



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la
Dirección Regional de Educación, Moyobamba, San Martín,
2021-1.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Barbaran Ruiz, Fiorella (Orcid.org/0000-0002-1266-2410)

Villacorta Pichis, Nathaly Yadira (Orcid.org/0000-0002-1531-4497)

ASESOR:

Mgtr. Díaz Saavedra, Robín Alexánder (Orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedicamos a Dios por darnos la vida, así como también nos guio por el buen camino, darnos las fuerzas para salir adelante a pesar de todas las adversidades que se presentan a lo largo de este camino.

A nuestros padres por mostrarnos el camino a la superación, así como su apoyo incondicional que nos brindaron y ellos son la motivación de nuestras vidas de ser y de lo que seremos.

A nuestros familiares por estar siempre presente acompañándonos y por el apoyo moral que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron su conocimiento.

Fiorella Barbaran R. y Nathaly Villacorta P.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por su infinito amor y misericordia, a nuestras madres Adelma Ruiz Pisco, Maritza Pichis Meléndez. Por haber depositado toda su confianza en nosotras sus hijas y apoyarnos en cada proyecto de superación personal, a nuestros familiares por haber estado al pendiente de nuestra formación académica, a nuestros docentes, personal administrativo por brindarnos la atención necesaria durante estos cinco años, al docente de investigación Robín Díaz Saavedra, por estar presente y ser guía de la tesis, y por último a nuestros amigos, por habernos llenado nuestros momentos de alegrías y dando aliento para salir adelante.

Las autoras

INDICE DE CONTENIDOS	
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
INDICE DE TABLAS	<i>v</i>
INDICE DE GRAFICOS	<i>vi</i>
RESUMEN	<i>vii</i>
ABSTRACT	<i>viii</i>
I. INTRODUCCIÓN	<i>1</i>
II. MARCO TEÓRICO	<i>5</i>
III. METODOLOGÍA	<i>22</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<i>22</i>
3.2. Variables y operacionalización	<i>23</i>
3.3. Población muestra y muestreo	<i>25</i>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	<i>27</i>
3.5. Procedimientos.....	<i>29</i>
3.6. Método del análisis.....	<i>29</i>
3.7. Aspectos éticos	<i>30</i>
IV. RESULTADOS	<i>31</i>
V. DISCUSIÓN	<i>41</i>
VI. CONCLUSIONES	<i>43</i>
VII. RECOMENDACIONES	<i>44</i>
REFERENCIAS	<i>45</i>
ANEXOS	<i>48</i>

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	31
<i>Análisis sociodemográfico</i>	31
Tabla 2.	36
<i>Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables de Motivación y Desempeño Laboral</i>	36
Tabla 3.	37
<i>Análisis Descriptivo de la Motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación.</i>	37
Tabla 4.	37
<i>Análisis Descriptivo del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación</i>	37
Tabla 5.	38
<i>Prueba de Normalidad – Kolmogoroy-Smirnov para una muestra</i>	38
Tabla 6.	39
<i>Análisis de correlación entre Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación</i>	39
Tabla 7.	39
<i>Análisis de correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación</i>	39
Tabla 8.	40
<i>Análisis de correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación</i>	40

INDICE DE GRAFICOS

<i>Gráfico 1. Edad de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1</i>	<i>32</i>
<i>Gráfico 2. Genero de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1</i>	<i>32</i>
<i>Gráfico 3. Estado Civil de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1.....</i>	<i>33</i>
<i>Gráfico 4. Grado de instrucción de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1</i>	<i>34</i>
<i>Gráfico 5. Oficina en el que se desempeñan los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1</i>	<i>34</i>
<i>Gráfico 6. Tiempo de experiencia de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1</i>	<i>35</i>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación, Moyobamba, San Martín, 2021-1.” Tuvo como objetivo “Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1.” La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional porque evalúa el grado de relación entre dos variables. El estudio se realizó con el diseño transversal correlacional basándose en la investigación no experimental porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 60 colaboradores compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, estado civil, grado de instrucción, oficina donde desempeña su cargo y tiempo de experiencia. En la evaluación de variables de investigación se utilizó los cuestionarios de la variable de motivación propuesta por el autor Tarrillo J. (2018) y la variable de desempeño laboral bajo el autor Tarrillo J. (2018), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach para la variable de motivación (0.836) y para la variable de desempeño laboral (0.915); lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre la variable de motivación con la variable de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, Moyobamba ($r=0.795^{**}; p<0,00$); el estudio determina que hay una relación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación de Moyobamba, 2021 lo que significa que, a mayor motivación, mayor será su desempeño laboral.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work entitled "Motivation and Labor Performance of Workers of the Regional Directorate of Education, Moyobamba, San Martín, 2020." Its objective was to "Analyze the relationship between motivation and job performance of employees of the Regional Directorate of Education, of the city of Moyobamba 2021 - 1". The research was of an applied quantitative approach with a correlational descriptive scope because it evaluates the degree of relationship between two variables. The study was carried out with the speed correlational cross-sectional design in non-experimental research because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 60 workers made up of men and women of different ages, marital status, educational level, office where they work and time of experience. In the evaluation of research variables, the questionnaires of the motivation variable proposed by the author Tarrillo J. (2018) and the work performance variable under the author Tarrillo J. (2018) were used, both instruments were validated through expert judgment Its reliability was verified through Cronbach's Alpha (0.836) for the motivation variable and for the work performance variable (0.915); which indicates that the reliability is good. The results show that if there is a significant relationship between the motivation variable with the work performance variable of the collaborators of the Regional Directorate of Education, Moyobamba ($r = 0.795^{**}$; $p < 0.00$); The study concludes that there is a considerable positive relationship between motivation and work performance of employees in the Regional Directorate of Education of Moyobamba, 2021, which means that the higher their motivation, the higher their work performance.

Key Words: Motivation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en la fase del conocimiento para el desempeño laboral, la motivación es un factor indispensable el cual permite que los colaboradores realizar sus debidas actividades y logren enfocarse en cada uno de sus objetivos hasta lograrlo con éxito, además, se encuentra vinculada al interés y persistencia. En otras palabras, tenemos la posibilidad de mencionar que la motivación es la voluntad que incita a esforzarse para lograr cada uno de los objetivos planteados en la organización.

A nivel Internacional en EE. UU, las organizaciones con mayor éxito, afirman que los colaboradores son fundamentales e importantes dentro de cada institución; por esa razón se le debe dar un trato justo con la finalidad de alcanzar y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible. Por tanto, como inversión en una empresa para lograr mejores resultados futuros, la motivación es un factor fundamental; a comparación de otros países como los ingleses y alemanes la motivación en cada uno de sus colaboradores cambia, puesto que sus necesidades no son las mismas, produciendo así diferentes comportamientos en los colaboradores de cada institución, mientras que en otros colaboradores, el desempeño se ve afectado por la actitud afectiva que tiene un jefe, lo que determina si el trabajo que desempeña es favorable para la institución.

A nivel Nacional de acuerdo al estudio que se realizó en Perú se llegó a observar que muchos de los colaboradores en diferentes instituciones vienen siendo motivados por incentivos de remuneraciones para que su desempeño sea el óptimo, y logre generar un mejor futuro para la institución, pero también, se ha demostrado en la investigación que el incremento de remuneraciones no siempre eleva la productividad y el desempeño laboral viene a ser en un círculo vicioso. En lima el 05 de julio del 2015 se presentó una realidad al banco continental sobre cómo se comporta la motivación frente al desempeño laboral, quedando como

consecuencia que una de las motivaciones es el incremento de bonos, los ascensos de puestos que generar mayor productividad.

De acuerdo con el diagnóstico organizacional de la institución Armada, realizado por Antonioli (2013), menciona que existe algunas deficiencias que surgen al entorno del contexto en el cual desarrollan sus actividades y se desenvuelven como: la falta de comunicación entre las áreas, la poca coordinación para tomar decisiones con respecto a las metas que se tienen por cumplir.

Asimismo, en el nivel regional y local, la Dirección Regional de Educación en la ciudad de Moyobamba, 2021-1 se menciona que la motivación interfiera en el desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores. Para alcanzar un buen desempeño laboral en la institución se lleva a cabo actividades como el liderazgo, trabajo en equipo, capacitaciones, incentivos y entre otros, esperando que su aporte sea el optimo. La motivación también influye para un buen clima laboral haciendo que sus colaboradores se sientan mejor con respecto a lo que hace y en lo que se desempeña.

En base a lo anteriormente expuesto, llegamos a formular el problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1?, asimismo planteamos los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1?, ¿Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1?

En cuanto a la justificación del trabajo de investigación, se justifica teóricamente ya que la propuesta que se presenta incluye una agrupación de datos que colaboren al desarrollo del entendimiento, conocimiento y mejorar del desempeño laboral elaborando estrategias dentro de la institución, haciendo en lo posible la adquisición de la base de datos. La motivación en los trabajadores permite que realicen sus actividades con eficiencia, eficacia y un buen servicio de calidad para la institución. Mientras el colaborador esté motivado tendremos buenos resultados en la

productividad, sin embargo, al no estarlo la producción no será óptima y no le beneficiará a la organización.

Así mismo la justificación práctica de la investigación pretende poner en manifiesto los conocimientos adquiridos por los colaboradores mediante su desempeño laboral y sentar bases reales para la solución de la problemática que se especifica, también es intención del proyecto dar solución a problemas en el contexto laboral, personal y familiar.

Además, se justifica metodológicamente en relación a la investigación se crea un instrumento de recolección de datos en el que se obtendrá aclaraciones concernientes a las deficiencias presentadas por los colaboradores en relación a la motivación y desempeño laboral que tienen todos ellos. Este instrumento va a servir para considerar si hay una conveniente idea en el colaborador, una aceptable política, un cierto grado de cultura organizacional y clima laboral se encuentra en una evolución cíclica, que propicia la promoción de los asistentes en la organización, permitiéndoles alcanzar la excelencia y viéndolos satisfechos con sus tareas y desempeño personal y laboral.

Por último, presenta relevancia social pues al mejorar la motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación en Moyobamba, se logra contribuir con un alto rendimiento satisfactorio y brindar así resultados exactos que colaboren a la institución a lograr sus objetivos.

El Objetivo principal: Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1. Del mismo modo los objetivos específicos: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1. Describir el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1.

Finalmente se detalla la hipótesis general: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1. Y como hipótesis específicas tenemos: La motivación intrínseca se relaciona

significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1.

La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021 - 1.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio es respaldado por investigaciones desarrolladas en los años anteriores, mencionando los siguientes trabajos: a nivel internacional.

Para Lizcano Caro, (2016), en su tesis titulada *“Estudio sobre el efecto que tiene el estilo de aprendizaje y la motivación poseen sobre el manejo académico de alumnos de los cursos de Administración Humana en una universidad pública colombiana”* Bogotá-Colombia. El presente estudio ha tenido como objetivo explicar si existe una sociedad entre los niveles de motivación y los estilos de aprendizaje de los alumnos de 3 cursos de Administración Humana. Revisaron investigaciones anteriores y confirmaron que el dominio de la motivación y los estilos de aprendizaje en las funciones académicas aún no es lo suficientemente claro. En la parte de la metodología se usó el enfoque cuantitativo, indagación no empírica, la cual se basó en el procedimiento detallado y correlacional entre cambiantes. La muestra estuvo constituida por 37 alumnos originarios de 3 equipos de Administración Humana. Las utilidades que fueron usados para la obtención de los datos fueron la Escala Atribucional de Razón de Logro (EAML) y las puntuaciones finales de los 3 conjuntos de Gestión Humana del primer transcurso estudiantil del año lectivo, 2016-1. Descubrieron que el estilo de aprendizaje pragmático está relacionado con el desempeño de los estudiantes de gestión de humanidades, y existe una correlación importante entre la gestión de los estudiantes y las tareas, los exámenes y la motivación del interés. Según pruebas estadísticas, muestran que la correlación reduce la relación entre la capacidad del docente y la motivación para el esfuerzo.

