



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de
Los Olivos, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Saavedra Ramírez Ayda Cristina (ORCID: 0000-0003-2050-2692)

ASESOR:

Mg. De Lama Morán Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis abuelos y demás familiares que me guiaron en el proceso de formación académica.

Agradecimiento

A mis familiares, amistades y docente de curso que me apoyaron y brindaron todo su apoyo en mi crecimiento profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de normalidad Shapiro -Wilks	24
Tabla 2	Correlación y tamaño del efecto entre las variables motivación y desempeño laboral	25
Tabla 3	Correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral	26
Tabla 4	Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación	27
Tabla 5	Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según sexo	28
Tabla 6	Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según grupo etario	28
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según área laboral	30
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos	31
Tabla 9	Distribución de frecuencias según las dimensiones de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos	32
Tabla 10	Distribución de frecuencias del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos	33
Tabla 11	Distribución de frecuencias según las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos	34
Tabla 12	Análisis estadístico preliminar de los ítems de la Escala R MAWS	60
Tabla 13	Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la escala de motivación	61
Tabla 14	Análisis estadístico preliminar de los ítems del cuestionario de Desempeño Laboral	63
Tabla 15	Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del cuestionario de desempeño laboral	63

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según sexo	28
Figura 2	Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según grupo etario	29
Figura 3	Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según área laboral	30
Figura 4	Niveles de motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos	31
Figura 5	Niveles según las dimensiones de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos	32
Figura 6	Niveles de desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos	33
Figura 7	Niveles según las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos	34
Figura 8	Diagrama de ruta de la variable motivación – prueba piloto	62
Figura 9	Diagrama de ruta de la variable desempeño laboral -prueba piloto	64

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos de la ciudad de Lima, Perú. En cuanto a la metodología de investigación fue de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental; a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo constituida por 115 trabajadores mayores de 18 años, de ambos sexos y de diferentes profesiones. Se administró la Escala de Motivación en el trabajo de R-MAWS creado por Gagné et al. (2010), adaptado al contexto peruano por Gastañaduy (2013) y el cuestionario de Desempeño Laboral diseñado por Boada (2018). Se constató que la motivación se relaciona de manera directa, significativa y moderada ($Rho = .454$) con el desempeño laboral; de igual forma, se demostró que las dimensiones de la motivación (desmotivación, $Rho = .374$; regulación introyectada, $Rho = .324$; regulación identificada, $Rho = .651$; y motivación intrínseca, $Rho = .761$) se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral. Las dimensiones del desempeño laboral (proactividad, $Rho = .415$; capacidad de servicio, $Rho = .434$; conocimientos, $Rho = .409$; y diligencia al trabajo, $Rho = .430$) se relacionan de manera directa y significativa con la motivación, de igual forma se reportó un tamaño de efecto de nivel alto ($r^2 = .999$), se concluye que existe una relación significativa de nivel moderado entre ambas variables y sus dimensiones. Por último, se recomienda verificar los hallazgos de la investigación en un contexto post pandemia y la aplicación de los instrumentos utilizados de manera presencial y en una muestra mayor.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, variable, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and job performance in workers in the district of “Los Olivos” located in Lima, Perú. As for the research methodology, it was a correlational type with a quantitative approach, non-experimental design; based on a non-probabilistic convenience sampling. The sample consisted of 115 workers over 18 years old, of both sexes and from different professions. The R-MAWS “Motivation at Work Scale” created by Gagné et al. (2010), adapted to the Peruvian context by Gastañaduy (2013) and the Job Performance questionnaire designed by Boada (2018) were applied. It was found that motivation is directly, significantly and moderately related ($Rho = .454$) with job performance; as well as, the dimensions of motivation (demotivation, $Rho = .374$; introjected regulation, $Rho = .324$; identified regulation, $Rho = .651$; and intrinsic motivation, $Rho = .761$) were shown to be directly and significantly related to job performance. The dimensions of job performance (proactivity, $Rho = .415$; service capacity, $Rho = .434$; knowledge, $Rho = .409$; and diligence to work, $Rho = .430$) are directly and significantly related to motivation; likewise, a high level effect size ($r^2 = .999$) was reported, concluding that there is a significant relationship of moderate level between both variables and their dimensions. Finally, it is recommended to verify the research findings in a post-pandemic context and the application of the instruments used in a face-to-face manner and in a larger sample.

