable motivación y desempeño laboral.....	28
Tabla 15. Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación intrínseca	29
Tabla 16. Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación extrínseca	30
Tabla 17. Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación trascendente	31

Índice de figuras

Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas según maslow.....	9
Figura 2. Niveles de confiabilidad de un instrumento.....	18
Figura 3. Distribución porcentual de la variable motivación laboral.....	23
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral	24
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión motivación extrínseca de la motivación laboral	25
Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión motivación trascendente de la motivación laboral	26
Figura 7. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral	27

Resumen

El presente trabajo de investigación se tituló “Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021”. Su objetivo general se dirigió a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la mencionada institución. La metodología de investigación utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional y descriptivo, fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de corte transversal. La población estudiada fue de 38 empleados, pertenecientes al área de educación ejecutiva de este centro, quienes participaron a través de una encuesta en la que llenaron un cuestionario para evaluar las variables en estudio. El mismo fue validado por expertos y de alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,972). Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una correlación directa (positiva) y fuerte entre la motivación y el desempeño laboral ($R = 0,762$ y $\text{Sig} < 0,05$). También se evaluó la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, determinándose que existe una relación directa (positiva) y fuerte entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ($R = 0,752$ y $\text{Sig} < 0,05$), así como entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ($R = 0,600$ y $\text{Sig} < 0,05$) y entre la motivación trascendente y el desempeño laboral ($R = 0,762$ y $\text{Sig} < 0,05$). Por tanto, se concluye que una adecuada motivación a los trabajadores tiene un efecto positivo en su buen desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.

Abstract

This research work was titled "Motivation and job performance in the executive education area of CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021". Its general objective was aimed at determining the relationship between motivation and job performance in the aforementioned institution. The research methodology used had a quantitative approach, at a correlational and descriptive level, it was applied, with a non-experimental and cross-sectional design. The population studied was 40 employees, belonging to the executive education area of this center, who participated through a survey in which they filled out a questionnaire to evaluate the variables under study. It was validated by experts and of high reliability (Cronbach's Alpha = 0.972). The research results show the existence of a direct (positive) and strong correlation between motivation and job performance ($R = 0.762$ and $\text{Sig} < 0.05$). The relationship between intrinsic motivation and job performance was also evaluated, determining that there is a direct (positive) and strong relationship between intrinsic motivation and job performance ($R = 0.752$ and $\text{Sig} < 0.05$), as well as between motivation extrinsic and job performance ($R = 0.600$ and $\text{Sig} < 0.05$) and between transcendent motivation and job performance ($R = 0.762$ and $\text{Sig} < 0.05$). Therefore, it is concluded that adequate motivation for workers has a positive effect on their good job performance.

Keywords: motivation, job performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Entre los empleados de cualquier organización, uno de los aspectos que debe estar presente es la motivación laboral, considerando que entre sus beneficios directos se encuentra el compromiso de donde se infiere que mientras más satisfechos y productivos se sienten los colaboradores, más comprometidos se sentirán éstos con la empresa (Arif, Zainudin & Hamid, 2019). No obstante, el grado de motivación con el que cuentan los empleados no siempre es el deseado, sin embargo, si se tiene la disposición, siempre existirán planes de incentivo que ayudarán a lograrlo, y para ello, quienes diseñan las estrategias también deben considerar que éstas tendrían diferentes influencias motivacionales debido a las situaciones, necesidades y propósitos individuales, para lo cual es fundamental comprender las divergencias en los niveles de satisfacción de los empleados y así propiciar un aumento en su rendimiento laboral (Aryanta, Sitiari & Yasa, 2019).

El presente estudio analizó la motivación y desempeño laboral en los empleados del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, a partir de ello, la institución podrá identificar el grado de relación entre dichos factores y proceder a tomar las acciones necesarias para aumentar el desempeño laboral de los empleados, que, de acuerdo a lo obtenido de la medición de desempeño realizada en 2020, fue regular. Este planteamiento ameritó conceptualizar la variable, al respecto López-Arellano, Vélez-Salazar y Franco-López (2017) la definen como un proceso complejo que canaliza energías y genera un impacto en como las personas persiguen sus objetivos e intereses y la forma para lograrlos. Respecto a la definición de desempeño laboral, Chiavenato (2002) lo describe como el resultado eficaz de las acciones que ejecuta un empleado dentro de una organización, y que deriva de la labor y satisfacción del individuo.

El análisis sobre la motivación laboral no es tema nuevo, sin embargo, mantener a los empleados motivados o no desmotivarlos ha sido ampliamente estudiado nivel mundial. Un estudio de la ADP (2018) titulado Workforce View in Europe, señaló que, los empleados se encuentran motivados al iniciar un trabajo y no es sólo por la remuneración salarial sino por su decisión propia de un nuevo empleo, por lo que dependerá de la organización gestionar sus recursos humanos de manera óptima para evitar que éstos se desmotiven. El estudio también mostró

que entre los factores que más motivan a los trabajadores están: salario (47%), ambiente laboral (30%), compañerismo (28%) y reconocimiento por parte de un superior (19%). Por su parte, Oxford Economics en su informe Workforce of 2020, señaló que, a nivel mundial, de las personas que cuentan con un empleo permanente, sólo el 13% manifestó sentirse comprometido con las empresas. Así mismo, el Observatorio de Recursos Humanos (2019) determinó que cuando un empleado siente compromiso hacia la empresa ésta contará con un alto nivel de rendimiento que será sostenible en el tiempo y con beneficios para ambos.

De acuerdo a un informe de PWC (2019), presenta el tercer mayor índice de rotación laboral (20%) de Latinoamérica, cuya principal causa es la desmotivación de los trabajadores. No obstante, esto ha provocado el diseño e implementación de nuevas estrategias con la finalidad de que los empleados se sientan motivados y al mismo tiempo comprometido con los objetivos y metas de las organizaciones. Sin embargo, la actual situación de salud que se presenta no solo en Perú sino también en el resto del mundo amerita el diseño de nuevas estrategias y acciones para que los colaboradores puedan sentirse motivados y comprometidos con las organizaciones y disminuya la rotación laboral.

A nivel local, la institución CENTRUM PUCP en el área de Educación Ejecutiva requirió la determinación la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los coordinadores responsables del lugar, basados en las afirmaciones expuestas, en los resultados desalentadores de la medición del desempeño en 2020, en la falta de nuevos planes de incentivos, desaciertos en la gestión de talentos y falta de reconocimiento hacia los empleados.

Con base en la situación expuesta se planteó la siguiente interrogante general ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?, de la cual derivan los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021? (b) ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021? (c) ¿Qué relación existe entre la

motivación trascendente y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?.

Desde lo teórico, la investigación planteada tuvo justificación sobre la base de permitirle al investigador consolidar los conocimientos respecto a los factores motivacionales que pueden influir en cómo se desempeñan los empleados y que inciden negativamente para lograr las metas que establece la institución. Aunado a ello, el dominio teórico le permitió tener un buen sustento para soportar el planteamiento de las recomendaciones que derivaron del estudio.

En cuanto a la práctica, la justificación del estudio radicó en que los resultados que fueron obtenidos permitieron a las investigadoras dar respuesta a un problema real presentado en una empresa del país y a partir de ello plantearon recomendaciones para disminuir el problema, es decir, a corregir la desmotivación que presentaron los empleados a través del diseño de nuevas estrategias motivacionales que mejoren su desempeño laboral.

Desde un enfoque metodológico, se justificó la investigación porque propuso generar conocimiento válido y confiable a partir de la aplicación de un instrumento elaborado y validado que conllevó a dar solución al problema de una empresa, y posterior a la demostración de su utilidad válida y confiable podrá utilizarse en otros trabajos de investigación.

Por otra parte, el estudio tiene como limitación que los resultados que se obtuvieron no podrán ser generalizados a otras organizaciones debido a que cada una tiene su propia situación, es decir, los hallazgos correspondieron al análisis de la situación del área educativa y en cualquier otro caso se deberán analizar los factores que intervienen, de igual forma existen actualmente limitaciones respecto al abordaje en campo, en virtud de las condiciones epidemiológicas asociadas a la pandemia de SARS-Cov-2, en este sentido se desarrollaron estrategias de recolección de información que permitieron el alcance de los objetivos planteados en la investigación, aún en las actuales circunstancias.

Los argumentos presentados sustentaron el planteamiento del siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021. así como los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la

motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021; (b) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021; (c) Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021. A partir de ello, se plantearon las siguientes hipótesis; general: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021. Específicas: (a) Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021, (b) Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021, (c) Existe relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente apartado presenta algunos estudios previos que brindan soporte al objetivo planteado, así como también el sustento teórico que fundamenta la investigación. Entre los estudios nacionales recientes se encuentran:

Oyague (2018) en su estudio de maestría “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018” su finalidad fue analizar la relación entre las variables. Para lograrlo empleó una investigación con diseño no experimental y transversal sobre una muestra censal de 58 empleados del centro de salud, los cuales respondieron a un cuestionario elaborado por el autor. Entre sus hallazgos más relevantes presentó la existencia de una correlación media positiva y significativa entre las variables, soportado en un coeficiente de correlación $R = 0.311$, permitiéndole concluir que además de la motivación existen otros factores que inciden sobre el desempeño de los empleados.

Mendoza (2018) en su investigación de maestría “Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017” fijó como objetivo estudiar la relación existente entre los elementos mencionados mediante estadística descriptiva. Aplicó una investigación descriptiva y correlacional en una muestra de 59 empleados de la institución. Los hallazgos evidenciaron la existencia de relación positiva entre las estrategias motivacionales y el desempeño de los trabajadores y que además es moderada y significativa con un coeficiente $R = 0.424$ a partir de lo cual concluyó que diseñar e implementar estrategias motivacionales incidirán positivamente en la productividad de la institución.