Según, Escalante Diaz & Gonzales Castellar (2016), en su tesis denominado *“La motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de las fundaciones de microcrédito en Cartagena – Colombia”*. Tuvo como finalidad encontrar los elementos que interfieren en la motivación de los colaboradores que proporcionan microcréditos en la urbe de Cartagena. Utilizó un procedimiento de exploración cuantitativa sobre la población y muestra de 56 asistentes, implementó 2 encuestas

estructuradas para determinar los componentes que influyen en la motivación y utilizó la escala Likert para realizar otra encuesta sobre la gestión sindical. La conclusión es que el nivel social y económico de los consultores puede satisfacer sus necesidades simples o básicas. El 80% de las personas cree que su salario en ocasiones corresponde al trabajo que realizan. A pesar de esto, la mayoría de los consultores siguen dispuestos a brindar lo mejor para lograr sus metas, además de brindar incentivos económicos, no son para reconocimiento ni análisis ni oportunidades de promoción, y el 58% de los consultores cree que, si bien se ha evaluado su desempeño sindical, no están motivados directamente por el patrón Señalaron que su gestión no es adecuada para este puesto. (p.118).

Asimismo Santa Cruz Benavidez (2017) en su tesis titulada *"La Influencia de la Motivación en el Desempeño de los Funcionarios del Gobierno Municipal en el Área Metropolitana de Quito, Autoridad Regional Eloy Alfaro"* establece que la motivación y el desempeño laboral son componentes sumamente importantes en el lugar de trabajo; hoy en día, en una organización existen varios elementos que inciden en la productividad de una misma organización, los cuales pueden ser causados por el mal desempeño laboral de los colaboradores, las empresas u organizaciones no toman en consideración estos elementos, por lo que, por falta de productividad, muchos de ellos tienden a fracasar al realizar día a día sus actividades en las distintas áreas de la organización. Por esta razón, es importante realizar las investigaciones correspondientes para comprender las razones de la baja motivación de los colaboradores y el desempeño laboral. Es decir, que hay varios aspectos que están perjudicando a las organizaciones y no se están tomando en cuenta para solucionar esos problemas y terminan yéndose a la ruina.

Según Esquivel & Becerra (2018) en su trabajo *"La evaluación del desempeño laboral afectará la satisfacción de los servicios administrativos de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de Ecuador Petroleum y el personal de coordinación de talento. Ecuador Petroleum"* nos

recomienda saber la evaluación servible como un trámite estructurado y sistemático que nos posibilita medir y tener en cuenta características, hábitos y resultados relacionados con el trabajo, de esta forma como el nivel de absentismo, y abarcar en qué medida es bueno para el colaborador y si puede llevar a cabo mejor su avance futuro en la organización, colocado junto con los puntos que influyen con el trabajador si está a gusto con la labor que hace el papel importante en el avance del profesional y de la organización, hoy en día observamos como estas 2 variables se relacionan y se complementan entre sí.

El presente estudio también se respaldó a nivel nacional según, Sanchez Reynalte (2016), en su tesis titulada *"El entusiasmo y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Red de Salud de la Ciudad de Chimbote"*. Teniendo como objetivo establecer la interacción de la motivación y la satisfacción sindical de los asistentes administrativos de la Red de Salud de la Ciudad de Chimbote. La conclusión del análisis es que existe una interacción entre la motivación y la satisfacción sindical, con un coeficiente de correlación de 0.901; p costo también es 0.01, que es menor que 0.05, lo que indica que esta interacción es muy significativa. Por tanto, existe una estrecha interacción entre la motivación del trabajador y el desempeño sindical.

Del mismo modo, Paz Jara (2018) en su investigación de título *"La Tasa de Incidencia Motivacional del Desempeño Laboral de los Empleados del Banco de Crédito Chimbote Perú en 2018"*. Teniendo como objetivo final entablar la incidencia de la motivación en el funcionamiento gremial de los trabajadores. El procedimiento aplicado es no empírico, con diseño transversal relevante y 148 trabajadores, con una muestra de 62 trabajadores, se aplicó 2 formularios para recoger información sobre el cambiador. Según los resultados obtenidos el grado de entusiasmo de los trabajadores, donde el grado normal se muestra como 59%, significando que la motivación interna no se resuelve correctamente en el orden de magnitud, pues muestra que el porcentaje del grado normal es 48.4%; sin embargo, la magnitud del incentivo externo arroja un resultado positivo,

59.7% de buenos resultados, 48% de buenos resultados en la gestión sindical, lo que significa que los resultados son positivos, pues el nivel de habilidad es 56.5%, el nivel de comportamiento es 58.1 %, y el rendimiento es Grado normal, la magnitud del resultado es 46,8% y el rendimiento es bueno. Al final se aprobó que hay una correlación positiva alta ($\rho = 0.740$), y significativa (p menor a 0.05).

La presente investigación también se respaldó a nivel local, para Montilla López (2018), en su tesis titulada "*Gestión de la indemnización profesional y manejo gremial en las superficies de Gestión, de la Red de Salud San Martín en la metrópoli Tarapoto, 2015 - 2016*". Tuvo como objetivo entablar la interacción entre la indemnización profesional y manejo gremial en las zonas de gestión de la Red de Salud San Martín. El análisis especula que existe una interacción significativa entre la compensación profesional y la gestión sindical en la gestión de Saint Martin Health Network. Utiliza 77 asistentes como muestra. El resultado es que el nivel salarial profesional en el ámbito de gestión de la red de salud de Saint Martins es "normal", que es del 45%, mientras que la gestión sindical es del 43%, que se clasifica como "normal". Con el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.923$, indica que existe interacción positiva significativa entre el monto de la compensación económica y el desempeño sindical. Asimismo, existe una interacción positiva significativa entre la compensación no económica y la gestión sindical, con el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,873$. Al final, está un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,919$ indicando la vida de una alta correlación positiva entre la indemnización profesional con el manejo gremial. Además, existe un coeficiente de decisión (0.844), definiendo que alrededor del 84% del manejo gremial se da por la indemnización profesional.

Asimismo Fernández Fernández (2016), en su tesis: "*La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Mariscal Cáceres, Distrito San Martín-2016*". El propósito es determinar la relación entre las variables de motivación y las variables de desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Mariscal Cáceres, Distrito San Martín-2016; explicar la posible

relación o independencia entre estas variables en el contexto de la organización. El diseño relevante se utiliza para una muestra de 67 trabajadores seleccionados de forma no probabilística; se utilizan dos formas para medir variables de motivación y variables de desempeño laboral; ambas variables han sido verificadas por juicios profesionales y obtenido alta confiabilidad según Crombach Alpha. Utilice técnicas de estadística descriptiva con el coeficiente de correlación de Spearman para establecer el nivel de correlación. El resultado es que el 90% de los encuestados tiene baja motivación; el 87% de los trabajadores tiene un desempeño laboral deficiente; el porcentaje más bajo estima que es bueno; sin embargo, las investigaciones muestran que el nivel de correlación es moderado y positivo. Finalmente, se menciona que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral; se determina que la autorrealización y la sensación de seguridad inciden en el desempeño laboral, y se obtiene un nivel de correlación moderado ($r = 0.519$) entre variables y según bilateral La significancia del valor p de la prueba estadística ($p = 0,000$) es baja ($p < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, la investigación presenta teorías que fundamentan al estudio, de una manera que permite al investigador comprender las dos diferentes variables: La motivación donde Chiavenato (2016) dijo que las motivaciones no son iguales pero que impulsan a la gente de diferentes formas. Es decir, la gente tienen la posibilidad de tener diferentes grados de motivación. Estas motivaciones tienen la posibilidad de cambiar según el tiempo o circunstancia, tal es así que un día consigas estar más animado que otro día. Y se explica de la siguiente forma:

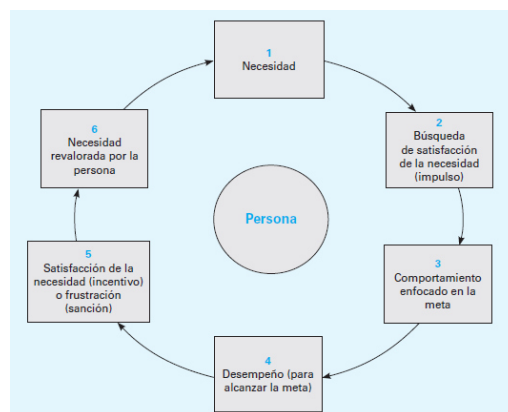
- La insuficiencia suscitará tensiones y molestias humanas, lo que desencadenará un proceso de búsqueda de lucha contra ella.
- El individuo elige un impulso de gestión para satisfacer sus propias necesidades y comienza a concentrarse en ese objetivo.
- Esta evaluación del desempeño laboral crea un incentivo.

Según el autor, el proceso de motivación varía de persona a persona, ya que no todas las personas tienen que estar motivadas de la misma manera

todos los días, así se demuestra que existen diferentes tipos de incentivos en función del desarrollo de cada persona. Este proceso parte de la necesidad, a partir de ahí cambia y produce malestar e insatisfacción, es así como implica que el colaborador mantenga un comportamiento firme y pueda liberarse de las molestias o malestares que puedan surgir.

Chiavenato (2009), señaló que la motivación es la columna vertebral del comportamiento de las personas. Uno de los superiores retos a los que se combaten las organizaciones es motivar a los empleados, lograr que se sientan seguros de poder los objetivos propuestos y comprometerse a alcanzarlos, inyectarles la energía bastante y motivarlos a tener triunfo por medio de su trabajo. Además, afirma que la razón sea un desarrollo psicológico básico. De la misma manera que la percepción, la actitud, la personalidad y el estudio, se encuentra dentro de los componentes más indispensables para abarcar el accionar de la gente. Está relacionado con otros procesos intermediarios y el medio ambiente. Al igual que con el proceso de aprendizaje, no se puede ver la motivación. Es una herramienta psicológica que nos ayuda a comprender el comportamiento humano (p. 236).

Figura 1



Zuta Arriola et al. (2018), confirma que la motivación se compone de elementos que pueden estimular, mantener y orientar la conducta hacia la meta. En la actualidad, la motivación es un aspecto considerable en la administración de los empleados, solo conociéndola, comprendiéndola y dominándola, las compañías tienen la posibilidad de conformar una cultura popular sólida y creíble (p.1589

Peña (2009), citado por Zuta Arriola et al. (2018), estimó 05 principios para mantener el entusiasmo de los profesionales, se destaca: para motivar a los demás debemos partir de nosotros mismos, las metas de la organización deben estar en pie de igualdad con las metas de sus integrantes, y mantener motivados a los colaboradores, comprender qué son los incentivos los que reconocen que mantener a los demás motivados es un procedimiento, no una tarea, y utilizan políticas y procedimientos para apoyar la motivación de los colegas (p.159).

Vidaurre (2009) citado por Neyra Enciso et al. (2016), definen que el ámbito de trabajo entre los colaboradores de la organización, está íntimamente relacionado a la motivación de los usuarios internos, cuando hay una buena motivación se eleva el tiempo organizacional y se establece las relaciones satisfactorias de interés, colaboración, etc. (p.214).

Según la teoría bifactorial de Herzberg expuesta en (1966) citado por Neyra Enciso et al. (2016), la motivación laboral tiene como factores importantes la higiene, si las condiciones de trabajos son inadecuadas se experimenta sensaciones de insatisfacción laboral (p.203).

Ryan & Deci (2000) citado por Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia (2014), obtienen un sincronismo basado en lo que los líderes institucionales pueden hacer para promover la autonomía del propietario, la competencia y la asociación con los empleados. Anteriormente, se trataba de una sincronización externa. Este tipo de sincronización se denomina "regulación integrada" (p.149).

Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia (2014), hace apunte que, si un trabajador trabaja animado así mismo, permite, valora e integra como propias las normas, métodos y estándares del deber. Las normas o procedimientos externos se tornan convicciones internas y los empleados afirman su labor y la organización como un espacio donde se sienten escuchados y que sus críticas son valoradas, donde se les permite tomar selecciones, donde se les dan advertencias visibles y exactas y donde se les brinda reabastecimiento descriptiva y constructiva y no únicamente evaluativa. (p. 149).

Deci & Ryan (2002) citado por Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia (2014), la TAD asegura que la motivación intrínseca está prácticamente influenciada por el grado de apoyo que se dé a la soberanía (p.150).

Chiavenato (2000a: 68) citado por Peña Rivas & Villón Perero (2017), asegurar que la motivación se corresponda con el comportamiento humano, y sea una interacción basada en el comportamiento humano, la cual es provocada por componentes internos y externos, en la que las necesidades y las necesidades generan energía elemental, lo que promueve al sujeto a emprender una carrera que pueda alcanzar metas. (p.182).