Key words: Motivation, job performance, variable, workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el contexto organizacional la motivación está formando parte primordial en las organizaciones como un elemento fundamental para poder mejorar el desempeño en sus trabajadores, con la intención de que el trabajador se sienta identificado, comprometido y dichoso con el grupo laboral al cual pertenece y su entorno en general , logrando de este modo el cumplimiento de las metas tanto desde el aspecto personal, como organizacional y estas pueden suceder en el sector estatal como privado.

Según Romero et al. (2018) es fundamental conseguir la motivación en el personal, de modo que sea eficaz con los fines de la empresa, generando así no solo un crecimiento económico, sino también un buen desempeño; de igual forma, diversos estudios mencionan a la motivación como un mediador para potencializar el desempeño en trabajadores

En ese sentido, podemos decir que, a consecuencia de la pandemia, la situación laboral en el país se ha visto afectada en diversos contextos, por la cual mantener la motivación en época de crisis es un desafío que muchas empresas se han propuesto con el fin de mejorar aspectos que pueden haberse visto afectados durante esta situación y una de las cuales es el desempeño. Sabastizagal et al. (2020) mencionan que si un empleado labora en las condiciones adecuadas estas fortalecerán su motivación, identificación y productividad para con la empresa a la que brinda servicios, en caso suceda lo contrario esta se verá afectada en muchos de los factores lo cual perjudicaría no solo al trabajador sino a la organización.

Para Ruiz y Gómez (2021) el impacto que la COVID 19 ha generado en los trabajadores un punto de vista distinto en la parte motivacional, esto a su vez varía de acuerdo al empleo o área que puedan ejercer, debido a que no podemos comparar las circunstancias que presentan los contextos en la cual se desenvuelven y el desempeño que puedan manifestar. El proceso adaptativo, los reglamentos de bioseguridad frente a la pandemia, el distanciamiento y confinamiento, traen como consecuencia un desgaste y problemas en cuanto a la salud mental, lo cual se va ver reflejado en su desempeño.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2020) realizó un estudio en la cual detalla que muchas empresas grandes y pequeñas optaron por recuperar su productividad motivando de distintas formas, brindándole a sus trabajadores la posibilidad de poder seguir laborando en diferentes modalidades con el fin de salvaguardar el bienestar de los mismos, mejorando a la par su desempeño; donde un 38% labora de manera presencial, un 28,2 % desde casa y un 33.0% de ambas formas.

Las medidas correspondiente al bienestar del trabajador que otros países han tomado, incluyendo el nuestro ha sido de manera paulatina, en mención a eso la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2020) describe que las medidas de protección tomadas para la reinserción del trabajo en situación de pandemia se basaron principalmente en tres puntos primordiales como estrategias motivacionales, que son: proteger al trabajador dentro de su centro de labores, fomentar la función de la economía y recurso humano; y sobre todo la ayuda en el empleo con beneficio en ambas partes tanto para el empleador como para en empleado.

Sin embargo en esta era globalizada el nivel de competencia laboral crece debido a los estándares que las empresas requieren y esta situación sucede en el ámbito público y privado ,por tanto, Rodríguez (2020) detalla que las organizaciones a diario buscan estrategias que puedan potenciar el recurso humano y esto no solo se basa en el factor económico que es lo que mueve todo interés de un trabajador sino en poder brindar al trabajador un bienestar no solo físico sino también emocional , el cual no pueda afectar su salud mental para el adecuado cumplimiento de sus actividades. Cabe indicar que motivar al empleado no significa solo brindar una remuneración que convalide sus horas de trabajo, sino que emocionalmente pueda sentirse bien consigo mismo y esto engloba a que pueda estar rodeado de un entorno social saludable, el cual le permita desarrollarse y autodeterminarse en el contexto laboral.

En el entorno nacional e internacional se llegaron a elaborar muchos análisis desde distintas situaciones laborales en cuanto a la motivación y desempeño, para la cual, Marín y Placencia (2017) especifican que aquellas empresas que apuestan por brindar un mejor servicio en la mejora de la calidad del trabajo para el beneficio de todos, son aquellas que suelen obtener resultados satisfactorios,

logrando equilibrar y fijar objetivos que lleven en conjunto a un mejor progreso tanto de manera individual como grupal en una organización.