Huallpamaita (2018) en su estudio de maestría “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018” fijó como objetivo determinar la relación entre las variables abordadas, el cual desarrolló mediante una investigación no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal. Para lo que utilizó una muestra de 30 empleados de la municipalidad, a los que aplicó un cuestionario validado elaborado por el autor. Entre sus resultados presentó que las variables tienen una relación fuerte, directa y significativa mediante un coeficiente $Rho = 0.762$. Concluyó que existe una variación conjunta entre las variables abordadas a partir de lo cual infirió que mientras mejor sea la gestión motivacional por parte de la organización hacia los

empleados mejores resultados se obtendrán en el desempeño laboral de los mismos.

Perea (2017) en su estudio de maestría “Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba el año 2016” fijó como propósito establecer la relación existente entre las variables establecidas. Empleó una investigación de tipo descriptiva, nivel correlacional de corte transversal y no experimental, en una muestra de 30 empleados de la organización. Como resultados expuso que entre las variables abordadas existe una relación significativa y positiva con un $Rho = 0.912$ lo que sustenta la relación señalada. Concluyó que a medida que la empresa se disponga a mejorar la motivación de sus empleados mejor desenvolvimiento de éste a nivel familiar, social y laboral, conduciendo a la consecución del logro de las metas establecidas.

Alcalde (2018) en su estudio de maestría “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, 2016” fijó como objetivo establecer la relación existente entre los elementos propuestos, para lo que empleó una investigación descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, en una muestra de 51 empleados de la organización, los cuales fueron abordados mediante un cuestionario elaborado por el autor. Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación significativa positiva y baja a partir de un coeficiente $R = 0.365$ entre las variables de estudio. Concluyó que la respuesta de los empleados es acorde con la motivación que brinda la empresa y que en la medida que se implementen mejores impulsos en los trabajadores mejor será su desempeño profesional y la aportación de nuevas ideas y objetivos.

A nivel internacional se presentan los siguientes estudios: Rahman, Fatema y Ali (2019) en su investigación “Impacto de la motivación y la satisfacción laboral en el rendimiento de los empleados: Un estudio empírico” establecieron como fin descubrir el factor que aumenta el rendimiento de los trabajadores en el entorno laboral. Para el propósito del estudio, consideraron una muestra de 64 colaboradores de un banco del país y se analizaron los datos mediante porcentajes simples y puntuaciones medias. Los resultados estadísticos señalan que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos de la motivación y la satisfacción laboral

tienen impacto en el rendimiento de los trabajadores del banco mediante un coeficiente de correlación $R = 0.746$ y 0.581 , respectivamente.

Nasir, Syarifah y Saed (2018) en su estudio “Influencia de la motivación intrínseca y el comportamiento laboral innovador en el rendimiento laboral” cuyo objetivo fue determinar la referida influencia. La metodología implicó una investigación descriptiva y de verificación, y el análisis de 230 cuestionarios mediante el método de modelización de ecuaciones estructurales. Entre sus hallazgos más relevantes mostraron que el rendimiento laboral se ve afectado por la motivación intrínseca mediante un $R = 0.397$, así mismo obtuvieron una relación más significativa entre el comportamiento laboral innovador y la motivación intrínseca mediante un $R = 0.605$. Concluyeron que la autoeficacia creativa conduce a un mayor rendimiento creativo y le permitiría a la organización tener una mejor ventaja competitiva.

Pang y Lu (2018) en su artículo “Motivación organizativa, satisfacción laboral de los empleados y rendimiento organizativo. Un estudio empírico de las empresas de transporte de contenedores en Taiwán” presentaron como objetivo evaluar el efecto de las variables indicadas en el contexto de dichas empresas. El estudio se realizó a partir de un análisis factorial para resumir un gran número de atributos de las variables e identificar los factores cruciales, además de un análisis de modelo de regresión múltiple para examinar las relaciones entre las variables abordadas. Los resultados indicaron que la remuneración y el rendimiento en el trabajo tuvieron un efecto positivo en las dimensiones de rendimiento financiero, mientras que el entorno laboral y la autonomía en el trabajo tuvieron un efecto positivo en las dimensiones de rendimiento no financiero (4.13 y 3.50, respectivamente), cuyos coeficientes de correlación bivariada entre las dimensiones de la satisfacción laboral indican un alto potencial de multicolinealidad entre ellas.

Ghaffari, Mad, Burgoyne, Nazri y Rezk (2017) en su estudio “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral: Un estudio de caso en la Universidad Tecnológica de Malaysia” su propósito fue determinar la relación entre los elementos mencionados, utilizando una muestra de 150 empleados mediante un muestreo de varias etapas. Se analizaron 103 cuestionarios mediante un diseño de investigación descriptivo y correlacional en un esfuerzo por explorar la relación

estadística entre las variables identificadas. El análisis mostró que el factor motivacional más significativo para el desempeño del trabajo fue la responsabilidad mediante un R de Pearson = 0.628. Concluyeron que los resultados del plan de motivación sobre el desempeño laboral y productividad de la organización dependerán de una adecuada gestión del capital humano que realice la dirección.

Haryono y Arafat (2017) en su investigación “Efectos de la cultura organizativa y la motivación laboral en el rendimiento laboral de las facultades a tiempo completo en las universidades privadas de la provincia de Sumatra del Sur” plantearon estudiar empíricamente las percepciones de los profesores a tiempo completo sobre cómo influye la motivación sobre el compromiso organizativo y su implicación en el rendimiento laboral. El desarrollo empleó un enfoque cuantitativo mediante un instrumento de investigación aplicado a una muestra intencional de 245 profesores, seleccionados de entre 1.996 facultades de todas las universidades privadas del área señalada. Esta investigación indicó que la cultura organizativa y la motivación laboral tienen un efecto positivo hacia el compromiso organizativo y a su vez un efecto positivo significativo sobre el rendimiento laboral.

A continuación, se presentan algunos fundamentos teóricos de las variables en estudio. La motivación ha constituido para los investigadores un área de estudio importante dentro del amplio espectro de aspectos relacionados con el comportamiento humano. Uno de los enfoques más aceptados sobre lo representa la teoría de la motivación humana propuesta por Maslow (1943). Este autor señala las necesidades del hombre como fuente de motivación, proponiendo una jerarquía para luego organizarlas de acuerdo a su vinculación con las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales de la naturaleza humana.

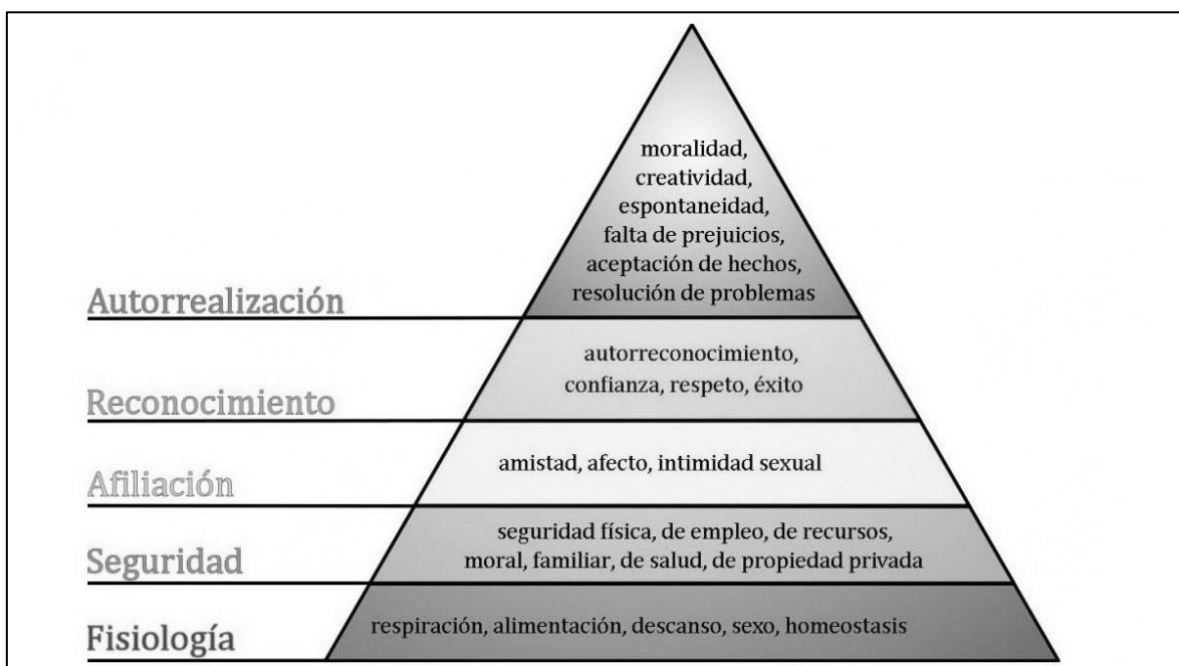
El modelo de Maslow contempla cinco categorías de necesidades que muestran una jerarquía ascendente conforme a su impacto en la supervivencia y capacidad para motivar al ser humano. De esta forma, una persona se siente motivada al experimentar un deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia de algo en específico, (Elizalde, Martí y Martínez, 2006).

En la base de la pirámide propuesta por Maslow, se encuentran las necesidades fisiológicas, conocidas como básicas y cuya satisfacción es esencial para la supervivencia del ser humano, entre ellas se incluyen respirar, dormir,

comer, saciar la sed, aliviar el dolor, entre otras, sin embargo, una vez satisfechas, surgen otras necesidades superiores que actúan como motivadoras, de esta forma, la demanda en cuanto a las necesidades superiores, aparece una vez que las necesidades de los niveles inferiores son cubiertas.

Cuando una persona logra satisfacer sus necesidades más básicas y de seguridad, tiene la posibilidad de apuntar hacia la satisfacción de otro tipo de necesidades psicológicas que pertenecen a niveles superiores como las de amor y pertenencia.

Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow



Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*.