González (2008: 52) citado por Peña Rivas & Villón Perero (2017), señala que la motivación es un conjunto de procesos psicológicos relacionados con estímulos externos que mantienen los cambios de personalidad, y la personalidad se ve afectada por estos cambios para producir satisfacción o no (p.182).

Peña Rivas & Villón Perero (2017), la motivación puede entenderse como el resultado de la comunicación de los empleados y el estímulo de la organización para comprender los factores que impulsan y animan a los empleados a alcanzar sus objetivos. Representa la voluntad de los trabajadores de alcanzar las metas organizacionales de acuerdo con las necesidades que quieren cubrir con sus propios esfuerzos. En otras palabras, se trata de satisfacer activamente las necesidades de los empleados en términos de autorrealización, mejores condiciones de trabajo y satisfacción de necesidades específicas, que se convierten en el detonante para que los empleados actúen con actitud para lograr el mayor sentimiento. Producido por la ejecución de la meta planteada (p.185-186).

Peña Rivas & Villón Perero (2017), mencionaron que existen diferentes factores que van a interferir con el desarrollo laboral, y contribuirán al placer de lograr las metas propuestas, tanto a nivel individual como colectivo. Entre algunos elementos, los siguientes son los más destacados: la primera vida de una relación laboral, incluyendo el gusto, la razón y el desempeño; 2 ° captar las expectativas y el salario relacionados con el gusto laboral; 3 ° ambiente de trabajo positivo para que los trabajadores se sientan cómodos; y 4 ° resultado del gusto laboral. Una vez que estos componentes están

establecidos, y existen razones, se puede alentar a los colaboradores a tomar medidas para lograr la tarea. Cuando el trabajador sienta la sensación de haber cumplido con éxito la misión, sentirá que ha logrado su objetivo y buscará otro tipo de agrado. Los trabajadores siempre quieren encontrar lo que se muestra y la recompensa es el resultado obtenido. (p.187).

Kanfer, (1990, p. 3) citado por Navarro et al. (2014), la motivación se sabe cómo los “procesos psicológicos que motivan (o contribuyen a energía) la dirección, intensidad y persistencia de la acción dentro del continuo fluido de vivencias que describen a la persona en relación con su trabajo”. (p.31).

Kanfer, Chen y Pritchard (2008) citado por Navarro et al. (2014), definen la motivación laboral como la firmeza en sus tres manifestaciones. Pero frente a las otras dos, dirección e intensidad, la insistencia fue por lo general descuidada en la literatura científica.

Kooj et al. (2011) citado por Navarro et al. (2014), define por indagaciones propias que la razón laboral es dinámica en el corto período (horas o días) exponiendo indispensables cambios, de la misma manera que además lo es en el extenso período (meses, años) en las que se pudo mostrar, entre otras cosas, cómo cambian las causas o pretensiones en lo extenso de la vida. (p.34).

Donawa Torres (2019), nos comunica que la razón nace de una necesidad insatisfecha, que impulsa el impulso en el sujeto para la ejecución de un esfuerzo dirigido hacia el logro de la misión propuesta; consecuentemente, la razón se crea gracias a una tarea frustrada, lo cual provoca que el sujeto se esfuerce de más para conseguir sus propósitos trazados. En el contexto empresarial, la motivación aparece de las pretensiones adquiridas por los trabajadores, que hacen un impulso orientando su accionar hacia la obtención de misiones propias para el agrado de sus pretensiones. (p. 61).

En efecto, Newstrom (2007), citado por Donawa Torres (2019), define los impulsos motivacionales como los impulsos originados por la interacción del empleado con la organización, reflejados en su accionar. (p.61).

Para Truong (2010), citado por Jaramillo Bernal et al., (2018) nos señalan que los humanos que persiguen motivaciones extrínsecas acostumbran preocuparse por cómo son percibidos por los otros, el triunfo financiero, el

deseo de ganar recompensas y tener una imagen superior frente a su círculo popular. Entonces, se sabe que para tener esta motivación los trabajadores desean destacar en sus ocupaciones para que de esta forma logren tener un óptimo reconocimiento y entonces recibir alguna recompensa.

Según López Fuentes & Sánchez Hernández, (2016) la motivación extrínseca está basada de forma exclusiva en los resultados que se consiguieron y no en el desarrollo de estudio, el eje de esta razón está apoyado en aprobar y no en estudiar. Esta clase de razón se proporciona con mucha continuidad a lo largo de la ejecución de los grados universitarios, y está muy asociado al miedo y al fracaso, el estudiante busca su razón en los incentivos externos que están a su alcance, ósea, en las misiones de desempeño. (p.1000)

Ryan y Deci (2000), citado por Aguilar, Javier; González, Daniel; Aguilar, (2016), nos señalan que la motivación intrínseca se define como el interés y el placer en una actividad por sí misma. Las experiencias de dominio, efectividad y soberanía son propios al interés intrínseco. El constructor de motivación intrínseca detalla la inclinación a la profesionalidad, el interés espontáneo y la navegación que es fundamental al avance cognitivo y popular, y figura la primordial fuente de gozo. La teoría de la autodeterminación argumenta que la rivalidad, autoeficacia a lo largo de la acción, subirán la motivación intrínseca únicamente si son acompañados por un sentido de soberanía, ósea, de autodeterminación. Entonces, para que un trabajador tenga un prominente nivel de motivación intrínseca debe presenciar el agrado de sus pretensiones tanto de rivalidad como de soberanía. (p.2553).

Según Mazariegos, 2015; Quiñones & Senior, (2014) citado por Flórez Torres et al. (2019), la motivación facilita un más grande nivel de desarrollo en la ejecución de ocupaciones propias del trabajo, si las reacciones son positivas algún intento por hacer mejor el desempeño en la organización, tiene coherencia con la motivación y en el nivel que el trabajador está, con el objetivo de que ellos optimicen sus ocupaciones en el sector de trabajo. (p.10).

Según Manville (2004) citado por Orbe Guaraca & Ordoñez Espinoza, (2018) el primordial activo de una compañía actualizada no está compuesto por los inmuebles, la maquinaria y los bienes inmuebles que tiene, sino por el intelecto, la comprensión, las capacidades y la vivencia de sus trabajadores”. Entonces, un trabajador animado es un aspecto esencial para el logro de las misiones de la compañía y los escenarios de virtud que quiera lograr. Significa, que lo más relevante de una organización no es lo material o la tecnología de punta, si no el plantel que tiene a su disposición y que está lista para las ocupaciones a hacer.

Según Herzberg citado por Santangelo, (2018) establece que los altos mandos que deseen motivar a los colaboradores en sus labores, tienen que poner más realce en el tema del reconocimiento, las responsabilidades, las actividades realizadas y las oportunidades para el reforzamiento y crecimiento de conocimiento de dichos colaboradores; la remuneración es un elemento indispensable e importante para evitar la insatisfacción, pero no es un causante que posibilite la motivación de los colaboradores por mucho tiempo. La motivación siempre debe estar encabezada por los gerentes de las organizaciones, de esto dependerá que los colaboradores se esmeren en sus actividades y también puedan aportar con ideas que beneficien en el crecimiento de la organización, uno de los puntos más importantes es la compensación económicamente que permitirá una mayor satisfacción y lograr los objetivos planteados.

El desempeño Laboral según, Rodriguez Marulanda & Lechuga Cardozo (2019) nos indica que el desempeño laboral tiene coherencia con el comportamiento colaboradores ante sus actividades, roles y trabajos diarios; además con el grado de satisfacción de las perspectivas que obtengan del trabajo realizado y el reconocimiento que se recibe gracias a un buen resultado (p.87). Determinando que el desempeño laboral en las empresas es la consecuencia de unir dos elementos indispensables: el número uno es calidad de una entidad, la que por ende se ve reflejada el desempeño de sus trabajadores; y el numero dos se encuentra evidenciado tanto la elaboración y el conocimiento de cada uno de sus colaboradores (p.87).Es decir, que el desempeño laboral tendría que iniciar por el gerente,

teniendo él como función planificar, guiar, organizar, controlar y promover un clima organizacional adecuado, con el propósito de obtener tanto la satisfacción de los colaboradores como las metas de la organización. Asimismo, el nivel de desempeño laboral es una sucesión que tiene como propósito decidir si un trabajador es productivo o no lo es, para que así pueda desarrollar sus actividades diarias, de acuerdo a los objetivos que tiene la misma empresa.

Carmona Fuentes et al. (2015) Según nos indica que el desempeño laboral tiene como prioridad ver cada una de las necesidades tanto de la enseñanza y los procesos de los colaboradores analizando continuamente sus destrezas y conocimientos del mismo, para así tener en cuenta un posible cambio de cargo con mejor remuneración (p. 59). Nos da a entender que el desempeño laboral se encarga de ayudar y medir con la evolución de las capacidades de los trabajadores para que así puedan tener la oportunidad de tener un mejor puesto y por lo tanto una remuneración más alta.

Ivancevich (2005: 260) citado por Urdaneta Quintero & Urdaneta Quintero (2013), el análisis del desempeño “es la actividad con la que podemos observar que tan bien se desempeña un colaborador”, para los responsables de brindar retroalimentación a los empleados sobre su desempeño y satisfacción laboral, este proceso es un método alternativo. (p.674). Nos indica que la revisión del desempeño es la acción de ver el si el colaborador tiene un nivel de desempeño bueno o malo, siendo esta una posible solución para llevar a cabo cambios o reforzamientos en sus conocimientos previos para laborar de manera óptima.

Para Newstrom (2007) citado por Urdaneta Quintero & Urdaneta Quintero (2013), discute el valor de la evaluación del desempeño laboral en el sistema de recompensas que ayuda a: asignar recursos en un entorno dinámico, motivar y recompensar a los empleados, brindar retroalimentación a los empleados, mantener relaciones entre grupos, capacitar a los empleados y cumplir con las leyes y regulaciones. Al considerar estos beneficios se recomienda realizar una evaluación anual, en un caso más específico, una evaluación trimestral, el jefe se reúne con

cada uno de sus subordinados para medir los resultados alcanzados durante el año y cumplir con las metas relevantes. (p.674).

(Hamel, 2008; Pfeffer, 1998) citado por Zenteno Hidalgo & Durán Silva (2016), el aprendizaje o entrenamiento es fundamental para el desempeño de las organizaciones. Las empresas japonesas abarcan más horas de entrenamiento que sus competencias de todo el mundo y esto sería una de las razones para su alto rendimiento. Nos indica, que mientras más se practica una actividad específica mejor será el desempeño de un colaborador, lo cual generará el crecimiento de la empresa.

Bermúdez & Bravo (2016), significa que el desempeño laboral es cualquier acto realizado por una persona en contestación a la llamada responsabilidad y debe medirse de acuerdo con su desempeño. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de creatividad, de productividad, de buen clima laboral con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de medición (p. 66). Así mismo, podemos decir que el desempeño laboral es la actividad que un colaborador realiza de acuerdo a las responsabilidades que se le dispone y se mide de acuerdo a lo realizado.

Milkovich y Boudreau (1994) citado por Colín Flores & Simón Domínguez (2014), definen el desarrollo laboral como el nivel en que los empleados cumplen con los requisitos laborales (p.18). Además, se dijo en relación a desarrollo laboral, en este estudio se descubrió que cuanto más grande es el nivel de dependencia del trabajo, mejor es el desempeño laboral. Esto contradice los argumentos de algunos autores sobre el tema, quienes comentaron que los adictos al trabajo tienen bajo desempeño laboral y baja eficacia; entre dichos autores están: Burke (2001); Del Líbano y Llorens (2010); Fassel (1990); Robinson (1997); Schaufeli, Taris y Bakker (2006); y Spence y Robbins (1992) (p.23). Podemos decir, que mientras te vuelvas una persona muy dedicada a las actividades que realices tu desempeño y satisfacción serán muy altos; pero, por otra parte, diferentes autores indican que si te vuelves adicto al trabajo tu desempeño es muy bajo y no beneficia a la organización.

Toro (2002) citado por Sanín Posada & Salanova Soria (2014), el desarrollo se sabe cómo una o más acciones que ejecuta un individuo con el objetivo

de conseguir resultados, y Toro (2010) las referencias al trabajo pueden incluir comportamientos (desempeño de roles internos) diseñados para realizar funciones laborales y desarrollar procesos relacionados con él. Actividades adicionales de valor agregado (desempeño de funciones adicionales) o acciones que se ajustan a los estándares y principios definidos por la organización (se ajustan a los estándares) (p.5). Entendemos por desempeño laboral que son las labores que un colaborador realiza para obtener un resultado en específico que aporte en la productividad de la organización.