De igual forma Ghaffari et al. (2017) señalan que el factor motivacional dentro de una organización siempre debe ser tomada con mayor importancia y que es crucial para establecer mejoras en cuanto al desempeño en los trabajadores de manera asertiva, obteniendo así no solo influir positivamente, sino que también a la identificación con la misma organización.

En este sentido radica la importancia del estudio sobre el factor motivacional, debido a que con el pasar de los años el término motivación se está volviendo algo indispensable dentro de nuestra sociedad laboral, ya que, con la aplicación de esta, el trabajador podrá desarrollarse, sentirse en la capacidad de explotar sus capacidades en el desarrollo personal y sobre todo cubrir sus necesidades tanto internas como externas, teniendo, así como resultado un buen desempeño en su trabajo.

Contextualizando lo mencionado de acuerdo a los datos obtenidos y definiciones, se formula la siguiente pregunta problemática ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021?

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación y desempeño en trabajadores del distrito de Los Olivos abarcando de manera general todas las carreras correspondientes enfocada desde el contexto global. De igual manera este estudio tiene como aporte desde el punto de vista metodológico poder servir de antecedentes a futuros trabajos de investigación donde se puedan aplicar los instrumentos en contextos y poblaciones distintas a la de nuestro estudio.

En cuanto al plano teórico, el uso apropiado de la teoría y conceptos que fundamentan nuestras variables e instrumentos, para Peña y Villón (2017) mencionan que es importante conocer como primer punto los conceptos básicos y teorías dictadas por otros autores sobre nuestra variable a investigar debido a que están basadas en diversos estudios ya realizados.

De relevancia social, ya que podrá ayudar a que muchas organizaciones pueden tener en cuenta de la importancia que tiene la motivación en el desempeño. Según Rodríguez (2020) detallan que el poder aplicar una adecuada política estratégica llevará a que una organización se vuelva fuerte y un modelo para otras, esto será porque todos aquellos que la conforman son parte esencial del organismo laboral.

Finalmente, desde la perspectiva práctica para establecer planes o programas de intervención si estas resultan necesarias basadas en el ámbito organizacional, para Bohórquez et al. (2020) detallan que, dentro de todo el contexto laboral, la motivación es un factor de vital importancia, de manera que aplicando el adecuado factor motivacional en un grupo o conjunto de personas perteneciente a una organización se obtendrá en un desempeño favorable.

Se estableció dentro del trabajo como objetivo principal a) determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021. Teniendo como base las variables a estudiar se establece los siguientes objetivos específicos: b) determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral; y c) determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021.

Con la realización de esta investigación también se busca poder responder a la hipótesis general establecida la cual es a) la relación entre motivación y desempeño laboral es directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021. Del mismo modo a las hipótesis específicas b) la relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral es directa y significativa, c) la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación es directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para brindar fundamento a lo mencionado, se revisaron estudios tanto internacional como nacional enfocados en el análisis de la motivación y desempeño. Desde el ámbito internacional, Margahana et al. (2017) desarrollaron una investigación sobre los efectos de la motivación laboral, satisfacción y el impacto que tiene estas variables sobre el desempeño laboral en centros comunitarios paramédicos en la ciudad de Bandar Lampung. El objetivo del estudio fue determinar el rol del comportamiento organizacional, la influencia que tiene la motivación y satisfacción sobre el desempeño. El estudio fue del tipo cuantitativo, teniendo como participantes a 205 empleados paramédicos, posteriormente según lo obtenido demostró que la motivación impacta de manera positiva en el desempeño, así mismo llegaron a la conclusión de que es necesario hacer mejoras para poder incrementar el rendimiento de los trabajadores a través de estrategias de motivación adecuada.

Desde otro contexto, Barcia et al. (2019) se enfocaron en analizar el nivel de motivación con respecto al desempeño en los educadores de una ciudad ecuatoriana. La muestra constituyó de 30 docentes de 2 centros educativos, el estudio fue descriptivo enfocado tanto cualitativo como cuantitativo. Para medir la primera variable aplicaron el instrumento de R- MAWS, los resultados concluyeron que el 80% de la muestra en el área educativa presencian una buena motivación y desempeño adecuado, es decir que si el empleado se siente motivado se obtendrá un mejor desempeño por su parte.