Respecto a la motivación laboral, según Karo-Karo, Tarigan y Gultom (2020) la motivación en el trabajo es un concepto práctico muy importante, porque tiene un gran impacto en el resultado de la eficacia del rendimiento y el éxito en el trabajo. La motivación laboral y la baja disciplina laboral en la organización son factores que disminuyen la ejecución de las tareas, aumentan el absentismo y disminuyen la moral de la organización (Botke, Jansen, Khapova y Tims, 2018). Mientras tanto, a nivel individual, la falta de motivación laboral está asociada a un fuerte deseo de abandonar el trabajo, a un aumento del estrés laboral y a la aparición de diversos problemas psicológicos y físicos (Cágáňová, Stareček, Bednáriková y Horňáková, 2017).

Por su parte Gunawan y Sondakh (2019) mencionan que la motivación laboral, entendida como un esfuerzo enérgico, dirigido y sostenido a una persona para alcanzar una meta dentro de una organización, se obtiene a través de la valoración tanto intrínseca como extrínseca. Las recompensas intrínsecas provienen de los individuos y las intrínsecas son más bien el sentimiento después de recibir un premio. Por lo tanto, con la existencia de la motivación, llevará a las personas a tener un espíritu, y fuerza para completar lo que debe hacer. Dostert y Müller (2020) consideran que los efectos de la motivación en los factores humanos y en los entornos industriales se han descuidado en gran medida debido a la presunción de que los operadores ya están motivados o que la falta de motivación podría compensarse con medidas puramente organizativas, por lo que han surgido teorías que intentan explicar cómo la motivación puede provenir del diseño de sistemas o interfaces y de la interacción del usuario con las máquinas (Peters, Calvo y Ryan, 2018; Miranda, 2016).

Los resultados de la motivación laboral están destinados a ser la productividad, la presencia o el comportamiento hacia el trabajo creativo, por lo que Kusuma, Lestari y Usman (2019) expresan que la motivación es una actitud que aparece al lado o desde fuera del trabajador para producir el poder en la consecución de los objetivos deseados. La motivación puede producir una amplia gama de resultados positivos, como por ejemplo la productividad de los empleados en el trabajo. Así mismo, Dauti, Dauti y Krasniqi (2020) opinan que la motivación de los trabajadores ayuda a la supervivencia de la empresa, ya que las personas en la empresa desempeñan un papel muy importante y son la principal fuente de una organización. Los empleados motivados son más productivos, mientras que cuando los empleados están desmotivados su rendimiento disminuye, y en consecuencia el rendimiento de la empresa en general (Peña y Villón, 2018).

Las necesidades de los empleados difieren entre sí, ya que están impulsadas por diferentes factores de motivación, por lo que identificar las necesidades de los empleados y los factores que realmente los motivan es la principal tarea de los directivos para maximizar el rendimiento de la organización (Al-Tkayneh, Kot y Shestak, 2019). Para que las empresas sean eficaces y tengan un aumento progresivo de los beneficios, es necesario el compromiso de los empleados a

alcanzar los objetivos de la organización. Para orientar a los empleados en la dirección deseada, hay que crear un sistema de estímulos o incentivos. Los empleados realizarán los objetivos y visiones de la empresa, sólo si la realización de estos objetivos los lleva a la recompensa de su trabajo (Abhijith, Deepika, Mirfath y Menon, 2020; Rojas, Jaimes y Valencia, 2017).

Entre las dimensiones que analizan la Motivación laboral se encuentra la Motivación intrínseca, definido por Menéndez y Fernández-Río (2017) como el impulso de ejecutar acciones y alcanzar metas para lograr metas por placer propio y que son reforzadas por la misma persona que las ejecuta, es decir, se trata de una condición puramente hedonista.

Otra de las dimensiones es la Motivación extrínseca, al respecto Legault (2016) la describen como conductas que dependen de factores externos y que impulsan a las personas a ejecutar una acción persuadidas por recompensas o advertencias. Se trata entonces de fuentes artificiales creadas por un sector de la sociedad.

La última dimensión planteada es la Motivación trascendente, que según Ferreiro y Alcázar (2014) explican que es generada por una persona, pero destinada a otra, es decir, es el beneficio que obtiene una persona como resultado de la acción de otra, y que fue realizada con esa precisa intención.

En cuanto al Desempeño laboral, Viswesvaran y Ones (2017) refieren que corresponde a la variable dependiente más importante de acuerdo a la psicología industrial, de las organizaciones y del trabajo. Una definición general del constructo de rendimiento laboral refleja comportamientos (tanto observables como no observables) que pueden ser evaluados. En otras palabras, el rendimiento en el trabajo se refiere a las acciones, comportamientos y resultados escalables que los empleados realizan o llevan a cabo y que están relacionados con los objetivos de la organización y contribuyen a ellos (Chiang y San Martín, 2015).

Por su parte, Suharto, Suyanto y Hendri (2019) señalan que el desempeño laboral se considera un parámetro importante en la profesión de los trabajadores, en el que los resultados obtenidos por los empleados pueden ser justos. La equidad obtenida por la organización puede mejorar el rendimiento de los empleados (Platis, Reklitis y Zimeras, 2014). El resultado de trabajo reconocido por la organización se

realiza por los empleados que pueden adoptar las habilidades y el esfuerzo. Característica de la condición de trabajo es una combinación que se expresa como una parte que representa el rendimiento de trabajo obtenido de un trato justo (Ling y Bhatti, 2014).

Shaju y Subhashini (2017) afirman que el rendimiento laboral también está influenciado por variables como el mantenimiento de una buena relación interpersonal, el absentismo, el comportamiento de retraimiento y otros comportamientos que aumentan el peligro en el lugar de trabajo. Basándose en la descripción, se puede suponer que la equidad organizativa influye directamente en el rendimiento laboral.

Las afirmaciones que hiciera Chiavenato en 2002 aún mantienen vigencia, respecto a los principales tipos de conductas que conforman el desempeño laboral, refiriéndose a (i) Desempeño de la tarea, el cual ocurre cuando el trabajador cumple con sus funciones de acuerdo a lo establecido por el puesto que desempeña, (ii) el Civismo, definiéndolo como las acciones que ejecuta en pro del bienestar del resto del equipo de trabajo y que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, (iii) Falta de responsabilidad, a lo que definió como las acciones que afectan negativamente tanto a la empresa como al propio trabajador.

Entre las dimensiones para analizar la variable están: Dominio del conocimiento, descrito por Tibaná (2019) como el conocimiento sólido, ya sea técnico o conceptual acerca de un tema o varios en específico, y que permite dar respuesta a afirmaciones y preguntas como: esto es, el qué y cómo existe tal o cual cosa, y por qué, para qué, cuándo, dónde, etc.

La segunda dimensión corresponde a la Responsabilidad de entrega, definida por Arana, Acosta, Ibarra y Huérfano (2013) como el principio que involucra determinadas acciones que se conjugan en el bien común del propio trabajador y la empresa, entre las que se encuentran: el respeto propio y por los demás, reconocimiento de las propias inquietudes y de los demás; necesidad de mejora continua que beneficie a ambas partes, manejo responsable de los recursos asignados y ejecución de prácticas saludables.

La tercera dimensión de la variable es Ambiente laboral. Según Zarate (2013) lo define como una serie de características asociadas a una organización

específica, las cuales pueden perdurar en el tiempo de acuerdo a las necesidades de la empresa y que influyen directamente en el comportamiento de las personas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La búsqueda de respuesta a las preguntas de investigación planteadas fundamenta la realización de un estudio de tipo aplicado, al respecto CONCYTEC (2018) lo conceptualiza como la investigación que orienta sobre la determinación de los medios para cubrir una necesidad reconocida utilizando el conocimiento científico.

Diseño de investigación

La investigación se planteó como no experimental, por cuanto se trató de establecer la relación que existe entre las variables de estudio a partir de la percepción de los empleados de la empresa y, en vista de ello, no se contempló realizar ninguna manipulación en dichas variables.

En tal sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que este diseño implica la no manipulación de las variables. En otras palabras, no existió la intención de manipular las respuestas de los encuestados bajo ningún concepto, sino que, por el contrario, los fenómenos fueron observados tal y como ocurren en su ámbito natural, ser luego analizados.

Así mismo, la investigación tuvo un corte transversal, por cuanto el cuestionario fue aplicado en un solo momento, y a partir de ello se estableció el nivel de correlación entre las variables en un determinado momento Hernández, et. al. (2014).

Nivel de investigación

Con base en el propósito del estudio, el nivel de la investigación es descriptiva y correlacional. Según descriptivo y al respecto Arias (2012) plantea, se ubica en el nivel intermedio del conocimiento, mediante la cual se dan a conocer características o atribuciones de un fenómeno o grupo social, en atención a unas variables previamente definidas. Respecto al nivel correlacional, los autores Hernández, et. al. (2014) expresan que este nivel permite recopilar los datos y analizarlo en un tiempo determinado, y a partir de ello relacionar las variables abordadas de acuerdo a los resultados del entorno seleccionado.

Enfoque de la investigación

La investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, lo que permitió haciendo uso de técnicas estadísticas, llevar a cabo la validación de las hipótesis planteadas y responder las preguntas de investigación, a partir de la recolección de datos mediante el instrumento de recolección. Respecto al enfoque, Hernández, et. al. (2018) expresan que se constituye de una estructura que permite ejecutarla paso a paso y a su vez ser comprobada, es decir, permite establecer un orden estricto para desarrollar el estudio a través de etapas, además de basarse en análisis estadísticos de los datos obtenidos proveniente de instrumentos de recolección para probar una teoría o hipótesis. Lo que permite establecer patrones de comportamiento en las poblaciones objeto de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables que sustentan la investigación se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. *Variables de la investigación*

Variables	Categoría de variable
Motivación laboral (ML)	Cuantitativa
Desempeño laboral (DL)	Cuantitativa

Con el propósito de transformar las variables de estudio y poder realizar una medición que sustente el fin de la investigación se elaboró una matriz de operacionalización de variables la cual se presenta en los anexos del estudio.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio la conformaron 38 empleados del área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP en Santiago de Surco. Al respecto, Hernández et al. (2018) describe la población como todos los individuos involucrados en el ambiente seleccionado para llevar a cabo el estudio.