Harrington (2001) citado por Quero Romero et al. (2014), se refiere al desempeño laboral que incluye todas las actividades y tareas realizadas o realizadas por los empleados de la empresa u organización. De manera similar, el desempeño laboral incluye el alcance de las actividades realizadas por los empleados en el cumplimiento de sus obligaciones, y afecta la plena realización de las metas y objetivos organizacionales de una manera muy importante. Así también Robbins (2001) citado por Quero Romero et al. (2014), señalar que el desempeño laboral depende de las habilidades mentales o físicas que requieran los trabajadores para el desempeño eficaz de sus funciones, por lo que es necesario actualizar sus datos personales. El rendimiento es tanto físico como mental y depende de las actividades que se realicen en cada área de trabajo.

Según Chiavenato (2004) citado por Quero Romero et al. (2014), destaca, que el recurso más importante en las empresas son los trabajadores. Por ende, el buen desempeño de todos los colaboradores significará el cumplimiento óptimo de los objetivos de la organización, por lo tanto, es indispensable la medición del desempeño de las diferentes actividades que los trabajadores realizan en la entidad, para reconocer los beneficios que brinda a la empresa (p.28).

Quero Romero et al. (2014), en general, el desempeño puede entenderse como el resultado de combinar el esfuerzo individual con sus habilidades, destrezas, experiencia y percepción de la tarea a realizar, realizar tareas o alcanzar metas. , el propósito es ejecutarlos de manera efectiva y eficiente. A su vez, de acuerdo con la medición del desempeño de cada docente en las instituciones educativas que labore (página 29), el desempeño debe

traer recompensas justas y adecuadas. De igual forma, por las habilidades y conocimientos que posee cada colaborador, el desempeño es la realización de diferentes actividades teniendo en cuenta la realización de los objetivos marcados por la organización. Además, esto debe ser compensado de manera justa, evaluando siempre su desempeño en cada rol.

Martínez Pérez (2015), mencionó que el desempeño es la destreza de un individuo para elaborar, hacer, diseñar cuidadosamente, completar y realizar en corto tiempo su rol, menos esfuerzo y más calidad. Se utiliza directamente para la evaluación, lo que lo llevará al desarrollo, es decir, medirá la eficacia y eficiencia del trabajo que se está realizando. En el mismo sentido, Robbins y Judge (2009) citados por Martínez Pérez (2015) creen que la evaluación del desempeño proporciona información para tomar decisiones importantes (como ascenso, traslado y despido) y determinar necesidades de formación y desarrollo. Aumentan la importancia del establecimiento de metas, activando así el comportamiento y mejorando el desempeño (p. 33). Para Chiavenato (2009) citado por Martínez Pérez (2015), los programas de evaluación del desempeño planean, coordinan y desarrollan los procesos para crear beneficios de corto, mediano y largo plazo al empleado, empleador, misma organización y comunidad. (p.34-35).

Según Toro (2002) citado por Peña Ochoa & Durán Palacio (2015), el desempeño laboral está rodeado y regulado por reglas, restricciones, instrucciones, expectativas de los demás, necesidades técnicas y económicas, estándares de eficiencia, incentivos y recursos, o la asistencia necesaria para asegurar la calidad de la relación. (p.205).

Peña Ochoa & Durán Palacio (2015), el desempeño laboral se verá afectado por la calidad del comportamiento personal y las condiciones ambientales, incluido el entorno real y las percepciones personales del entorno (p.206).

Sánchez Henríquez, Jorge; Ramírez Madrid, Karen (2017) díganos que el desempeño laboral es el desempeño que los empleados brindan a la organización debido a sus conocimientos, habilidades, compromisos y necesidades (p.121). Así mismo; podemos decir que al tener más

capacidades los resultados de nuestro desempeño son mucho más favorables, beneficiando tanto a la empresa como a uno mismo.

El desempeño es multifactorial, las evaluaciones realizadas a este aspecto se enfocan a lo administrativo, control y de desarrollo empresarial. En lo administrativo tiene que ver con remuneraciones y promociones; en cuanto al control es para visualizar que se estén cumpliendo en forma precisa con las políticas y procedimientos establecidos para el cumplimiento de los objetivos y, por último, el desarrollo empresarial es para gestionar la competitividad. Si existe un alto índice de desempeño significa que todos o algunas de las variables contenidas en los enfoques evaluados está en pleno crecimiento de satisfacción. (Argüelles Ma et al., 2020; p. 9). Claramente podemos decir que el desempeño tiene varios factores y en cada uno de ellos se evalúan diferentes aspectos que nos indican que al tener un alto índice estos factores están en crecimiento y por lo tanto cumpliendo con los objetivos de la empresa.

Ustua Huamán, (2019) nos da a conocer que “el desempeño laboral es más que clasificar archivos y crear archivos; interactuar con colegas, seguir reglas y cumplir con los estándares de desempeño, la satisfacción con nuestro desempeño no es solo la forma de desarrollo de una persona en el trabajo, sino que también depende de la personalidad y la motivación en el trabajo. Cuanto más satisfecho esté, mejor será su rendimiento laboral” (p. 12). El desempeño tiene mucho que ver con el clima laboral que hay en una organización, si los trabajadores sienten un ambiente armonioso y tranquilo, el desarrollo de sus actividades serán realmente favorables para la empresa.

Campbell y Wiernik (2015), citado por Ramos-Villagrasa et al., (2019) el desempeño laboral es un constructo que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los objetivos de la organización. Estos autores hacen hincapié en que el rendimiento es un conjunto de comportamientos, no las variables que determinan estos comportamientos o sus resultados. Por lo tanto; el desempeño es una construcción de ideas para poder resolver ya sean problemas o ciertas actividades que la organización necesita que realicen.

Stoner y Gilbert (2006), citado por Pizarro Tafur (2019) mencionan que el Desempeño Laboral se encuentra alusivo al cumplimiento de las funciones de manera eficiente por parte de cada uno de los colaboradores de la empresa, logrando con éxito cada uno de las metas planteadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este capítulo se manifiesta cómo se va a desarrollar la investigación, cuáles son los procedimientos seguidos para la generación del conocimiento. Debido a que sabemos seguir el procedimiento metodológico de la presente investigación, por ello es imprescindible, determinar cuál es la metodología de investigación que se ha de aplicar.

Tipo de investigación

Conforme a Ley N°30806 (2018), según la Concytec, es un tipo de investigación aplicada, estos son los medios (métodos, protocolos y técnicas) que están determinados por el conocimiento científico y pueden satisfacer necesidades específicas reconocidas (p. 7).

Así mismo Hernández Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que: "La investigación de escenarios descriptivos tiene como objetivo buscar y especificar las características y atributos de personas, grupos, comunidades, procesos, elementos o algunos otros fenómenos que se están investigando" (p.76).

Diseño de investigación

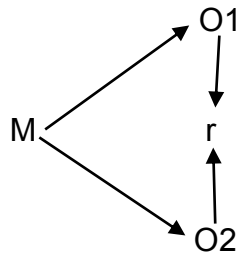
Según Hernández Fernández y Baptista (2014), el diseño exploratorio no es un truncamiento horizontal experimental, que recopila datos en un solo momento; su El objetivo es especificar las variables e investigar su incidencia e interrelaciones en momentos específicos (p. 154).

Con un alcance descriptivo, la cual busca detallar, medir o recoger ocasiones y eventos desde una secuencia de cuestiones midiéndose todas forma sin dependencia las variables a las que mencionan. (p. 92).

Y de alcance correlacional, puesto que intenta comprender la relación o el nivel organizacional que existe en dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (p. 93).

Hernández Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que: "El diseño de la presente investigación va a ser no experimental, ya que no se va a realizar manipulación alguna en las variables la motivación con el desempeño

laboral de los trabajadores; los cuales son objeto de estudio. De igual modo, va a ser de corte transversal, en razón a que las variables van a ser analizadas por exclusiva vez en ese ámbito natural". La simbología es como sigue:



Dónde:

M : Representa la muestra de estudio

O1: Motivación

O2: Desempeño laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Motivación

Definición conceptual

Chiavenato (2009), confirma La motivación es un proceso psicológico importante. Junto con la percepción, la reacción, la personalidad y el aprendizaje, es el recurso más relevante para comprender el comportamiento humano. Interactuar con otros procesos de mediación con el ámbito (p. 236).

Definición operacional

Se recogerá la valoración de los colaboradores respecto a las dimensiones, motivación intrínseca y motivación extrínseca a través de una encuesta.

Dimensiones e Indicadores

Motivación Intrínseca

- Seguridad y salud
- Higiene
- Comunicación

- Incentivos
- Actividades integradoras
- Familia
- Cultura institucional
- Remuneración
- Estabilidad
- Políticas
- Infraestructura

Motivación Intinseca

- Autorrealización
- Autoestima
- Sentimiento de logro
- Reconocimiento

Escala de Medición

La escala de medición usado fue el tipo de escala ordinal, representada por siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Desempeño laboral

Bermúdez & Bravo (2016), indica que el desempeño laboral es cualquier acción realizada por una persona en respuesta a una supuesta responsabilidad, y debe medirse de acuerdo con su desempeño. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de creatividad, de productividad, de buen clima laboral con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de medición (p. 66).

Definición operacional

Se recogerá la valoración de los colaboradores respecto hacia su propio trabajo evaluadas en las dimensiones habilidades y capacidades, comportamiento y mestas y resultados.

Dimensiones e Indicadores

Habilidades y capacidades

- Conocimiento del trabajo
- Puntualidad
- Eficiencia y eficacia
- Uso de TICs
- Estrategias

Comportamiento

- Trabajo en Equipo
- Cooperación
- Liderazgo
- Comunicación
- Relaciones

Metas y resultados

- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Cumplimiento de labores
- Gestión Administrativa
- Gestión de Tiempo

Escala de medición

La escala de medición usado fue el tipo de escala ordinal, representada por siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Hernández Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que "La población o el mundo es un conjunto de todos los casos que cumplen una determinada especificación" (p.174).

Asimismo para Tamayo y Tamayo, (2003) "La población es la suma de los fenómenos a investigar, en los que la unidad de población tiene la particularidad común de la encuesta y comienza a estudiar los datos" (p.176).

Para la recolección de la data objeto de estudio de esta investigación se realizará en la Dirección Regional de Educación San Martín - Moyobamba. Sobre el conjunto de trabajadores activos con una contratación de Ley N°276, Ley N°1057-CAS y contrato de Locación por Servicio que se encuentran laborando. Se tomará como población de estudio el número de usuarios.

Usuarios: 60

Como muestra el cuadro:

N°	DETALLE DE CONTRATACION	TOTAL
01	D.LEG. 276	15
02	D.LEG. N°1057- CAS	15
03	Locación de Servicio	30
TOTAL		60

Criterios de inclusión. Son todos los colaboradores de ambos sexos que tiene un contrato de Ley N°276, Ley N°1057-CAS y contrato de Locación por Servicio están activos y laborando presencialmente en las respectivas áreas de la Dirección Regional de Educación.

Criterios de exclusión. Son todos los colaboradores vulnerables ante el COVID19, colaboradores con un contrato de Ley de la reforma magisterial N°29944

Muestra

No Probabilístico

Hernández Fernández y Baptista (2014) Implican procedimientos de selección por la naturaleza de la investigación, más que métodos estadísticos generalizados (p. 189).

La técnica de muestreo fue no probabilística por intereses, ya que se tuvo en cuenta a toda la gente y el investigador tuvo ingreso a la información.

Cantidad de Trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Educación San Martín.

Unidad de análisis

Para el presente estudio se aplicará una encuesta a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación en la ciudad de Moyobamba teniendo como fin obtener los resultados más satisfactorios de acuerdo al recojo de información de todos los colaboradores con las contrataciones en elección, teniendo como fin la relación entre Motivación y Desempeño laboral las mismas que serán pasados en una base de datos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A continuación, la determinación de las técnicas e instrumentos, así como la evaluación de validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica para este trabajo de investigación como instrumento ha sido elaborado una encuesta de preguntas cerradas y opciones múltiples. Hernández Fernández y Baptista (2014) afirman que el cuestionario es un instrumento que “consiste en un grupo de cuestiones respecto de un o más cambiantes a medir” (p. 310).