De igual importancia, Manjarrez et al. (2020) tuvieron como finalidad el diagnóstico de la motivación y la influencia que tiene sobre el desempeño. Teniendo como muestra total a 38 colaboradores de una cadena hotelera de la ciudad de Quevedo en Ecuador. Su metodología fue de enfoque cualitativo de orden descriptivo, cuyos resultados señalaron que un 37% de empleados son reconocidos mediante algún incentivo de ascenso jerárquico, pero un factor que influye de manera negativa en dicha población en la remuneración, y esto a causa de que no cuentan con adecuadas políticas organizacionales.

Por otro lado, Bohórquez et al. (2020) se enfocaron en el talento humano como elemento primordial. En la cual su finalidad fue analizar las variables en una muestra de 157 trabajadores del GAD municipal del Cantón Salinas de Ecuador. El método fue cuantitativo y cualitativo con un alcance exploratorio -descriptivo, concluyendo que un 25% de los participantes indicaron que se encuentran ni satisfechos, ni insatisfechos, de igual forma un 100% indicaron que sus competencias personales y generales influyen y aportan en su desempeño.

Desde un contexto de pandemia, Santiago (2020) su objetivo estuvo basado en la relación del efecto de la motivación para con el desempeño en empleados de una compañía eléctrica colombiana. La metodología empleada fue no experimental-correlacional, teniendo como muestra a 113 participantes de dicha empresa. De la cual los resultados obtenidos concluyeron que ambas variables se relacionan, cuyo valor fue ($r=.947$) considerado alto.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Aller (2018) el propósito de su estudio fue determinar la relación entre motivación y desempeño en docentes de una institución educativa Moqueguana. La muestra lo conformaron 97 profesores, la metodología empleada fue no experimental – correlacional. Los resultados obtenidos señalaron que en dicha población la correlación entre ambas variables es directa positiva con un valor de ($r= .272$), concluyendo que, aplicando el adecuado factor motivacional, habrá un mejor desempeño.

Desde otro punto, Alburuque (2018) su trabajo estuvo enfocado en determinar el nivel de relación entre los tipos de técnicas motivadoras y desempeño en una empresa industrial de Cajamarca. Su muestra fue constituida por 42 trabajadores con tiempo de servicio de 6 años máximo y 6 meses mínimo, la metodología utilizada fue no experimental - descriptivo. Empleó un cuestionario de 18 preguntas, los resultados mostraron que el 100% trabaja con el fin de cubrir sus necesidades básicas, por otro lado, un 88.1% se encuentran complacido en su centro de labor, no alejado un 71.4% presenta insatisfacción en cuanto a la higiene laboral. Concluyendo en dicho personal es primordial aplicar técnicas de motivación para ver reflejados en su desempeño.

Abarcando de forma similar, Olivera (2019) su objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño en 50 docentes de un colegio de la ciudad del El Rosario – Ica. Su metodología fue no experimental, cuantitativo -descriptivo correlacional, para la cual aplicó la entrevista personal y aplicó un instrumento para medir ambas variables establecida por el ministerio de educación. Sus resultados determinaron que la motivación se correlaciona significativamente con respecto al desempeño teniendo un valor de $r=.781$, concluyendo que al presentar una buena motivación en los trabajadores se verá reflejado en el adecuado desempeño de los mismos.

Desde otra perspectiva, Santa Cruz (2019) se basó en la finalidad de identificar la relación que presentan ambas variables, su muestra estuvo conformada por 176 trabajadores administrativos de una entidad universitaria de Chimbote. Fue de enfoque cuantitativa, correlacional -transversal, donde los instrumentos de medición fueron encuestas, guías de observación y guías de entrevistas, los resultados obtenidos determinaron que ambas variables presentan correlación de moderada significativa con un valor de $r= .655$, concluyendo que un 96.6% de los participantes presentan motivación la cual tiene como consecuencia su buen desempeño.