Muestra

La muestra según la define Hernández et al (2018) está conformada por lo que se conoce como un subgrupo del total de individuos o elementos que se consideran como población de interés, en la que se realiza el proceso de levantamiento de la información.

Debido a que se tuvo una población finita y pequeña en el criterio de selección de la misma se consideró el estudio en su totalidad, por lo tanto, la muestra es igual a la población y se compone de los 38 trabajadores del área referida. Según Hernández et al (2018) la muestra que incluye en su totalidad a la población se considera de tipo CENSAL. Por lo tanto, se aplicó un muestreo no probabilístico y por conveniencia.

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

Técnica

Para llevar a cabo la obtención de datos que sustenten la investigación se adoptó como técnica la encuesta, al respecto Hernández et al. (2018) la conceptualiza como el elemento mediante el cual se puede recopilar información de forma cuantitativa, rápida y sencilla, para luego ser procesada y analizada.

Instrumentos para recopilación de datos

La técnica seleccionada permitió utilizar el cuestionario para la recolección de datos y al mismo tiempo agrupar todas las respuestas de acuerdo a los ítems elaborados y validados para dar respuesta a la problemática en estudio. Otzen y

Manterola (2017) conceptualizan el cuestionario como un tipo de encuesta en el que el número de ítems planteados permiten realizar una medición numérica de una variable y que debe ser ejecutado estrictamente dejando evidencia en papel.

Tabla 2. Técnica e instrumento

Variables	Técnicas	Instrumento
ML	Encuesta	Cuestionario
DL	Encuesta	Cuestionario

Validez

Frías-Navarro (2020) define la validez del instrumento a utilizar como el grado de medida que posee respecto a lo que pretende medir. En otras palabras, que cumple con el objetivo de su diseño que es medir las variables.

En el presente estudio la validación fue realizada mediante la opinión de expertos como técnica, con docentes del área académica y metodológica de la Universidad César Vallejo, y cuya experiencia les permitió llevar a cabo la validación de contenido, criterio y constructo.

Tabla 3. Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Mg. Jaime Pio Sueldo Mesones	Maestro en Administración	Aplicable
Mg. Silvia Berenice Aguirre Núñez de Altuna	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Pedro Ascensión Flores Garmendia	Magister en Administración y Educación	Aplicable

Se utiliza para la cuantificar la validez la V de Aiken. Este método ofrece una magnitud que informa sobre la proporción de jueces que manifiestan una valoración positiva sobre el objeto valorado, que puede adoptarse como criterio

para tomar decisiones en cuanto a la pertinencia de revisar o eliminar los ítems. Se recomienda un mínimo de 10 jueces. El cálculo de la V de Aiken, se realiza antes de aplicar el instrumento, con el objetivo de revisar los ítems que se han construido para medir las dimensiones o variables. En la tabla a continuación se muestran los resultados la V de Aiken para las variables objeto de estudio. De acuerdo a los resultados se puede observar que los jueces coinciden en valoraciones de forma positiva sobre las características del cuestionario referidas al contenido, criterio y constructo. Donde tanto las variables como el cuestionario en general obtuvieron un coeficiente de V de Aiken de 0.80.

Tabla 4. *Coeficiente de V de Aiken para la variable ML y DL*

Variable	V de Aiken	Ítems
ML	0.80	13
DL	0.80	12
General	0.80	25

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue obtenida mediante el coeficiente alfa de Cronbach determinado por el software SPSS v25.

Como expresaron González y Pazmiño (2015) la confiabilidad del cuestionario refiere el grado en que los resultados de la medición de cada variable son repetibles, por lo que algún factor que influya de forma aleatoria puede ser considerado una fuente de error de medida. A partir de este valor se establece la relación que existe entre los ítems de una dimensión, a lo que se conoce como consistencia interna de éstos.

Según los autores antes citados, la figura 1 muestra los niveles que corresponden a los criterios para la toma de decisión sobre la confiabilidad de un instrumento.

Figura 2. *Niveles de confiabilidad de un instrumento*

- Coeficiente alfa $>.9$ a $.95$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Nota: Tomado de González y Pazmiño (2015)

Con el apoyo de la muestra establecida a partir de los empleados del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP y el paquete estadístico SPSS v25, se empleó el alfa de Cronbach como estadístico para la medición de la confiabilidad del instrumento y con ello sustentar los resultados del presente estudio.

Tabla 5. *Confiabilidad total del instrumento*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,830	25

La medición de la confiabilidad (Tabla 4) que considera todas las preguntas del cuestionario elaborado señala una consistencia interna muy alta del instrumento con un valor de 0,830 lo que prueba que usarlo es adecuado garantizando una fiabilidad de 83,0%.

Tabla 6. *Confiabilidad de la ML como variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,815	13

El resultado del alfa de Cronbach (Tabla 5) que considera sólo las preguntas de la variable ML señala una consistencia interna alta de las preguntas que consultan la variable con un valor de 0,815 lo que prueba que usarlo es adecuado garantizando una fiabilidad de 81,5%.

Tabla 7. *Confiabilidad del DL como variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,797	12

El resultado del alfa de Cronbach (Tabla 6) que considera sólo las preguntas de la variable DL señala una consistencia interna alta de las preguntas que consultan la variable con un valor de 0,797 lo que prueba que usarlo es adecuado garantizando una fiabilidad de 79,7%.

3.5 Procedimientos

Con el propósito de dar respuesta a las inquietudes del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, posterior al análisis de la situación expuesta se estableció el título de la investigación enfocado principalmente en las dos variables cualitativas que serán analizadas. A partir de ello, se elaboró la introducción de acuerdo a los requisitos de la universidad, los cuales corresponden al planteamiento de la realidad problemática, considerando un bosquejo respecto al contexto internacional, nacional y local que sustente las variables abordadas. A partir de allí se realizó la formulación del problema, justificación, seguido por los objetivos e hipótesis de investigación. Con todo ese planteamiento se tenía una clara idea acerca de los estudios previos que debían seleccionarse para conformar los antecedentes nacionales e internacionales dentro del marco teórico, así como las teorías y los enfoques conceptuales de la investigación. Seguidamente, se elaboró el capítulo metodológico en el que se describieron el tipo, diseño, corte y nivel del estudio, así como el establecimiento de la población de donde se extrajo la muestra. Dentro de este proceso se decidió utilizar la encuesta como instrumento de recopilación de datos y se procedió a su elaboración y posterior validación por juicio de expertos, además la determinación de su grado de confiabilidad, para su posterior aplicación a la

muestra seleccionada. Los datos recabados se almacenaron en una hoja de cálculo elaborada en Excel para su posterior ingreso en el programa estadístico SPSS Versión 25. Los resultados serán presentados en tablas y figuras para su interpretación posterior. A partir de la información obtenida, se procedió al análisis del nivel de relación entre las variables analizadas y sobre él se fundamentarán las conclusiones y recomendaciones que se presenten.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la aplicación el instrumento y organizadas las respuestas, se utilizó el programa SPSS v25 para elaborar una estadística descriptiva y presentar de forma ordenada, a través de tablas y gráficos, las frecuencias de respuestas obtenidas del cuestionario (Rendón-Macías, Villasís-Keever, Miranda-Novales, 2016). Adicionalmente, se realizó una estadística inferencial en función del comportamiento de las respuestas, ya sea normal o no, para obtener el grado de relación de las dos variables y a partir de ello presentar las conclusiones y recomendaciones del caso (Molina-Palma, 2018).

3.7 Aspectos éticos

En un estudio donde se solicita información a un grupo de personas, aunque su participación fue anónima, se establecieron ciertos aspectos éticos, entre los que se mencionan: se aseguró la confidencialidad de la información recopilada a partir de los cuestionarios al mismo tiempo que se protege la identidad de los participantes, se garantizó que los datos fueron debidamente utilizados solo para fines de la presente investigación. Es importante agregar que, los derechos de autores referenciados en el presente estudio fueron respetados y por ende citados debidamente, y finalmente se indica que el estudio consideró las normas APA para su redacción.

III. RESULTADOS

Mediante el uso del software estadístico SPSS v25, se han realizado los análisis descriptivos e inferenciales, en virtud de los objetivos planteados para la presente investigación. Para el análisis descriptivo se realizan tablas de frecuencia absoluta y porcentual, acompañada de gráficos de barra que permiten visualizar las opiniones de los trabajadores sobre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP.

Respecto al análisis inferencial se ha utilizado el test de normalidad y correlaciones entre ambas variables, así como entre la variable dependiente y las diferentes dimensiones de la variable independiente. El coeficiente Rho de Spearman ha sido el utilizado para las pruebas de las hipótesis. Las pruebas se establecen con un nivel de significancia del 5%.