El objetivo de la averiguación es conocer la opinión de cada uno (p. 265).

Es decir, un cuestionario que proporcionará directamente a los trabajadores de la DRESM pertenecientes a las distintas modalidades de contrato en las áreas de la DRESM.

Instrumento

Hernández Fernández y Baptista (2014) definieron que “El instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos en relación a las cambiantes que posee” (p.199).

Para el tipo de instrumento, se realizó uso del cuestionario tanto para la variable satisfacción, como para la variable problema; las cuales fueron validados por juicio de profesionales.

El primer instrumento de la variable es la Motivación conformado por dos dimensiones, la primera dimensión es Motivación Intrínseca, la segunda es Motivación Extrínseca. La cual consta de 15 ítems. En el segundo instrumento de la variable problema es Desempeño Laboral que está conformada por tres dimensiones, la primera dimensión es

habilidades y capacidades, la segunda es comportamiento y la tercera es metas y resultados, la cual consta de 15 ítems.

Como muestra el cuadro:

Técnica	Instrumento	Fuente	Infórmate
Encuesta	Cuestionario	Los usuarios pertenecientes de la DRE-SM a la modalidad de contrato elegido.	Personal DRE-SM

Validez

La validación del instrumento se realizará mediante el criterio y firma de 3 expertos en materia con grado académico de Maestro y/o Doctor. Por lo tanto, Hernández Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que: "La validez del contenido se obtiene a través de las críticas de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las cambiantes de interés" (p. 298).

El instrumento del cuestionario para la variable solución Motivación fue validado por juicio de expertos, los cuales fueron cuatro; por la Mg. Pilar Tenorio Golac, Tony Venancio Pereyra Gonzales, Carlos Cotrina Trigozo los cuales dieron como resultado aplicable. Así mismo para el instrumento del cuestionario de la variable problema de Desempeño Laboral fue validado por juicio de expertos, los cuales fueron cuatro; por la Mg. Pilar Tenorio Golac, Tony Venancio Pereyra Gonzales, Carlos Cotrina Trigozo los mismo que dieron como resultado aplicable.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de los instrumentos de aplicación se utilizará la herramienta estadística denominada Alfa de Cronbach.

Para el cuestionario de la variable solución de Motivación, se observó una confiabilidad de 0,836 con un número de 15 elementos, el cual también fue resultado del uso de Alfa de Cronbach, contando con una escala de tipo Likert, ordinal. Al igual, para el cuestionario de la variable problema de Desempeño Laboral, se observó una confiabilidad de 0,915 con un número de 15 elementos, el cual fue

resultado del uso de Alfa de Cronbach, contando con una escala de tipo Likert, ordinal.

3.5. Procedimientos

Para el comienzo de la elaboración del proyecto y tema de investigación, se optó desarrollar el proyecto en la institución, siendo una de las razones que uno de los investigadores es un trabajador más de la DRE-SM el cual favorece al desarrollo del proyecto, primero se conversó con el administrador y jefe de Operaciones de la Institución, siendo el mismo que nos brindó la información requerida.

Captando la atención del problema que cuenta la Dirección Regional de Educación, fuimos realizando el trabajo de investigación, encontrando datos y recibiendo datos de la misma entidad, para que tenga un desarrollo formal y no tener inconvenientes, se pasó a solicitar autorización al mismo jefe de Operaciones, el cual muy gustoso nos brindó la solicitud, mismo documento que se encuentra en la sección de anexos. Finalmente se logró encontrar y recibir la información necesaria y exacta para la culminación de nuestro proyecto de investigación.

3.6. Método del análisis

Para el análisis y procesamiento de la información obtenida a través de instrumentos de recolección de datos; se procesó por medio de una hoja de cálculo de Excel, los resultados están representados en tablas y gráficos de barras para mejor interpretación de los resultados, a fin de ver de forma ligera las propiedades de la investigación. De esta forma se utilizó el software estadístico SPSS v. 26 para la exhibición y análisis de los datos referidos a todas las variables se usaron estadísticos como:

- Tabla de frecuencias
- Gráficos de barras
- Porcentaje

Como también el uso de Mendeley, esta biblioteca personal, nos permitirá recopilar y guardar nuestra información, teniendo más organizado nuestras referencias bibliográficas, desde artículos

científicos, tesis, libros, etc. Para finalizar se plasmará las conclusiones y recomendaciones debidamente.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue desarrollado de acuerdo a las Normativas internacionales de investigación, bajo las normativas APA (American Psychological Association), Asociación Americana de Psicología, respetando los lineamientos, trayectoria y líneas de investigación de la Universidad Cesar Vallejo; así mismo, bajo la guía de productos observables que brinda la misma universidad; como también bajo la integridad científica que estipula la CONCYTEC, la misma que menciona que un trabajo de investigación debe ser realizado de manera íntegra, aplicando valores.

Según Resolución Presidencial N°215 (2018) las instituciones donde se ejecuta la investigación científica distribuyen con los investigadores el compromiso de garantizar la integridad científica. En ese sentido, las instituciones son causantes de fomentar y adoptar la buena conducta científica entre los investigadores y otros actores comprometidos en el que llevar a cabo en CTI, de esta forma prevenir, investigar y sancionar malas formas de proceder científicas que ocurran en su tema, según lo constituya su normativa interna. (p.9). Los estándares (nacionales e internacionales) utilizados para asegurar la calidad de la ética de la investigación, según corresponda, para explicar la aplicación de principios éticos (buena fe, no malicia, autonomía y justicia).

IV. RESULTADOS

Los datos demográficos es la información principal para la obtención precisa los datos generales, con el cual se podrá identificar el rango o nivel de sus datos personales de cada uno de ellos, para precisar los perfiles y poder trabajarlo con cada uno de ellos.

Tabla 1.

Análisis sociodemográfico

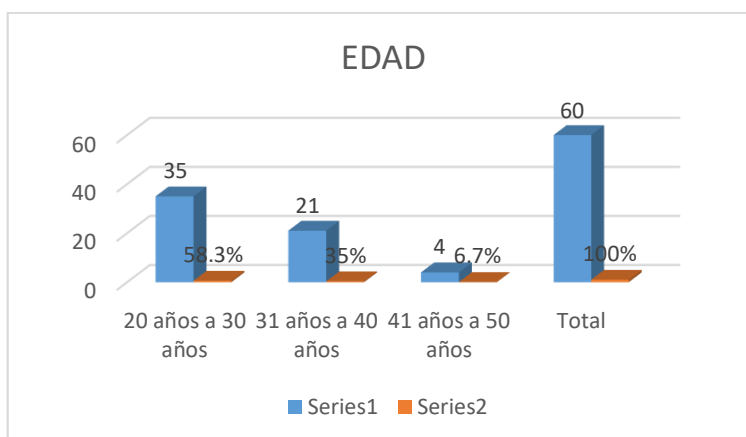
		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20 años a 30 años	35	58.3%
	31 años a 40 años	21	35%
	41 años a 50 años	4	6.7%
	Total	60	100%
Genero	Masculino	26	43.3%
	Femenino	34	56.7%
	Total	60	100%
Estado civil	soltero(a)	38	63.3%
	casado(a)	13	21.7%
	Conviviente	9	15%
	Total	60	100%
Grado de instrucción	secundaria completa	2	3.3%
	técnico superior	49	81.7%
	Universitario	9	15%
	Total	60	100%
Oficina	Oficina de Direccion General	2	3.3%
	Oficina Administrativa	2	3.3%
	Oficina de RRHH	4	6.7%
	Oficina de Informatica	2	3.3%
	Oficina de Abastecimientos	6	10%
	Oficina de Almacen	4	6.7%
	Oficina de Planillas	4	6.7%
	Oficina de Tesorería	3	5%
	Oficina de Dirección de Operaciones	2	3.3%
	Oficina de ESCALOFON	1	1.7%
	Oficina de Asesoría Legal	2	3.3%
	Oficina de Secretaria Técnica	2	3.3%
	Oficina de Imagen Institucional	3	5%
	Oficina Dirección de Gestión Pedagógica	2	3.3%
	Oficina de Programa PREVAED	3	5%
	Oficina de Programa DEVIDA	3	5%
	Oficina de Infraestructura	2	3.3%
	Oficina de Estadística	2	3.3%
	Oficina de Secretaría General	3	5%
	Oficinas de Certificados y Títulos	2	3.3%
	Oficina de Contabilidad	3	5%
Oficina de Presupuesto	3	5%	
Total	60	100%	

Tiempo de experiencia	1 a 6 meses	2	3.3%
	7 meses a 1 año	2	3.3%
	2 años a 3 años	9	15%
	4 años a 5 años	14	23.3%
	6 años a mas	33	55%
	Total	60	100%

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

Gráfico 1. Edad de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1

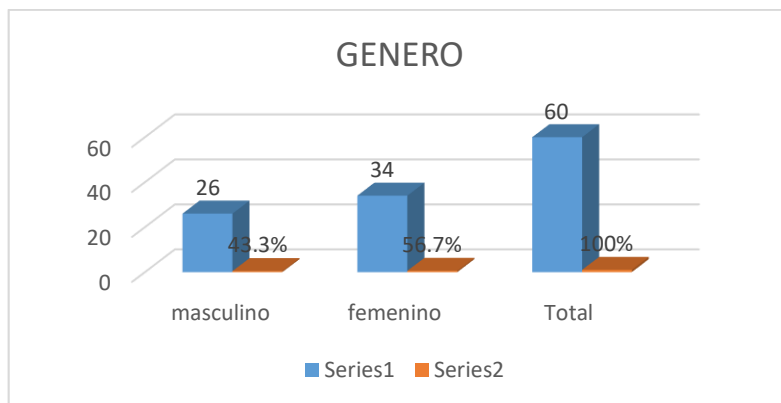
		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20 años a 30 años	35	58.3%
	31 años a 40 años	21	35%
	41 años a 50 años	4	6.7%
	Total	60	100%



Interpretación: En la tabla, nos indica que el 6.7%% es un porcentaje en las edades entre 41 a 50 años y el 48.3% tiene de 20 años a 30 años mostrándonos que hay más personal administrativo que son jóvenes.

Gráfico 2. Genero de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1

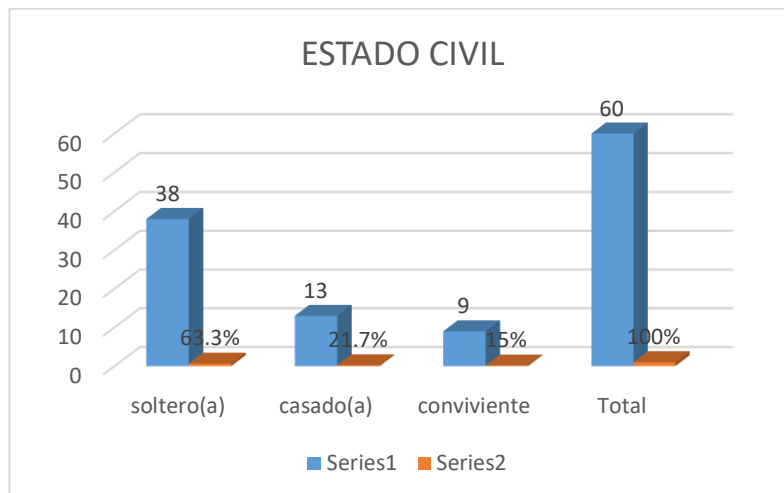
		Frecuencia	Porcentaje
Genero	masculino	26	43.3%
	femenino	34	56.7%
	Total	60	100%



Interpretación: En la tabla, nos indica que el 43.3% son masculino y el 56.7% son femenino mostrando que hay más personal administrativo que son de género femenino.

Gráfico 3. Estado Civil de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1.