Finalmente, Torres et al. (2021) abarcaron su investigación en trabajadores de una empresa nacional de la provincia de San Martín, la cual buscó determinar la relación entre motivación y desempeño laboral. Su muestra estuvo constituida por 174 empleados de dicha empresa, su enfoque de investigación tuvo carácter cuantitativo-correlacional, de la cual los resultados obtenidos muestran un valor de relación alta entre ambas variables ($r=.808$), determinando que la motivación y el desempeño se relacionan.

La motivación en la actualidad y en todos los contextos se ha vuelto un término primordial para cada organización de la cual se presenta las siguientes definiciones:

Trenchera (2005) indica que etimológicamente proviene del latín “motus”, lo cual se relaciona con aquello que impulsa a un individuo a realizar una actividad. De igual forma según Bisquerra (2002) define a la motivación desde su perspectiva teórica - hipotética que denota el desarrollo que ocasiona la conducta en la cual suelen intervenir diferentes variables.

Desde otro punto, Al-Madi et al. (2017) señalaron que la aplicación de la motivación en los empleados es una estrategia muy utilizada hoy en día en las organizaciones, y su aplicación genera un impacto positivo en quienes lo conforman, viéndose reflejado en el rendimiento adecuado de sus actividades. Estas estrategias deben estar basadas en las siguientes: el salario y las condiciones de servicio, que todo trabajador debe recibir un salario acorde a sus actividades desempeñadas, el dinero, esto nace en poder recompensar al trabajador para una mejor producción, la capacitación del personal, la constante actualización del empleado es una táctica para la motivación y por último la comunicación e información, donde el trabajo en equipo ayuda a fortalecer el dinamismo entre miembros del organismo.

Al igual que las definiciones también es importante conocer las teorías de la motivación que están enfocadas a las necesidades que suelen motivar a los empleados, entre las teorías relacionadas a la motivación, los autores que establecen dichos conceptos son los siguientes:

En su artículo, Stover et al. (2017) estudiaron la teoría de la autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan en 1985, las cuales están basadas en el conductismo y humanismo, en esta detallan la importancia de todo individuo como un ser activo, de la misma forma que lo señala Maslow y Rogers en su perspectiva humanista. Por este motivo se integran las dos aportaciones para poder definir a la TAD como empírico humanista.

Esta teoría indica que todo ser humano es un organismo activo que tiende a crecer y desarrollarse, a controlar todo ambiente en que se desenvuelve ya sea interno o externo, con mira a poder lograr siempre la eficacia con el fin de satisfacer sus necesidades vitales.

Por la cual esta teoría establece tres niveles generales que son: global, contextual y situacional, el primer nivel se relaciona con la personalidad, la segunda con las actividades que realiza el individuo aquellos que suelen influir en su entorno y la tercera relaciona a situaciones específicas en cuanto al tiempo como pueden ser reuniones en un momento o día determinado.

Para Piedemonte y De Paula (2018) mencionan que la teoría de la autodeterminación establece tres tipos de motivación de manera general, esto dependerá de que tan autodeterminado se encuentra el individuo la cual es motivación intrínseca (realizar un comportamiento por placer y satisfacción), motivación extrínseca (realización de actividades por los incentivos) y desmotivación (no presenta un valor a la actividad que realiza, falta de motivación).

Posteriormente se desarrolló una escala (R-MAWS), para poder medir la motivación basadas en la teoría de la autodeterminación TAD, cuyos autores fueron Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni en 2010 y adaptada al español en el 2012 por los mismo autores, la cual consta de 19 ítems divididas en 5 dimensiones, midiendo los diferentes tipos de motivación cuando se realiza una actividad, las cuales son desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Desde su investigación Gagné et al. (2010) analizaron la estructuración de la escala R- MAWS, en una muestra de 1.664 participantes, las cuales estuvieron traducida en dos idiomas diferentes inglés y francés, llegando a un resultado en la cual dieron como sugerencia que su estructura en el ámbito laboral el idioma que seeste o no traducida se va organizar en 4 dimensiones las cuales son de los: motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada y regulación externa.

Siguiendo con las teorías de la motivación tenemos las siguientes, para Maslow (1943) la teoría de Abraham Maslow, según el autor la presente teoría se basa en que las personas suelen sentir motivación por 5 aspectos importantes necesidades, fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Estas 5 necesidades se encuentran ubicada de acuerdo a un

grado específico, es decir que para que suceda una de ellas debe ir de manera ascendente para conseguir la necesidad principal. Puesto que existen pocas evidencias que puedan respaldar dicha teoría, esta cuenta con una gran aceptación.