Análisis descriptivo

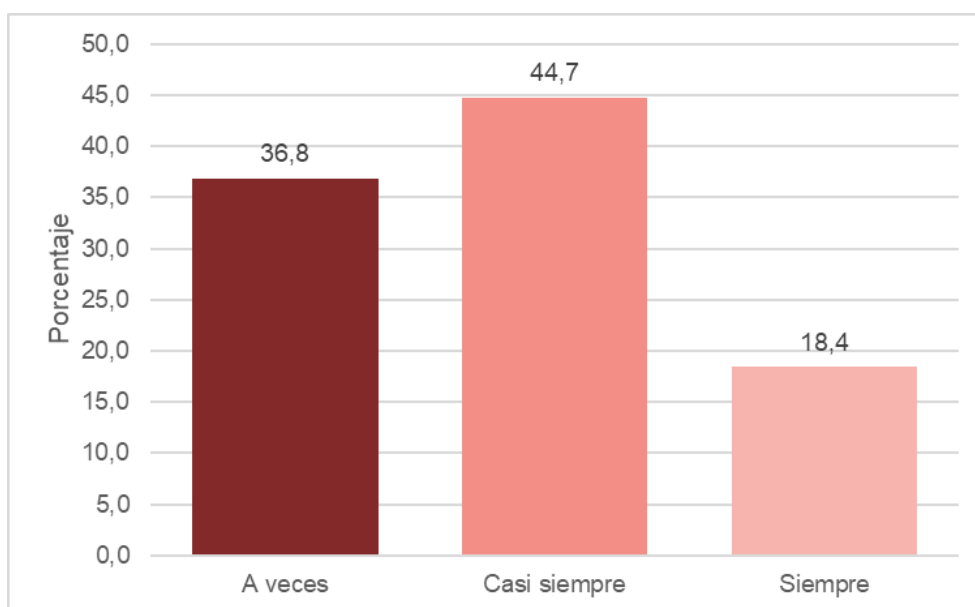
La tabla 7 y la figura 2, permite observar las opiniones de los empleados del área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP en Santiago de Surco. Donde el 44,7 % coinciden que casi siempre se siente motivados de forma intrínseca, extrínseca y trascendente en lo laboral. También se observa que el 36,8% de los trabajadores opinan a veces se sienten motivados laboralmente.

Tabla 8. *Distribución de frecuencias para la variable motivación laboral*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
A veces	14	36,8
Casi siempre	17	44,7
Siempre	7	18,4
Total	38	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual de la variable motivación laboral



Fuente: elaboración propia

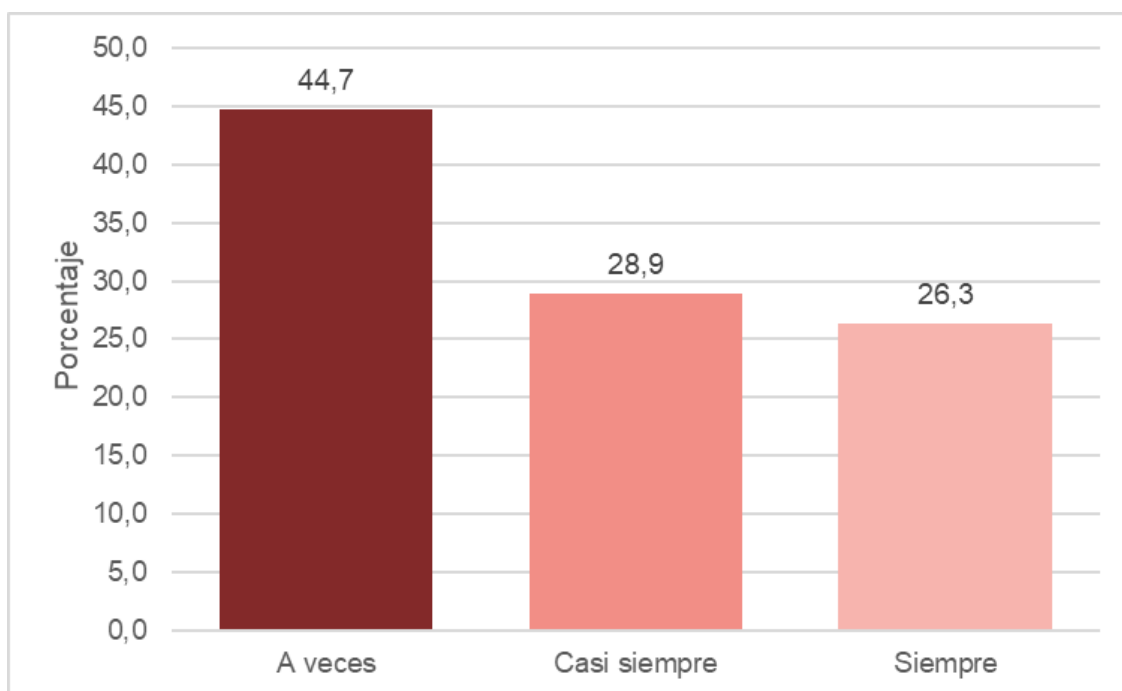
El análisis de la dimensión motivación intrínseca se muestra en la tabla 8 y figura 3, donde se observa que la categoría con mayor porcentaje de opiniones por parte de los trabajadores es A veces con 44,7%. Con esta dimensión ha sido posible medir las opiniones de los trabajadores en cuanto logro de crecimiento personal, si se encuentran a gusto en su puesto de trabajo, reconocimiento de su labor por parte de la empresa o incentivo.

Tabla 9. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación intrínseca de motivación laboral

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
A veces	17	44,7
Casi siempre	11	28,9
Siempre	10	26,3
Total	38	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral



Fuente: elaboración propia

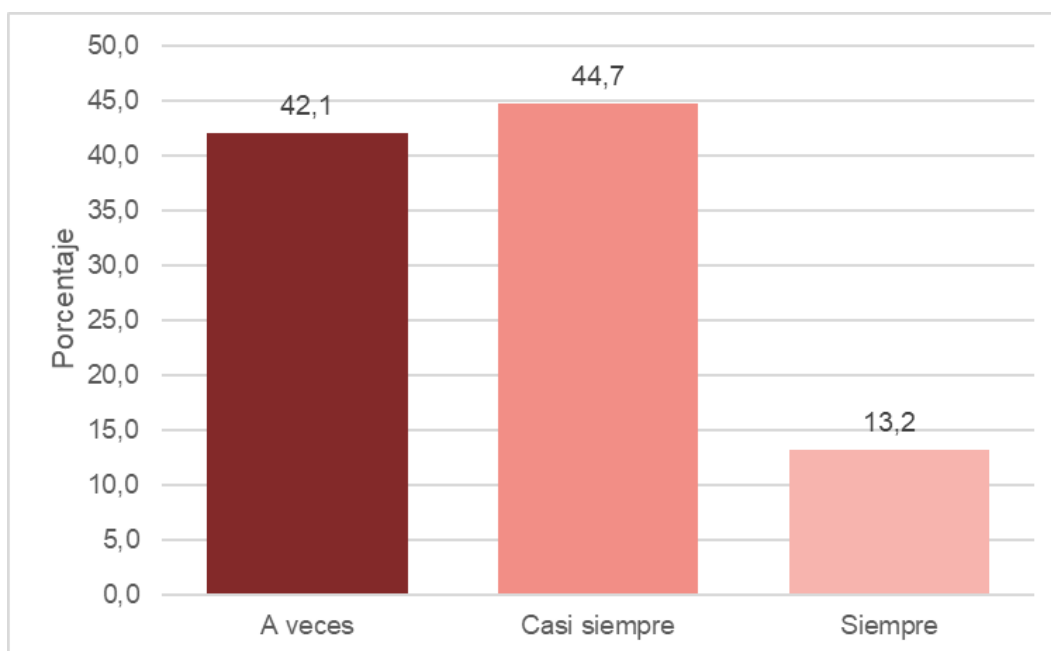
En la tabla 9 y figura 4, se observa que el 44,7% de los trabajadores casi siempre sienten que el ambiente laboral es adecuado, que reciben algún tipo de incentivo, así como capacitación para el desarrollo de sus funciones por parte de la empresa y que los equipos y materiales son adecuados para realizar de manera correcta sus funciones dentro de la empresa

Tabla 10. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación extrínseca de motivación laboral

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
A veces	16	42,1
Casi siempre	17	44,7
Siempre	5	13,2
Total	38	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión motivación extrínseca de la motivación laboral



Fuente: elaboración propia

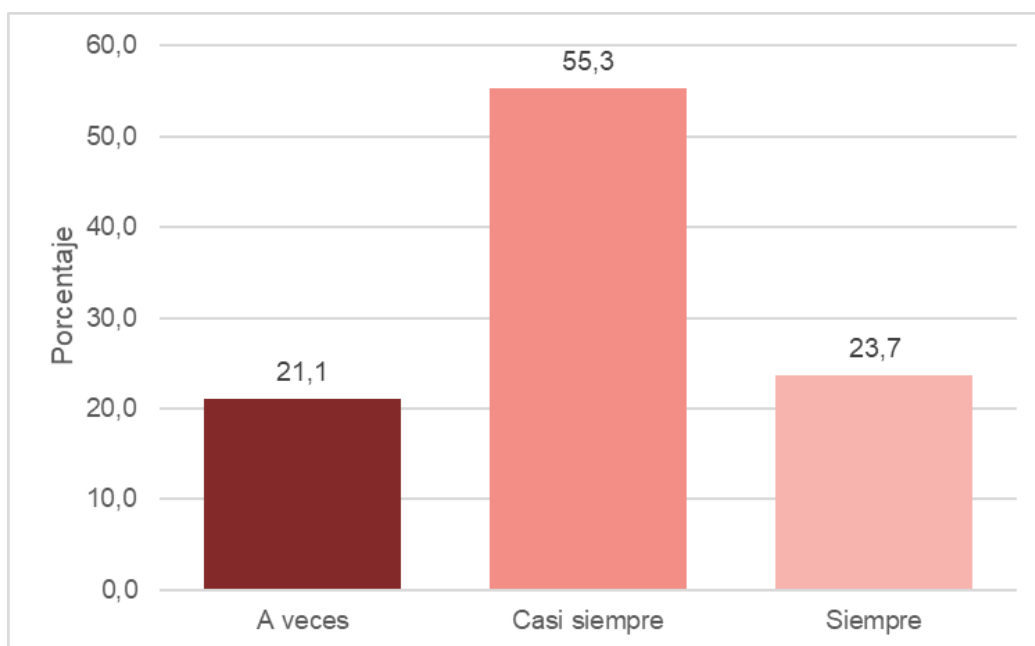
El análisis de la dimensión motivación trascendente se muestra en la tabla 10 y figura 5, los resultados muestran que el 55,3% de los trabajadores opinan que casi siempre ofrecen apoyo a su equipo de trabajo, también siente que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización, que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados, así como la confianza necesaria a sus compañeros en caso de necesitar apoyo.