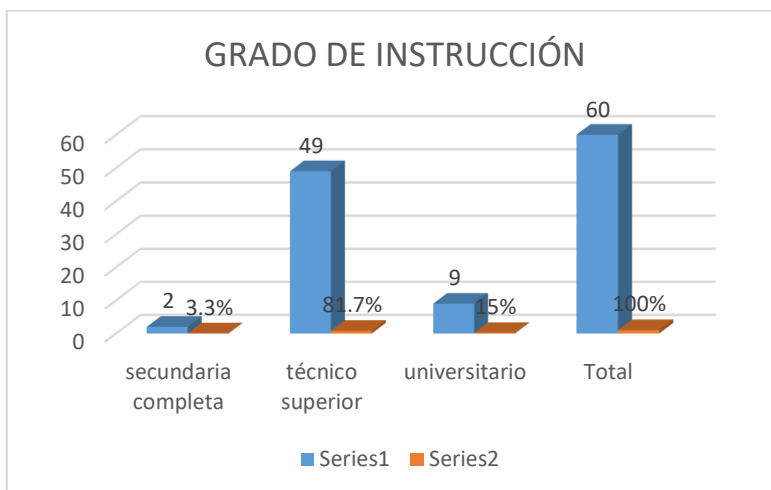
	Frecuencia	Porcentaje
soltero(a)	38	63.3%
casado(a)	13	21.7%
Conviviente	9	15%
Total	60	100%



Interpretación: En la tabla, nos indica que el 15% son de estado civil conviviente y el 63.3% son de estado civil soltero (a) mostrando que hay más personal administrativo que son de estado civil soltero (a).

Gráfico 4. Grado de instrucción de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1

		Frecuencia	Porcentaje
Grado de instrucción	secundaria completa	2	3.3%
	técnico superior	49	81.7%
	Universitario	9	15%
	Total	60	100%

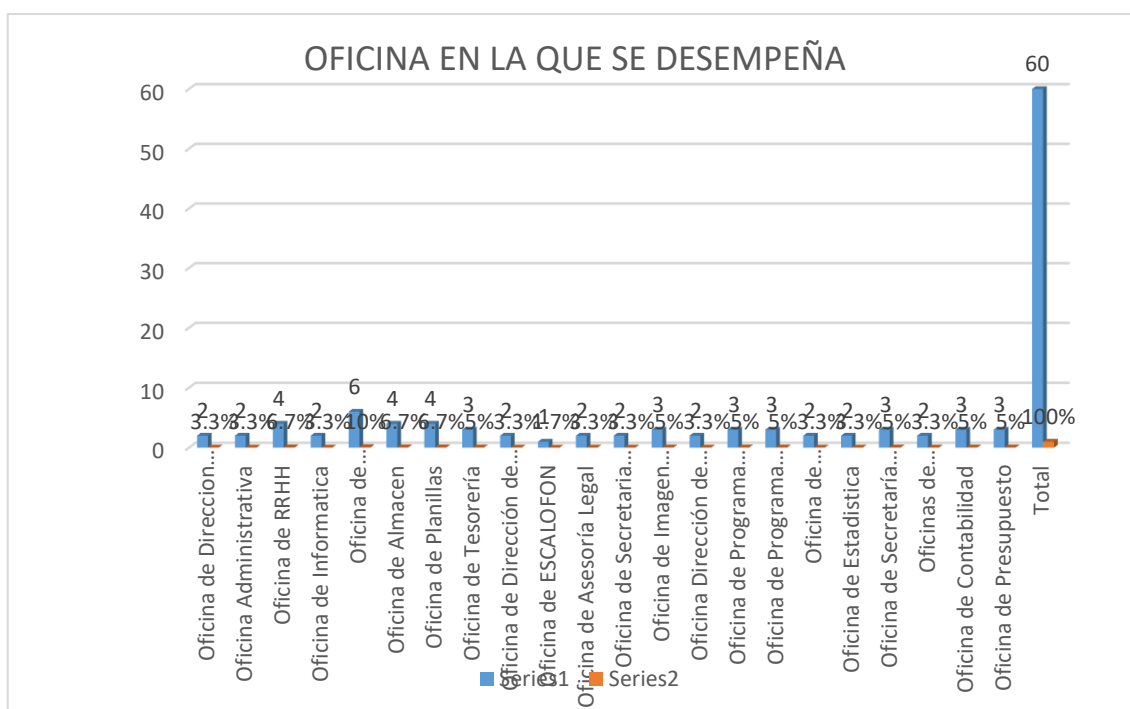


Interpretación: En la tabla, nos indica que el 3.3% tiene el grado de secundaria completa y el 81.7% tiene un grado técnico superior mostrando que hay más personal administrativo que tiene un grado de instrucción de técnico superior.

Gráfico 5. Oficina en el que se desempeñan los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1

		Frecuencia	Porcentaje
Oficina	Oficina de Dirección General	2	3.3%
	Oficina Administrativa	2	3.3%
	Oficina de RRHH	4	6.7%
	Oficina de Informática	2	3.3%
	Oficina de Abastecimientos	6	10%
	Oficina de Almacén	4	6.7%
	Oficina de Planillas	4	6.7%
	Oficina de Tesorería	3	5%
	Oficina de Dirección de Operaciones	2	3.3%
	Oficina de ESCALOFON	1	1.7%
	Oficina de Asesoría Legal	2	3.3%
	Oficina de Secretaría Técnica	2	3.3%
	Oficina de Imagen Institucional	3	5%
	Oficina Dirección de Gestión Pedagógica	2	3.3%
	Oficina de Programa PREVAED	3	5%
	Oficina de Programa DEVIDA	3	5%
	Oficina de Infraestructura	2	3.3%
	Oficina de Estadística	2	3.3%
	Oficina de Secretaría General	3	5%

Oficinas de Certificados y Títulos	2	3.3%
Oficina de Contabilidad	3	5%
Oficina de Presupuesto	3	5%
Total	60	100%



Interpretación: En la tabla, nos indica que el 1.7% laboran en la oficina de ESCALOFON y el 10% labora en la oficina de abastecimiento mostrando que hay más personal administrativo en el área de Abastecimiento.

Gráfico 6. Tiempo de experiencia de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación – Moyobamba 2021-1

	Frecuencia	Porcentaje	
Tiempo de experiencia	1 a 6 meses	2	3.3%
	7 meses a 1 año	2	3.3%
	2 años a 3 años	9	15%
	4 años a 5 años	14	23.3%
	6 años a mas	33	55%
Total	60	100%	

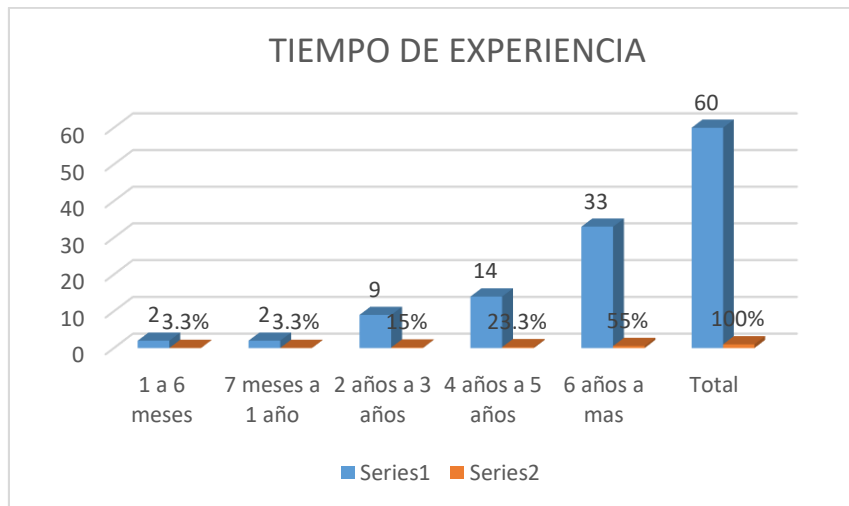


Tabla 2.

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables de Motivación y Desempeño Laboral

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Motivación	Motivación intrínseca	0.794	11
	Motivación extrínseca	0.675	4
Alfa de Cronbach	Ítems		
0.836	15		
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño Laboral	Habilidades	0.813	5
	Comportamiento	0.660	5
	Metas y resultados	0.808	5
Alfa de Cronbach	Ítems		
0.915	15		

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

Con respecto a la fiabilidad de Alfa de Cronbach, nos muestra que la mayoría de coeficientes tienen resultados desde 0,7 demostrando que la fiabilidad es admisible. Según Hernández, Fernandez y Baptista (2014), manifiestan que un instrumento es fiable cuando su coeficiente es mayor a 0,70.

Tabla 3.***Análisis Descriptivo de la Motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación.***

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Casi Siempre	41	68.3
	Siempre	19	31.7
	Total	60	100.0
Motivación Intrínseca	Casi Siempre	40	66.7
	Siempre	20	33.3
	Total	60	100.0
Motivación Extrínseca	Algunas Veces	2	3.3
	Casi Siempre	20	33.3
	Siempre	38	63.3
	Total	60	100.0

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

Interpretación:

La variable Motivación indica que el 68.3% respondió casi siempre y el 31.7% siempre. En cuanto a la motivación intrínseca, el análisis estadístico arrojó que el 66.7% respondió casi siempre y el 33.3% siempre. Finalmente, para lo que viene a ser la motivación extrínseca se manifestó que solo el 3.3% respondió algunas veces, el 33.3% casi siempre y el 63.4% siempre.

Tabla 4***Análisis Descriptivo del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación.***

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Algunas Veces	2	3.3
	Casi Siempre	21	35.0
	Siempre	37	61.7
	Total	60	100.0
Habilidades	Algunas Veces	1	1.7
	Casi Siempre	23	38.3
	Siempre	36	60.0
	Total	60	100.0
Comportamiento	Algunas Veces	2	3.3
	Casi Siempre	22	36.7
	Siempre	36	60.0
	Total	60	100.0
Metas y resultados	Algunas Veces	3	5.0
	Casi Siempre	19	31.7
	Siempre	38	63.3
	Total	60	100.0

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

Interpretación:

La variable Desempeño Laboral indica que el 3.3% respondió algunas veces, el 35% casi siempre y el 61.7% siempre. En cuanto a las habilidades, el análisis estadístico arrojó que el 1.7% respondió algunas veces, el 38.3% casi siempre y el 60% siempre. Así mismo, con respecto al comportamiento el 3.3% respondió algunas veces, el 36.7% casi siempre y finalmente, para lo que viene a ser las metas y resultados se manifestó que solo el 5% respondió algunas veces, el 31.7% casi siempre y el 63.3% siempre.

Tabla 5

Prueba de Normalidad – Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	N	Sig.
Motivación	0.434	60	0.000
Factor Intrínseca	0.425	60	0.000
Factor Extrínseca	0.396	60	0.000
Variables	Estadístico	N	Sig.
Desempeño Laboral	0.388	60	0.000
Habilidades	0.384	60	0.000
Comportamiento	0.379	60	0.000
Metas y Resultados	0.393	60	0.000

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de 60 muestras, la distribución de la prueba es normal, por lo que se utiliza el estadístico Rho de Spearman (Rho) para correlacionar las variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov cuando la muestra sea mayor a 50, ya que si la muestra es menor o igual a 50 se utilizará Shapiro Wilk. Cuando la prueba es no paramétrica, se refiere al nivel de sig. Es menor de 0,005, para lo cual se utilizarán las estadísticas de Spearman Rho. (p.322)

Tabla 6.

Análisis de correlación entre Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación

MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,795**	0.000	60

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

En la tabla 6 se presenta la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1, en la cual, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente 0,795 lo que significa una correlación positiva según Hernández Fernández y Baptista (2014) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación

MOTIVACION INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,660**	0.000	60

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

En la tabla 7 se presenta la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1, en la cual, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente 0,660 lo que significa una correlación positiva según Hernández Fernández y Baptista et al. (2014) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8.

Análisis de correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación

MOTIVACION EXTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,962**	0.000	60

Fuente: *Elaboración propia mediante el SPSS 26*

En la tabla 8 se presenta la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Moyobamba 2021-1, en la cual, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente 0,962 lo que significa una correlación positiva según Hernández Fernández y Baptista (2014) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La motivación tiene correlación con un (buen nivel) en correspondencia a la variable desempeño laboral correlación positiva de colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Moyobamba, en donde se obtuvo dicho resultado en base a un análisis estadístico, siendo el valor de Rho Spearman de significando una relación efectiva y el p valor de 0,000 siendo menor al 0,05; estableciendo que si había una buena motivación incrementaría el desempeño y la productividad en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Moyobamba. Dado que, si el colaborador recibe una buena motivación por parte de sus superiores, realiza los reconocimientos por las actividades bien realizadas; entonces el colaborador será más productivo y tendrá un favorable desempeño laboral. En similitud con el estudio realizado por Fernández Fernández (2016) donde llegó a coincidir con los resultados que coexiste correlación moderado y positiva entre las variables, al igual que el nivel de significancia es de $p = 0,000$ además que la motivación debía ser replanteada para que los colaboradores cumplan con sus actividades y tengan un buen desempeño.