Desde otra perspectiva, Alderfer (1969) para la teoría de Clayton Alderfer, muchos investigadores mencionan que dicha teoría se basa más que todo en el trabajo realizado por Maslow, en la cual establece una tipología la cual consta de 3 necesidades básicas las cuales son, de existencia que son mencionadas por Maslow, relación aquella que corresponden al vínculo social y crecimiento que se basa en el individuo desarrolla su vínculo creativo. Esto a su vez menciona que la satisfacción de las necesidades no necesariamente se debe dar de manera ascendente siempre y cuando que esta necesidad sea cubierta.

Igualmente, Araya y Pedreros (2009) mencionan a David McClelland y su teoría propuesta en la cual indica que las personas presentan 3 motivaciones indispensables para el éxito las de logro (que se basa en lograr objetivos y crecer personalmente), afiliación (corresponde al entorno social del individuo) y poder (a que el individuo se siente seguro económicamente). Algunos autores señalan que las presentes son motivaciones del aspecto social, puesto que estas suelen ser aprendidas de acuerdo al contexto en que se encuentra el individuo. La presente teoría guarda relación con la de Maslow ya que algunos aspectos motivacionales se conectan como la de seguridad.

Por otra parte, Batista et al. (2010) señalan también a la teoría motivacional planteada por McClelland, en la cual la motivación está compuesta por una serie agrupaciones que se fortalecen dentro del círculo social afectivo. Esta teoría puede ser estudiada desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, esta tipología se constituye por la motivación de logro, poder y afiliación.

Desde otro punto, Manso (2002) menciona a la teoría de Frederick Herzberg los cuales en el año 1959 establecieron la teoría de motivación e higiene, el cual va centrado a la atención del trabajo como principal factor de satisfacción del individuo. En dicha teoría se estableció dos factores que influyen de forma motivación, los factores intrínsecos (motivadores) y factores extrínsecos

(higiene). Es decir que aquellos componentes que producen satisfacción son diferentes a lo que provocan la insatisfacción. Según López (2005) dentro de los factores motivadores puntuamos a la realización, el trabajo propio, responsabilidades y progresar o desarrollar, para lo factores de higiene están la política y la administración, supervisiones, relación interpersonal, condición laboral, sueldo, nivel de trabajo y estabilidad en la organización.

De igual forma esta la teoría de las metas establecida por Edwin Locke donde sintetiza que para establecer un efecto de motivacional en un grupo de personas estas deben presentar cualidades para lograr objetivos precisos.

No menos importante se puede mencionar dos teorías también relevantes con respecto a la motivación para la cual Huilcapi et al. (2017) contextualizan a la teoría de reforzamiento establecido por Frederic Skinner cuyo fundamento se basa en que las conductas que tienen como efecto una consecuencia positiva suele repetirse, a diferencia de las conductas con una consecuencia negativa que no se repiten.

Por tanto, Souders (2020) indica que aquellas organizaciones que ofrecen un ambiente laboral digno, son los que crean un lazo fuerte con sus trabajadores, ya que no solo contribuyen al fortalecimiento de la organización, también la parte personal de un individuo, lo cual indica que la motivación contribuye de manera positiva en el aspecto laboral.

Por otro lado, si hablamos de desempeño laboral, es la función que cumple el recurso humano dentro de una organización para que esta pueda marchar de manera adecuada, para esto algunos autores definen el desempeño:

Dentro del ámbito organizacional, según Chiavenato (2000) detalla que el desempeño es un factor primordial para que una organización pueda marchar positivamente y pueda lograr el cumplimiento de sus metas.

De igual manera, Chiang y San Martín (2015) señalan que hablar de desempeño es indicar de como una organización enfoca su propósito hacia sus empleados asertivamente haciendo uso adecuado de los recursos disponibles para poder cumplirla de manera eficiente satisfaciendo sus necesidades básicas.