Tabla 11. Distribución de frecuencias para la dimensión motivación trascendente de motivación laboral

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	21,1
Casi siempre	21	55,3
Siempre	9	23,7
Total	38	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión motivación trascendente de la motivación laboral



Fuente: elaboración propia

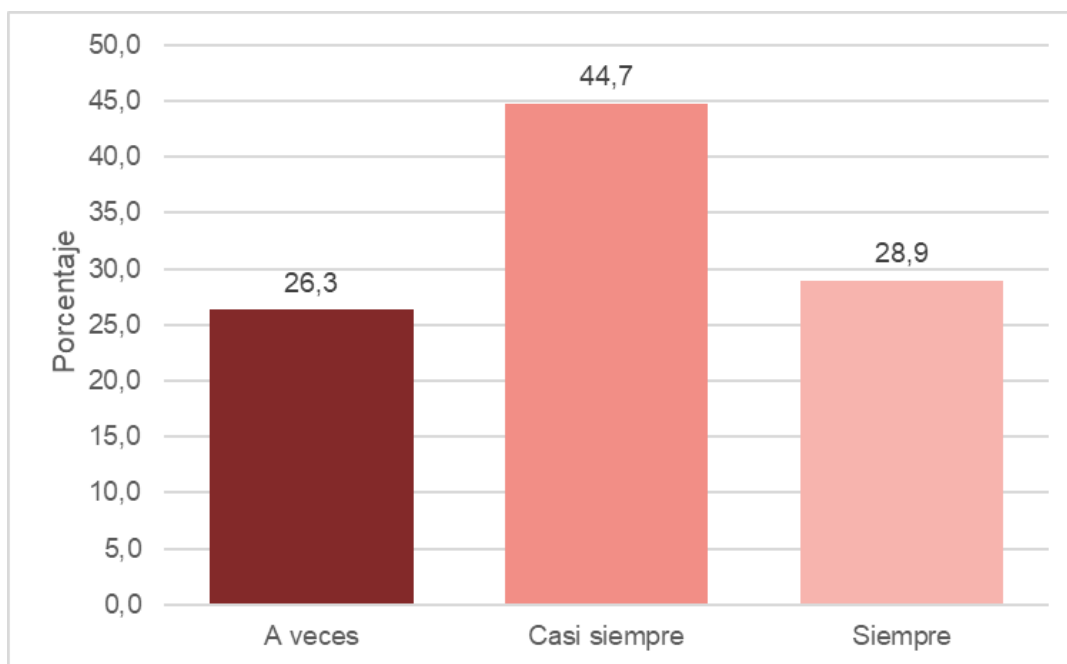
La variable desempeño laboral engloba tres dimensiones que permiten evaluar el dominio del proceso, la responsabilidad de entrega y el ambiente laboral. En ese sentido la tabla 11 y la figura 6, permiten observar que el 44,7% de los trabajadores opinan que casi siempre se alcanzan los objetivos de dichas dimensiones.

Tabla 12. Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
A veces	10	26,3
Casi siempre	17	44,7
Siempre	11	28,9
Total	38	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 7. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia

Análisis Inferencial

Para ejecutar la contrastación tanto de la hipótesis general como de las hipótesis las específicas planteadas en la presente investigación, se hace necesario en primer lugar determinar si el coeficiente Rho de Spearman es adecuado para los datos. Por tal motivo se realiza un test de normalidad, con la finalidad de probar la hipótesis nula de que los datos provienen de una población que se distribuye normal. La decisión estará basada en la siguiente regla de decisión:

Si el valor de Sig. que arroja el test es mayor que el nivel de significancia de 0,05 se decide No rechazar la hipótesis, por el contrario, si el valor de Sig. que arroja el test es menor que el nivel de significancia de 0,05 se decide rechazar la hipótesis nula de normalidad.

En función de los datos que se presentan en la tabla 12, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, por lo tanto, se puede concluir que los datos no provienen de una población con distribución normal, en ese sentido es apropiado el uso del coeficiente Rho de Spearman para llevar a cabo las hipótesis objeto de estudio

Tabla 13. Pruebas de normalidad para la variable motivación y desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,237	38	0,000	0,799	38	0,000
Desempeño laboral	0,224	38	0,000	0,811	38	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

A partir de los objetivos considerados, se formularon las siguientes hipótesis: la regla de decisión para las hipótesis es igual a la planteada en el test de normalidad.

Hipótesis general:

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021.

De acuerdo a la tabla 13, se observa que, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, con un Sig < 0,05. El coeficiente de correlación arroja un valor de 0,762, en función de lo cual se puede afirmar que la relación existente entre ambas variables es directa (positiva) y fuerte. Es decir, brindar una adecuada motivación laboral a los trabajadores permite alcanzar un buen desempeño laboral.

Tabla 14. Análisis de la correlación entre la variable motivación y desempeño laboral

		Desempeño		Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,762**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38

	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

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

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021.

De acuerdo a la tabla 14, se observa que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, con un Sig < 0,05. El coeficiente de correlación arroja un valor de 0,752, lo que permite afirmar que la relación existente entre la dimensión y la variable dependiente es directa (positiva) y fuerte. Es decir, brindar una adecuada motivación intrínseca laboral a los trabajadores se traduce en un mayor desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP

Tabla 15. Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación intrínseca

			Desempeño	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,752**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	0,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

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

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP

De acuerdo a la tabla 15, se observa que, si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, con un Sig < 0,05. El coeficiente de correlación es de 0,600, lo que permite afirmar que la relación existente entre ambas variables es directa (positiva) y fuerte. Por lo tanto, ofrecer una adecuada motivación extrínseca a los trabajadores se alcanza un mayor desempeño laboral.

Tabla 16. *Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación extrínseca*

			Desempeño	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,600**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	0,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

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

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en el área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP.

De acuerdo a la tabla 16, se observa que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, con un Sig < 0,05. El coeficiente de correlación arroja un valor de 0,762, lo que permite afirmar que la relación existente entre ambas variables es directa (positiva) y fuerte. Es decir, brindar una adecuada motivación laboral a los trabajadores permite alcanzar un buen desempeño laboral.

Tabla 17. *Análisis de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación trascendente*

			Desempeño	Motivación trascendente
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	38	38
	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	38	38

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

IV. DISCUSIÓN

En atención a lo planteado al inicio de la investigación, el objetivo general de la misma se centró determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. Con apoyo en el análisis inferencial realizado, se evidenció que existe una relación directa (positiva) y fuerte entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de la mencionada escuela de negocios. Los resultados de su coeficiente de correlación así lo reflejan ($R = 0,762$ y $Sig < 0,05$).

Este resultado coincide con el obtenido por Haryono y Arafat (2017), cuando analizaron estas variables en las facultades a tiempo completo en las

universidades privadas de la provincia de Sumatra del Sur, encontrando que la cultura organizativa y la motivación laboral afecta de manera positiva el compromiso organizativo y el rendimiento laboral. Así como también con Mendoza (2018), quien halló una relación significativa y positiva ($R = 0.424$) entre las estrategias motivacionales y el trabajo realizado por los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

De igual forma, con los resultados de Alcalde (2018) que demostraron la relación significativa positiva y baja ($R = 0.365$) que se presenta entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que la respuesta de los empleados está en función de la motivación que reciben de la empresa. En este sentido, la investigación también permitió conocer que el 44,7 % de los colaboradores del área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, “casi siempre” se sienten motivados de forma intrínseca, extrínseca y trascendente en lo laboral; mientras que el 36,8% “a veces” se sienten motivados laboralmente y el 18,4% “siempre” se siente motivado. Estos resultados también refuerzan los aportes teóricos emitidos por Karo-Karo, Tarigan y Gultom (2020), quienes expresan que la motivación en el trabajo tiene un gran impacto en el resultado de la eficacia del rendimiento y el éxito en el desempeño laboral del trabajador.

Con base en lo anterior, las investigadoras afirman que una adecuada motivación a los trabajadores tiene consecuencias positivas en su buen desempeño laboral.

Al entrar en aspectos más detallados de la investigación, en el primero de sus objetivos específicos, se trazó determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores que trabajan en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. El procesamiento de los datos para correlacionar estas dos variables ($R = 0,752$ y $\text{Sig} < 0,05$) demuestran la presencia de una relación directa (positiva) y fuerte entre la variable motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

Resultados similares obtuvieron Nasir, Syarifah y Saed (2018), con su estadístico $R = 0.397$ al correlacionar el rendimiento en el trabajo con la motivación intrínseca, y un estadístico $R = 0.605$ para una relación más significativa entre el comportamiento laboral innovador y la motivación intrínseca. Así mismo, los resultados de la investigación coinciden con los obtenidos por

Rahman, Fatema y Ali (2019), quienes encontraron un coeficiente de correlación $R = 0.746$ al vincular los factores intrínsecos de la motivación con la satisfacción de los trabajadores en sus labores.

De igual forma, la investigación permitió conocer que en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, el análisis de la dimensión motivación intrínseca generó que el 44,7% de los colaboradores considera que “a veces” se siente motivado desde esta dimensión, donde se abordó el logro de crecimiento personal, el sentirse a gusto en su puesto de trabajo y el reconocimiento de su labor por parte de la empresa o incentivo.

En tal sentido, las investigadoras afirman que brindar una adecuada motivación intrínseca laboral a los trabajadores se traduce en un mayor desempeño laboral.

La investigación propone como segundo objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. En el análisis inferencial resultó un coeficiente de correlación $R = 0,600$ y $\text{Sig} < 0,05$ los cuales son coincidentes con los resultados de Rahman, Fatema y Ali (2019), al determinar un coeficiente de correlación $R = 0.581$ entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral.