Por otra parte, en lo que respecta la motivación intrínseca y desempeño laboral se deduce que el resultado es de 0,660; indica que existe correlación buena o positiva; al igual que la investigación de Sánchez Reynalte (2016) donde obtuvo como resultado de 0.901; entonces se puede destacar que ambos estudios guardan relación, en donde se entiende que los colaboradores están motivados para lograr su satisfacción personal para desarrollar un buen desempeño laboral.

Además, con lo que corresponde a motivación extrínseca y desempeño laboral se deduce que el resultado es de 0.962; indicando que existe una correlación positiva; así también en la investigación de Montilla López (2018) donde el análisis tiene como conjetura, existente interacción significativa entre la indemnización profesional y el manejo gremial en las superficies de gestión de la Red de Salud San Martín, obteniendo un resultado de 0.923; por lo tanto se puede decir que ambas investigaciones

guardan relación, y se entiende que la motivación económica permite que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.

Para culminar, se entiende que tanto la motivación y el desempeño laboral son factores muy importantes para el surgimiento de cualquier entidad. Además, siempre se debe tomar en cuenta el recurso humano, reconocer sus capacidades, motivarlos para seguir trabajando en base a los objetivos, así también comprometiéndose y sintiéndose identificados con la institución en la que laboran.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: La motivación tiene una relación de manera directa positiva con el desempeño laboral, esto significa que mientras exista mayor motivación laboral en los colaboradores, mayor será el desempeño que tengan dentro de la Dirección Regional de Moyobamba. ($Rho=0,795$; $p<0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEGUNDO: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral. ($Rho=0,660$; $p<0.05$) por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TERCERO: Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral. ($Rho=0,962$; $p<0.05$) por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El área de Recursos Humanos debe ejecutar mediciones constantes en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Moyobamba, con el fin de identificar necesidades, incentivos y recompensas para que así se implemente el tema del desempeño laboral y genere beneficios para la institución. Así también, capacitar a cada uno de sus trabajadores para lograr que estos adopten más conocimientos y sus desempeño mejore positivamente y lograr de mejor manera sus metas.

SEGUNDA: El personal administrativo de la institución debería llevar a cabo un planeamiento estratégico para así fortalecer la motivación de cada uno de los colaboradores, teniendo en cuenta los reconocimientos, las remuneraciones, relaciones interpersonales y así también las normas de la institución, con el fin de que los trabajadores se sientan motivados al momento de desempeñar cada una de sus actividades.

TERCERA: Como institución deberían estar pendientes de cada uno de sus trabajadores y medir tanto el desempeño como la satisfacción al realizar sus actividades, recompensando a los que obtienen un nivel alto para que esto los siga motivando a desempeñar cada uno de sus roles de manera óptima, beneficiándose personalmente y así también a la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar, Javier; González, Daniel; Aguilar, A. (2016). *Redalyc.Un modelo estructural de motivación intrínseca*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3589/358950159010.pdf>
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Medina Blum, F., & Cruz Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de La Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 8–14.
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22, 60–70.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Carmona Fuentes, P., Hernández Vargas, J. G., & Rosas Reyes, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapientia Organizacional*, 2, 53–58.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Rocha Martínez (ed.); INTERAMERI). McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos* (octava ed.).
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Colín Flores, C. G., & Simón Domínguez, N. (2014). Adicción al trabajo , satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22, 16–24.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>
- Donawa Torres, Z. A. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1, 58–73.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=57113/5711360739003>
- Escalante Diaz, S., & Gonzales Castellar, C. (2016). *La motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de las fundaciones de microcrédito en Cartagena – Colombia*. <http://hdl.handle.net/11227/1413>
- Esquivel, V. O., & Becerra, T. P. (2018). *Universidad Central Del Ecuador Facultad De Ciencias Médicas Carrera De Obstetricia*. 13–14.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17619%0Ahttp://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21332%0Ahttp://200.12.169.19:8080/handle/25000/15327>
- Fernández Fernández, E. J. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín – 2016*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20652>
- Flórez Torres, D., Arce Bonilla, L. C., & Ibargüen Mosquera, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONOMICAS CUC*, 41(1), 9–24.
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2600>
- Hernandez Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Jaramillo Bernal, C., Robao Pinzón, Ó., & Rojas Berrio, S. (2018). Asociación entre motivaciones extrínsecas e intrínsecas y decisión de compra en productos de lujo en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 50–

61. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i3.24921>
- Lizcano Caro, I. (2016). "Estudio sobre el impacto que el estilo de aprendizaje y la motivación tienen sobre el desempeño académico de estudiantes de los cursos de Gestión Humana en una universidad pública colombiana." <http://hdl.handle.net/11285/622476>
- López Fuentes, R., & Sánchez Hernández, P. (2016). Cambios en la motivación del alumnado durante su carrera universitaria. Estudio transversal. *Opcion*, 32(SpecialIssue9), 997–1006. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048482056%0ACómo>
- Martínez Pérez, H. F. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *ORBIS*, 11, 23–43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70945572003>
- Montilla López, E. R. (2018). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*.
- Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote." *AD-Minister*, 0, 143–160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322331212008>
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 31–39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005>
- Neyra Enciso, S. C., Rios Salazar, T. T., Siles Nates, M., & Apaza Tarqui, E. (2016). *El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016*. 6, 199–220. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101
- Orbe Guaraca, M. P., & Ordoñez Espinoza, C. G. (2018). *La Motivación En El Desempeño Laboral Del Personal Docente , Administrativo Y De Servicio De La Universidad Católica De Cuenca , Extension Cañar Elaboration of a System of Actions for Motivation in the Labor Performance of the Teaching , Administrative an. 7*. <https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/585>
- Paz Jara, A. O. (2018). *Incidencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote, año 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28667>
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Riberdis*, 7(1), 201–222. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacion_al_desempeño_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031112069527987
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3, 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro Tafur, N. (2019a). Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31301/Pizarro_TN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro Tafur, N. (2019b). Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018. *Universidad César Vallejo*.

- Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M., Torres Hernández, Y. del, & Carmen. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *NEGOTIUM*, 9, 22–33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodriguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardoczo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *EAN*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sánchez Henríquez, Jorge; Ramirez Madrid, K. (2017). ANALISIS DEL RIESGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. PARTE I. *Seccion de Investigaciones Contables "Profesor Juan Alberto Arévalo,"* 37(2013), 1–261.
- Sanchez Reynalte, R. del P. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/233>
- Sanín Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral : el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13, 1–22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp>
- Santacruz Benavidez, J. A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. 11(1), 92–105.
- Santangelo, A. G. (2018). *Liderazgo, Motivación Y Eficiencia*. 4575(653), 55. https://ucema.edu.ar/publicaciones/doc_trabajo.php
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). Conocimiento, investigación, proyecto y evaluación. *El Proceso de La Investigación Científica*, 1–183.
- Urdaneta Quintero, O. R., & Urdaneta Quintero, M. del V. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 19, 672–682. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>
- Ustua Huamán, J. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020. *Repositorio Institucional - UCV*, 0–3.
- Zenteno Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral, análisis de un caso. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26, 119–135. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367.CITACI>
- Zuta Arriola, N., Llaja, Castro, L., & Pacheco Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12, 157–164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>

ANEXOS

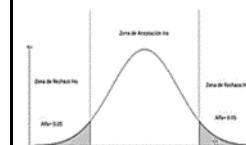
Anexo 1- Cuadro de operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V01: Motivación	Chiavenato (2009), afirma que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno (p. 236).	Se recogerá la valoración de los colaboradores respecto a las dimensiones, motivación intrínseca y motivación extrínseca a través de una encuesta.	• Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud • Higiene • Comunicación • Incentivos • Actividades integradoras • Familia • Cultura institucional • Remuneración • Estabilidad • Políticas • Infraestructura 	Ordinal
			• Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Autoestima • Sentimiento de logro • Reconocimiento 	

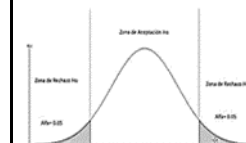
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V02: Desempeño laboral	Bermúdez & Bravo (2016), indica que el desempeño laboral, es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que ser medido en base a su ejecución. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de productividad, de creatividad, de buenas relaciones con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de evaluación o medición, (p.66)	Se recogerá la valoración de los colaboradores respecto hacia su propio trabajo evaluadas en las dimensiones habilidades y capacidades, comportamiento y metas y resultados.	• Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Puntualidad • Eficiencia y eficacia • Uso de TICs • Estrategias 	Ordinal
			• Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo • Cooperación • Liderazgo • Comunicación • Relaciones 	
			• Metas y Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Cantidad de trabajo • Cumplimiento de labores • Gestión administrativa • Gestión de tiempo 	

Anexo 2- Matriz de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuentes de información	Instrumentos	Valoración Estadística
V01 Motivación	Motivación intrínseca	Seguridad y salud	Ítem 1 al Ítem 1	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Dirección Regional de Educación - San Martín - Moyobamba.	Cuestionario de encuesta. Estrella Iveth Hernández Galicia (2008) adaptado del cuestionario "ECI" Emotional Competence Inventory de Boyatzis, Goleman y HayMcBer (1999). Adaptado por Tarrillo J, (2018). Adaptado al contexto y al criterio de la investigación, adaptado del cuestionario de Chiavenato.	Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach y correlación de Rho de Spearman
		Higiene					
		Comunicación					
		Incentivos					
		Actividades integradoras					
		Familia					
		Cultura Institucional					
		Remuneración					
		Estabilidad					
		Políticas					
	Infraestructura						
	Motivación extrínseca	Autorrealización	Ítem 12 al Ítem 15				
		Autoestima					
		Sentimiento de logro					
		Reconocimiento					



Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuentes de información	Instrumentos	Valoración Estadística
V02 Desempeño laboral	Habilidades y Capacidades	Conocimiento del trabajo	Ítem 1 al Ítem 15	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Dirección Regional de Educación- San Martín- Moyobamba.	Cuestionario de encuesta. Estrella Iveth Hernández Galicia (2008) adaptado del cuestionario "ECI" Emotional Competence Inventory de Boyatzis, Goleman y HayMcBer (1999). Adaptado por Tarrillo J, (2018). Adaptado al contexto y al criterio de la investigación, adaptado del cuestionario de Chiavenato.	Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach y correlación de Rho de Spearman
		Puntualidad					
		Eficiencia y eficacia					
		Uso de TICs					
		Estrategias					
	Comportamiento	Trabajo en Equipo	Ítem 6 al Ítem 10				
		Cooperación					
		Liderazgo					
		comunicación					
		Relaciones					
	Metas y Resultados	Calidad de trabajo	Ítem 11 al Ítem 15				
		Cantidad de trabajo					
		Cumplimiento de labores					
		Gestión administrativa					
		Gestión de tiempo					



ANEXO 3 – Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1?</p>	<p>Objetivo General Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1. Describir el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1.</p>	<p>Hipótesis General La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1.</p> <p>Hipótesis Específicos La motivación intrínseca relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, de la ciudad de Moyobamba 2021-1.</p>	<p>V01 Motivación</p> <p>V02 Desempeño Laboral</p>	<p>Método de Estudio Está basado en un estudio de carácter no experimental, trasversal.</p> <p>Tipo de estudio Descriptivo Correlacional</p> <p>Área de estudio Provincia de Moyobamba-San Martín</p> <p>Población y muestra Conformado por la DRE-San Martín.</p> <p>Instrumento Cuestionario de preguntas</p> <p>Valoración estadística 95%</p>

ANEXO 4 – CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador el presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información y conocer la relación de la motivación con el desempeño laboral; la presente información recopilada será de total confidencialidad, por lo que le pedimos su mayor **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**. En beneficio de la mejora continua.