Por otra parte, también se encontró que un 44,7% de los trabajadores en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP “casi siempre” consideran que su ambiente laboral es adecuado, reciben algún tipo de incentivo, capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones y disponen de equipos y materiales adecuados para ejecutar sus funciones de manera correcta.

Estos resultados permiten a las investigadoras aseverar que, los factores extrínsecos de la motivación tienen una vinculación directa (positiva) y fuerte con el desempeño laboral. Por tanto, al ofrecer una adecuada motivación extrínseca a los trabajadores se alcanza un mayor desempeño laboral, dado que estos tienen impacto en el rendimiento de los trabajadores.

La investigación se planteó otro objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión trascendente de la motivación con el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. Al validar la hipótesis planteada, se encontró un coeficiente de correlación $R = 0,762$ y un resultado de

significancia Sig < 0,05 que demuestran la relación directa (positiva) y fuerte entre ambas, la variable motivación trascendente y la variable desempeño laboral.

El estudio realizado por Huallpamaita (2018) sobre motivación y desempeño laboral, presenta resultados similares. Este investigador encontró un coeficiente de correlación Rho = 0.762, para una relación alta, directa y significativa al vincular las mencionadas variables. De igual forma, con los resultados de Ghaffari, Mad, Burgoyne, Nazri y Rezk (2017), quienes obtuvieron un R de Pearson = 0.628 al correlacionar la responsabilidad como factor motivacional significativo para el desempeño del trabajo. Por su parte, Oyague (2018), con R = 0.311, también determinó que la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral, es positiva y significativa, aunque con una correlación media.

Referente al análisis estadístico descriptivo sobre la dimensión motivación trascendente, se encontró que en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, el 55,3% de los trabajadores consideran que “casi siempre” apoyan a su equipo de trabajo y que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización, al igual de que ésta promueve las buenas relaciones entre los empleados y hay confianza en los compañeros de trabajo al momento de necesitar apoyo.

Por tanto, y en concordancia con los indicadores estadísticos resultantes del procesamiento de datos recogidos en la investigación y la contrastación con datos arrojados por estudios similares, las investigadoras afirman que, brindar una adecuada motivación laboral a los trabajadores permite alcanzar un buen desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

El análisis de la información resultante en el estudio de la motivación y el desempeño de los colaboradores del área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, permite concluir:

Primero: Respecto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, se afirma que hay una relación directa (positiva) y fuerte entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. Los fundamentos de esta conclusión se encuentran en los resultados del estadístico de correlación entre ambas variables ($R = 0,762$ y $\text{Sig} < 0,05$). Por tanto, una adecuada motivación a los trabajadores, tiene consecuencias positivas en su buen desempeño laboral.

Segundo: Respecto a la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, se comprueba la existencia de una relación directa (positiva) y fuerte entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. El soporte de esta conclusión son los

resultados de la correlación entre estas dos variables ($R = 0,752$ y $\text{Sig} < 0,05$). En tal sentido, brindar una adecuada motivación intrínseca laboral a los trabajadores se traduce en un mayor desempeño laboral.

Tercero: Sobre la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, se concluye la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral tienen una correlación directa (positiva) y fuerte en la institución considerada para el estudio. Esta conclusión se sustenta en los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación $R = 0,600$ y Significancia $< 0,05$ para estas variables. En razón de ello, ofrecer una adecuada motivación extrínseca a los trabajadores ofrece un mayor desempeño laboral, dado que estos tienen impacto en el rendimiento de los trabajadores.

Cuarto: En cuanto a la relación entre la motivación trascendente y el desempeño de los colaboradores en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, se concluye que la motivación trascendente y el desempeño laboral se correlacionan de manera directa (positiva) y fuerte. Tal conclusión se fundamenta en los indicadores resultantes en la validación de la hipótesis planteada al respecto, un coeficiente de correlación $R = 0,762$ y una significancia $\text{Sig} < 0,05$. En consecuencia, brindar una adecuada motivación laboral permite alcanzar resultados satisfactorios en el desempeño de los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

En atención a los resultados y conclusiones de la investigación, se genera una serie de propuestas para fortalecer la motivación de los colaboradores en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, a los fines de lograr mejoras en desempeño laboral.

Primera: En relación a la motivación y su efecto en el desempeño de los colaboradores, se recomienda a la directora, tomar en consideración el análisis aquí realizado y poner en práctica las recomendaciones específicas que le permitan mejorar aspectos de las dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente de la motivación en su cuerpo de colaboradores, a los fines de garantizar un desempeño laboral orientado a lograr los objetivos organizacionales con altos niveles de calidad. En este sentido, se recomienda el diseño de un plan integral de incentivos dirigidos los colaboradores del área, lo que permitirá, de acuerdo a los hallazgos de la investigación incidir positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Segunda: Con relación a la motivación intrínseca, se recomienda a la directora que establezca los lineamientos para la elaboración de un plan de incentivos laborales por parte del área de Recursos Humanos, a través del otorgamiento de

felicitaciones o premios que reconozcan la labor profesional de los colaboradores. Así mismo, crear mecanismos de evaluación del desempeño laboral, de acuerdo a objetivos planteados para cada uno, que permita, por un lado, que cada colaborador conozca sus logros y sus debilidades, y que la institución identifique áreas a fortalecer. De igual forma, considerar diferentes posiciones laborales a las cuales los colaboradores puedan ir escalando y ocupando de acuerdo a los méritos alcanzados en su desempeño laboral.

Tercera: En lo que respecta a la dimensión extrínseca de la motivación, se recomienda a la directora de la organización, establecer los principios, de un plan de acción, de manera participativa, con el equipo de trabajo, para propiciar la armonía en el ambiente de trabajo, evaluar las habilidades y destrezas de los colaboradores y, con base en los resultados, diseñar un plan de capacitación que permita obtener las fortalezas necesarias para garantizar que estos desempeñen sus labores de la manera más adecuada de acuerdo a los niveles exigidos en la institución. Junto a ello, debe garantizarse que los equipos de trabajo cuenten con los materiales y equipos requeridos para el desempeño de sus labores.

Cuarta: Se recomienda a la directora, la realización de actividades de intercambio técnico, deportivo y cultural que permitan mantener buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores; así como propiciar la integración de los mismos en los diferentes equipos de trabajo, para aumentar los niveles de confianza profesional y la seguridad de sentirse partícipes en equipos de trabajo con apoyo mutuo. De igual manera, el diseño de un plan de crecimiento claro para los colaboradores, generará un impacto positivo en el desempeño, al permitir a los mismos aspirar a un grado superior de realización dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Abhijith R., Deepika C.P., Mirfath P.N. y Menon S. (2020). Psychosocial and Occupational Hazards in Kerala Construction Industry. In: Dasgupta K., Sajith A., Unni Kartha G., Joseph A., Kavitha P., Praseeda K. (Eds.), *Proceedings of SECON'19. SECON 2019. Lecture Notes in Civil Engineering*. DOI: 10.1007/978-3-030-26365-2_61
- Always Designing for People (2018). *The Workforce View in Europe*. <https://www.asociacion-centro.org/wp-content/uploads/2018/04/ADP-Workforce-2018-ES.pdf>
- Alcalde, M. (2018). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Lima, Perú.
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S. y Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie si Management Public; Bucharest*, 33, 77-102. DOI:10.24818/amp/2019.33-05

- Arana, M. H., Acosta, C. M., Ibarra, V. H., & Huérfano, J. (2013). La formación de valores de responsabilidad y trabajo cooperativo en equipo, en el proceso de investigación para el trabajo de grado. *Revista científica "General José María Córdova"*, 11(12), 129-158. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v11n12/v11n12a07.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. 6ta. Edición. Caracas: Fideas G. Arias Odón
- Arif, S., Zainudin, Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. DOI: DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Aryanta, I. K., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2019). Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(2), 113-120. DOI: <http://dx.doi.org/10.22225/jj.6.2.1353.113-120>
- Botke, J.A., Jansen, P.G.W., Khapova, S.N., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.04.001>
- Cágáňová, D., Stareček, A., Bednářiková, M., & Horňáková, N. (2017). Analysis of factors influencing the motivation of generations Y and Z to perform in the educational process. In *2017 15th International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA)*. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8102471/authors#authors>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Tercera edición. México D.F.: McGraw-Hill.

- CONCYTEC (2018). Bases para el otorgamiento de la “Distinción Santiago Antunez de Mayolo Gomero” del reconocimiento al investigador que contribuye al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica – 2018.
https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf
- Dauti, M.B., Dauti, R. y Krasniqi, M. (2020). Importance of motivation and demotivation factors in the performance of employees and managers in SME. *Knowledge International Journal*, 42(1), 103-109.
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *CONRADO - Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 14(65), 36-46.
https://www.researchgate.net/publication/328268666_Las_variables_y_s_u_operacionalizacion_en_la_investigacion_educativa_Parte_I
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2014). *Gobierno de personas en la empresa*. (6ta Ed.) Lima: Universidad de Piura. PAD; Planeta.
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99.
tinyurl.com/823o1wig
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Gunawan, H.M. y Sondakh, O. (2019). The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 11(20), 48-56. DOI: 10.7176/ejbm/11-20-07
- Haryono, S. y Arafat, Y. (2017). Effects of Organizational Culture and Work Motivation on Job Performance Among the Private Universities' Full-time Faculties in South Sumatera Province. *INFORMAT10N*, 20(8), 5563-5575.
tinyurl.com/12a0svsz