DATOS GENERALES

- 1. Edad**
 - a) 20 a 30
 - b) 31 a 40
 - c) 41 a 50
 - d) 51 a 60
 - e) 61 a mas
- 2. Genero**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 3. Estado civil**
 - a) Soltero (a)
 - b) Casado (a)
 - c) Viudo (a)
 - d) Divorciado (a)
 - e) Conviviente (a)
- 4. Grado de instrucción**
 - a) Secundaria completa
 - b) Técnico superior
 - c) Universitario
- 5. Oficina en el que se desempeña**
 - a) Oficina de Dirección General
 - b) Oficina Administrativa
 - c) Oficina de RRHH
 - d) Oficina de Informática
 - e) Oficina de Abastecimientos
 - f) Oficina de Almacén
 - g) Oficina de Planillas
 - h) Oficina de Tesorería
 - i) Oficina de Dirección de Operaciones
 - j) Oficina de ESCALAFON
 - k) Oficina de Asesoría Legal
 - l) Oficina de Secretaria Técnica
 - m) Oficina de Imagen Institucional
 - n) Oficina Dirección de Gestión Pedagógica
 - o) Oficina de Programa PREVAED
 - p) Oficina de Programa DEVIDA
 - q) Oficina de Infraestructura
 - r) Oficina de Estadística
 - s) Oficina de Secretaria General
 - t) Oficina de Certificados y Títulos
 - u) Oficina de Contabilidad
 - v) Oficina de Presupuesto
- 6. Tiempo de experiencia**
 - a) 1 a 6 meses
 - b) 7 meses a 1 año
 - c) 1 año a 2 años
 - d) 3 años a 5 años
 - e) 6 años a mas

II. A continuación, se presenta las preguntas de motivación. Marque con una “X” según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable	Ítems	Dimensiones	Atributo				
			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
MOTIVACION	Motivación Intrínseca	1. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades					
		2. El entorno físico de mi centro de trabajo facilita la labor que desarrollo por su ambiente seguro e higiénico					
		3. Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con el equipo de trabajo					
		4. Me otorgan incentivos si trabajo horas extras					
		5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras					
		6. Mi familia está comprometida con mi labor y conoce el trabajo que realizo					
		7. La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) está bien definida y ayuda a crear un buen clima laboral					
		8. Estoy de acuerdo con mi asignación remunerativa					
		9. La institución me brinda estabilidad laboral					
		10. Mis aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la institución					
		11. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo (mobiliario, iluminación)					
	Motivación Extrínseca	12. Me siento realizado con el trabajo que realizo					
		13. Soy aceptado por mi equipo de trabajo					
		14. Me siento útil en la institución					
		15. El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral					

III. Preguntas de Desempeño Laboral. Marque con una “X” según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable	Ítems	Dimensiones	Atributo				
			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades y Capacidades	Preguntan permanentemente lo que deben hacer					
		Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda					
		Optimizan los recursos que se les brinda					
		Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)					
		Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase					
	Comportamiento	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada					
		Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen					
		Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					
		Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos					
		Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares					
	Metas y Resultados	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					
		Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					
		Cumplen oportunamente con las labores asignadas					
		Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa					
		Gestionan adecuadamente su tiempo					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Golac Tenorio Pilar

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Administración de la Educación

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y confiable para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Moyobamba, 13 de Junio de 2021


Mg. Pilar Golac Tenorio
CPPe. N° 0503808

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Golac Tenorio Pilar

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Administración de la Educación

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Desempeño

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto y confiable para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Moyobamba, 13 de Junio de 2021


Mg. Pilar Golac Tenorio
CPPe. N° 0503808

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Mg. Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Moyobamba, 17 de junio de 2021


Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP 12957

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Mg. Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Desempeño

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Moyobamba, 17 de junio de 2021


Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP 12957

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: COTRINA TRIGOZO, Carlos

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO / MINEDU

Especialidad : Ing. Agroindustrial. / Lic. Mg. en Educación.

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores <u>conceptuales y operacionales</u> .					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal <u>inherente a la variable: Gestión del talento humano</u> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las <u>hipótesis, problema y objetivos de la investigación</u> .					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable <u>de estudio</u> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la <u>realidad, motivo de la investigación</u> .				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo <u>tecnológico e innovación</u> .				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 13 de junio de 2021


 Carlos Cotrina Trigozo
 Ing. Agroindustrial CIP. N° 76030
 Lic. Mg. en Educación CPPe. N° 0511379

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: COTRINA TRIGOZO, Carlos

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO / MINEDU

Especialidad : Ing. Agroindustrial. / Lic. Mg. en Educación.

Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): VILLACORTA PICHIS, Nathaly; BARBARAN RUÍZ, Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales .				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación .					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio .					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación .				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							46

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 13 de junio de 2021


 Carlos Cotrina Trigozo
 Ing. Agroindustrial CIP. N° 76030
 Lic. Mg. en Educación CPPe. N° 0511379

Moyobamba, 18 de diciembre de 2020

CARTA N° 114 -2020-GRSM-DRE-DO-OO

SEÑORA :
Fiorella Barbaran Ruiz
Jr. Puno N°570- Moyobamba

ASUNTO : Autoriza Realizar Elaboración de Proyecto de Investigación


Me dirijo a usted, con la finalidad hacerle llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo autorizar su ingreso a las instalaciones de la Dirección Regional de Educación San Martín, sito en Jr. Varacadillo N° 237- Moyobamba, exclusivamente para la elaboración de Proyecto de Investigación; caso contrario, se cancelará dicha autorización.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES
OFICINA DE OPERACIONES


LUIS MIGUEL ALVARADO SEPÚLVEDA
JEFE DE OPERACIONES U.E. 300

RECOLECCION DE DATOS

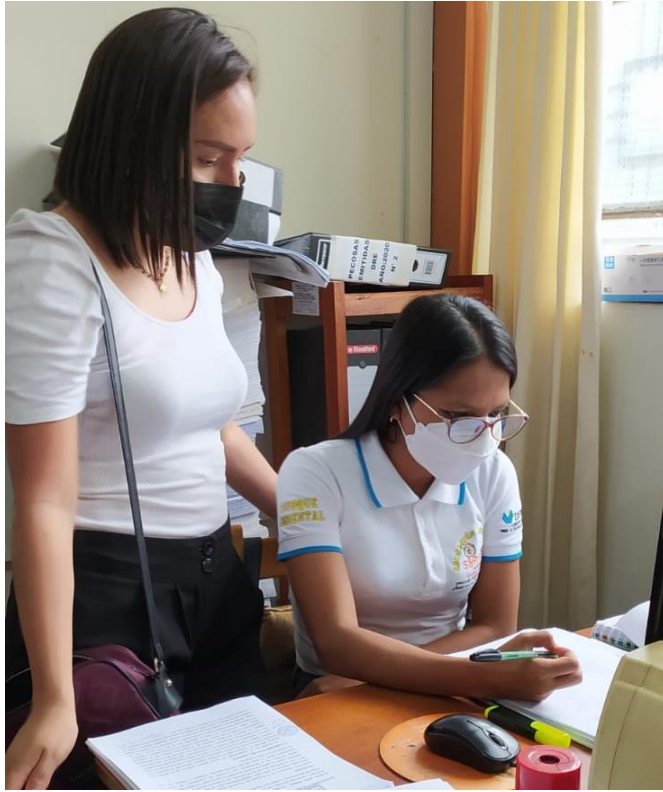
- Encuesta en la oficina de Planillas



➤ Encuesta en la oficina de Operaciones



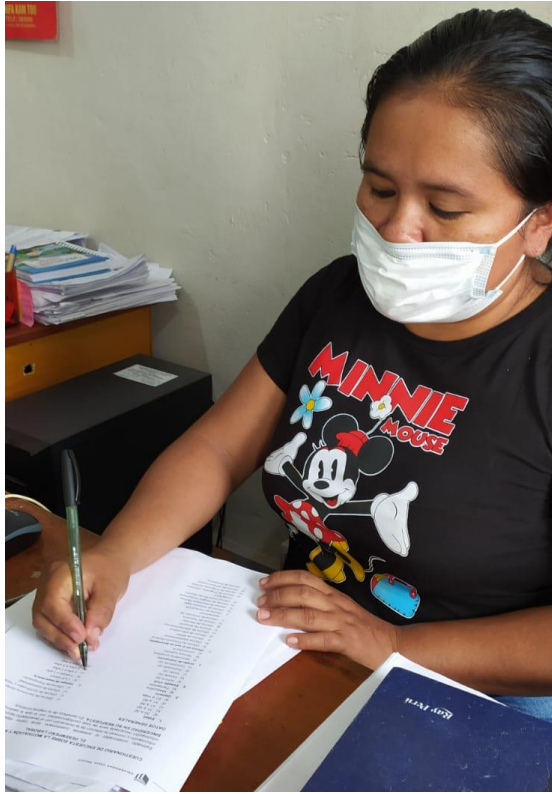
➤ Encuesta en la oficina de RR.HH



➤ Encuesta en la oficina de Almacén



➤ Encuesta en la oficina de Estadística



➤ Encuesta en la oficina de Abastecimientos





CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador el presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información y conocer la relación de la motivación con el desempeño laboral; la presente información recopilada será de total confidencialidad, por lo que le pedimos su mayor **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**. En beneficio de la mejora continua.

DATOS GENERALES

A. Edad

1. 20 años a 30 años
2. 31 años a 40 años
3. 41 años a 50 años
4. 51 años a 60 años

B. Genero

1. Masculino
2. Femenino

C. Estado civil

1. Soltero (a)
2. Casado (a)
3. Viudo (a)
4. Divorciado (a)
5. Conviviente (a)

D. Grado de instrucción

1. Secundaria completa
2. Técnico superior
3. Universitario

E. Oficina en el que se desempeña

1. Oficina de Dirección General
2. Oficina Administrativa
3. Oficina de RRHH
4. Oficina de Informática
5. Oficina de Abastecimientos
6. Oficina de Almacén
7. Oficina de Planillas
8. Oficina de Tesorería
9. Oficina de Dirección de Operaciones
10. Oficina de ESCALAFON
11. Oficina de Asesoría Legal
12. Oficina de Secretaria Técnica
13. Oficina de Imagen Institucional
14. Oficina Dirección de Gestión Pedagógica
15. Oficina de Programa PREVAED
16. Oficina de Programa DEVIDA
17. Oficina de Infraestructura
18. Oficina de Estadística

19. Oficina de Secretaria General
20. Oficina de Certificados y Títulos
21. Oficina de Contabilidad
22. Oficina de Presupuesto

F. Tiempo de experiencia

1. 1 mes a 6 meses
2. 7 meses a 1 año
3. 1 año a 2 años
4. 3 años a 5 años
5. 6 años a mas

II. A continuación, se presenta las preguntas de motivación. Marque con una "X" según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable	Ítems	Dimensiones	Atributo				
			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
MOTIVACION	Motivación Intrínseca	1. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades				X	
		2. El entorno físico de mi centro de trabajo facilita la labor que desarrollo por su ambiente seguro e higiénico					X
		3. Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con el equipo de trabajo					X
		4. Me otorgan incentivos si trabajo horas extras				X	
		5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras					X
		6. Mi familia está comprometida con mi labor y conoce el trabajo que realizo					X
		7. La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) está bien definida y ayuda a crear un buen clima laboral				X	
		8. Estoy de acuerdo con mi asignación remunerativa					X
		9. La institución me brinda estabilidad laboral					X
		10. Mis aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la institución					X
		11. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo (mobiliario, iluminación)					X
	Motivación Extrínseca	12. Me siento realizado con el trabajo que realizo					X
		13. Soy aceptado por mi equipo de trabajo					X
		14. Me siento útil en la institución					X
		15. El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral					X

III. Preguntas de Desempeño Laboral. Marque con una "X" según la escala siguiente:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable	Ítems	Dimensiones	Atributo				
			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades y Capacidades	Preguntan permanentemente lo que deben hacer					X
		Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda					X
		Optimizan los recursos que se les brinda				X	
		Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)					X
		Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase					X
	Comportamiento	Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada					X
		Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen					X
		Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					X
		Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos					X
		Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares					X
	Metas y Resultados	Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					X
		Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados				X	
		Cumplen oportunamente con las labores asignadas					X
		Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa					X
		Gestionan adecuadamente su tiempo					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, MOYOBAMBA, SAN MARTÍN, 2021", cuyos autores son BARBARAN RUIZ FIORELLA, VILLACORTA PICHIS NATHALY YADIRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

MOYOBAMBA, 22 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID 0000-0003-2707-8193	Firmado digitalmente por: RDIAZSA11 el 22-07- 2021 09:54:24

Código documento Trilce: TRI - 0141985