- Hernández, R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol 4.). México: McGRAW-HILL / Interamericana.
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Karo-Karo, S., Tarigan, R. y Gultom, F. (2020). Performance Evaluation in Management Implementation through Work Ethic, Work Motivation, and Work Discipline in FKIP Darma Agung University Medan. *Journal of Education and Practice*, 11(30), 44-50. DOI: 10.7176/jep/11-30-07
- Kusuma, A., Lestari, H. y Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.3311306
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. In V. Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1
- Ling, S.M. y Bhatti, M.A. (2014). Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role of Social Support as Moderator. *British Journal of Economic, Management and Trade*, 12, 1986-1998.
- López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. A. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. doi:10.1037/h0054346
- Mendoza, L. (2018). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Menéndez, S. & Fernández-Río, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en

educación física. *RETOS*, 32, 134-139.
<https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100027.pdf>

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf

Molina-Palma, D. (2018). La comprensión de la estadística descriptiva e inferencial en estudiantes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 3(5), 255-265. DOI: 10.23857/pc.v3i6.523

Nasir, I., Syarifah, E., & Saed, M. (2018). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292. DOI: <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>

Observatorio de Recursos Humanos (2019). *ORHPRODUCTIVIDAD. Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido.* tinyurl.com/4j1ik59q

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

Oxford Economics (2020). *Workforce of 2020.* <https://www.oxfordeconomics.com/workforce2020>

Oyague, D. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Pang, K. & Lu, C. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. DOI 10.1108/MABR-03-2018-0007

Peña, H.C., & Villón, S.G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Perea, M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba el año 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Lima, Perú.
- Peters, D., Calvo, R.A., & Ryan, R.M. (2018). Designing for motivation, engagement and wellbeing in digital experience. *Front Psychol*, 9(797), 1–15. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00797
- Platis, C., Reklitis, P. & Zimeras, S. (2014). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in healthcare. *Social and Behavioral journal*, 175, 480-487.
- PWC (2019). *Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam.* tinyurl.com/47paf14h
- Rahman, H., Fatema, R., & Ali, H. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10. DOI: 10.9734/AJEBA/2019/v10i430112
- Rendón-Macías, M., Villasís-Keever, M., Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 11-25. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rojas, V. M. N. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, 2011.
- Shaju, M. y Subhashini, D. (2017). A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry. *Journal of Management Research*, 17, 74-83.
- Suharto, Suyanto y Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206.
- Tibaná, G. (2019). *Caracterización del e-learning como dominio de conocimiento* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Viswesvaran, C. y Ones, D.S. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. In: Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O. (Eds.), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Blackwell Publishing Ltd.
DOI: 10.1002/9781405164221.ch16

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de Consistencia

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Título: Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021				
Autor: Ancajima Vilchez, Angelica Margarita y Villena Robles, Catherine Edith				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.	Motivación	1.1 Satisfacción laboral 1.2 Desarrollo personal 1.3 Aceptación
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones:	2.1 Salario percibido 2.2 Entorno laboral 2.3 Capacitación y derechos laborales 2.4 Seguridad
¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.	Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.	1. Motivación intrínseca 2. Motivación extrínseca 3. Motivación trascendente	3.1 Actitud de servicio 3.2 Promoción de buenas relaciones interpersonales 3.3 Confianza

<p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los coordinadores del área Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP Santiago de Surco, 2021.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1. Dominio del conocimiento 2. Responsabilidad de entrega 3. Ambiente laboral</p>	<p>1.1 Habilidades 1.2 Resultados de la gestión 1.3 Conocimientos 1.4 Profesionalismo</p> <p>2.1 Ejecución y entrega 2.2 Volumen de actividades 2.3 Logro de metas</p> <p>3.1 Organización del trabajo 3.2 Elementos tangibles 3.3 Seguridad 3.4 Justicia, equidad y persistencia</p>
---	---	---	---	--

Anexo 2. Operacionalización de las variables de investigación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación es un proceso complejo que canaliza energías y genera un impacto en como las personas persiguen sus objetivos e intereses y la forma para lograrlos (López-Arellano, Vélez-Salazar y Franco-López, 2017).	A los efectos de la investigación se considerará como Motivación laboral desde el punto de vista operativo, al concepto de gestión del recurso humano en la organización, fundamentado en las etapas asociadas, Motivación intrínseca, Motivación extrínseca y Motivación trascendente. La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas	Motivación intrínseca	Satisfacción laboral	1	Ordinal El cuestionario está compuesto por 27 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Desarrollo personal	2	
				Aceptación	3,4	
			Motivación extrínseca	Salario percibido	5	
				Entorno laboral	6	
				Capacitación y derechos laborales	7,8	
				Seguridad	9	
			Motivación trascendente	Actitud de servicio	10,11	
				Promoción de buenas relaciones interpersonales	12	
				Confianza	13	

Desempeño o laboral	El rendimiento en el trabajo se refiere a las acciones, comportamientos y resultados escalables que los empleados realizan o llevan a cabo y que están relacionados con los objetivos de la organización y contribuyen a ellos (Viswesvaran & Ones, 2017)	A los efectos de la investigación se considerará desde el punto de vista operativo como desempeño laboral al concepto estructurado a partir de los aspectos cuantificables del desempeño a partir de la evaluación del mismo Dominio del conocimiento, Responsabilidad de entrega, y ambiente laboral, demostradas en el ejercicio de sus tareas. La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas.	Dominio del conocimiento	Habilidades	14	Ordinal El cuestionario está compuesto por 27 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Resultados de la gestión	15	
				Conocimientos	16	
				Profesionalismo	17	
			Responsabilidad de entrega	Ejecución y entrega	18	
				Volumen de actividades	19	
				Logro de metas y Reconocimiento	20	
			Ambiente laboral	Organización del trabajo	21	
				Elementos tangibles	22	
				Seguridad	23	
				Justicia, equidad y persistencia	24,25	

ANEXO N° 4: CARTA PARA JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela Administración de la UCV, en la sede de Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Administrador.

El título de la investigación es: “**Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021.**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema Auditoría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Bach. Ancajima Vilchez Angélica Margarita

D.N.I: 70124736

Bach. Villena Robles Catherine Edith

D.N.I: 47898116

ANEXO Nº 05: CUESTIONARIO



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN EJECUTIVA DE CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021.

Estimado cliente, el presente cuestionario ha sido elaborado para el desarrollo de una tesis sobre el “Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021”. Solicitamos su colaboración para que de forma confidencial responda al siguiente cuestionario.

Indicaciones: Marque con una X el número que usted considere en la siguiente escala del 1 a 5, en donde 1 corresponde a “Nunca” y 5 a “Siempre”, la cual no le tomará mucho tiempo.

Las respuestas de los encuestados serán utilizadas para el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en Administración. Se le pide responder con claridad y honestidad.

Gracias por su colaboración.

Tabla 18. Escala de medición del cuestionario

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

Tabla 17. Cuestionario por Variable:

		Escala				
Ítems		5	4	3	2	1
Motivación laboral						
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?					
2	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?					
3	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?					
4	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
5	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?					
6	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?					
7	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
8	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?					
9	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?					
Dimensión 3: Motivación trascendente						
10	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?					
11	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?					
12	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?					
13	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?					
Desempeño laboral						
Dimensión 1: Dominio del proceso						
14	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?					
15	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?					

16	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?						
17	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?						
Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?						
19	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?						
20	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?						
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?						
22	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?						
23	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?						
24	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?						
25	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?						

ANEXO N°6

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral								
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X		
Dimensión 3: Motivación trascendente								
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X		
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X		
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X		
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Dominio del conocimiento								
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X		
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X		
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X		
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X		

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SUELDO MESONES JAIME PIO. DNI: 43703437

Especialidad del validador: Maestro en Administración

27 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN
DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE
SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral								
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X			
Dimensión 3: Motivación trascendente									
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X			
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X			
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X			
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X			
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Dominio del conocimiento									
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X			
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X			
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X			
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X			

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. Las preguntas cumplen con el propósito del estudio, son relevantes y adecuadas en número, se muestra correlación de variables y emplea una escala de medición válida.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Aguirre Nuñez de Altuna, Silvia Berenice. DNI: 45443474.

Especialidad del validador: Administración.

02 de mayo del 2021.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral								
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X			
Dimensión 3: Motivación trascendente									
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X			
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X			
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X			
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X			
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Dominio del conocimiento									
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X			
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X			
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X			
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X			

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Pedro Ascencion Flórez Garmendia

DNI: 07068196

Especialidad del validador: Mag. en administración – Mención Psicología de la Educación

28 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo N° 7 Resultado de la confiabilidad de Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	79,33	53,057	,155	,811
P2	79,13	49,844	,497	,802
P3	79,10	48,645	,577	,824
P4	79,20	50,855	,350	,720
P5	79,40	49,490	,419	,810
P6	79,50	51,086	,177	,821
P7	79,80	54,234	-,072	,722
P8	79,33	50,368	,408	,805
P9	79,33	49,609	,451	,812
P10	79,30	49,183	,447	,724
P11	79,17	49,523	,612	,811
P12	79,60	45,834	,741	,805
P13	79,23	48,737	,551	,803

Anexo N° 8 Resultado de la confiabilidad de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	77,63	33,137	,380	,754
P2	77,67	34,368	,274	,711
P3	77,93	30,616	,527	,780
P4	77,70	33,045	,356	,702
P5	77,47	37,223	,080	,724
P6	77,60	31,834	,519	,784
P7	77,73	31,926	,433	,793
P8	77,40	36,386	,152	,720
P9	77,20	35,821	,285	,710
P10	77,47	36,464	,293	,711
P11	77,13	37,499	,084	,722
P12	77,53	35,223	,343	,705

Lima, 15 de mayo 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente se autoriza a las Srtas. Ancajima Vilchez, Angélica Margarita con DNI 70124736 y a Villena Robles, Catherine Edith con DNI 47898116, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo de la sede de Lima Norte de la carrera de Administración, obtener información necesaria para el desarrollo de su informe de investigación: Motivación y Desempeño Laboral en el área de Educación Ejecutiva de Centrum PUCP, Santiago de surco, 2021.

Se emite esta carta para fines de los solicitantes.

Atentamente,



Cynthia Donayre
Jefa de Programas de Educación Ejecutiva