Desde otro punto de vista, Amador et al. (2018) mencionan que es comprendida como la forma de cómo se comporta y expresa el trabajador, ya sea según el tipo trabajo, profesión, relaciones sociales y contexto laboral, es primordial que se puedan establecer la ejecución de las aspiraciones de la organización a la cual pertenece y el compromiso que esta debe significar debe ser recíproco para la obtención de buenos resultados.

De igual forma, Barcia et al. (2019) definen que el desempeño laboral es la manifestación de lo que el trabajador desea o necesita lograr. Cabe indicar que es de punto importante poder subrayar aquellos factores que determinan el desempeño las cuales son las habilidades, conocimientos y la personalidad del individuo.

Para los autores Fogaça et al. (2018) lo definen como aquel comportamiento del trabajador dentro de su centro laboral, es decir de como un trabajador ejecuta sus actividades en la organización a la que pertenece.

Por una parte, Motowidlo y Kell (2012) lo definen como un conjunto de estrategias de vital importancia para el área de la psicología organizacional, esto ayudará a mejorar el manejo del recurso humano en toda organización, dentro de estas tácticas se encuentran el proceso de reclutar y seleccionar personal idóneo para un puesto, ligado a su vez a la capacitación continua y motivación laboral.

Asimismo, Campbell y Wiernik (2015) manifiestan que las acciones que realiza un trabajador en su centro de labores suelen regirse por varios elementos como son: conocimientos técnicos las cuales varían según el campo en el que se desenvuelven, la capacidad de comunicarse verbal y no verbal, tiempo extra, trabajo en equipo, la gestión de rol y sobre todo equidad laboral.

Por consiguiente, Palmar y Valero (2014) indican que en toda organización el desempeño laboral es un factor predominante para la ejecución de propósitos establecidos, está en el organismo laboral hacer buen manejo del recurso humano ya que por medio de aquello se logra trabajar todos los campos correspondientes a la misma y por la cual es de igual importancia contar con el

personal adecuado que pueda cumplir con las competencias necesarias para un puesto.

Desde otro punto de vista para los investigadores Wang y Yang (2017), resaltan que existen muchos elementos que influyen negativa como positiva en el desempeño laboral, es decir, un trabajador se sentirá satisfecho y motivado cuando este realice sus actividades en un ambiente adecuado el cual cubra todas sus necesidades básicas para poder verse reflejado en el desempeño.

De forma semejante, Pedraza et al. (2010) mencionan que la buena organización y adecuado manejo del recurso humano son los que conllevan a que se muestre un apropiado desempeño laboral en los trabajadores. De igual forma está en ellos poder identificar si existen o no falencias para poder establecer estrategias de mejora para que desempeñen una buena labor.

En cambio, Obiekwe (2016) señala que está en la organización poder establecer políticas centradas en las necesidades del empleado, donde estas brinden el apoyo para que el trabajador se sienta motivado a través de remuneración, ambiente seguro, capacitación profesional y posibilidades de ascenso para que el desempeño sea productivo no solo para empleado sino también para el empleador y la organización.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el desempeño en una organización Poropat (2002) menciona que el buen manejo del recurso humano ayuda al desarrollo de un organismo laboral, este nuevo panorama no solo ayuda a tener una nueva visión de cómo se podría manejar la situación o dificultad de cada empleado sino que ayudara a mejorar la motivación en los trabajadores para obtener una mejora en el desarrollo de sus actividades beneficiando no solo a la empresa y al jefe sino de manera general al grupo específico.

Tal y como definen el desempeño los autores mencionados, es importante saber que la evaluación de la misma se basa en el nivel de actividad de todo trabajador en su centro laboral ya sea según ocupación u otros aspectos, esto a su vez de como es motivado para cubrir sus necesidades y lograr objetivos.

Correspondiente a la medición del desempeño laboral, Koopmans et al. (2013) señalan que se han creado sin número de cuestionarios, escalas u otros instrumentos que midan el desempeño de manera individual o grupal según corresponda. Este tipo de instrumentos de medición nos brinda una información de cómo se encuentra un trabajador dentro de una entidad dando a conocer cuáles son aquellas debilidades que dificulten el logro de tus metas y fortalezas que como trabajador influye para seguir mejorando, de caso contrario a que el resultado sea negativo poder evaluar y establecer planes o estrategias para su mejora.

Viswesvaran y Ones (2000) detallan que el proceso de seleccionar y evaluar, se aplica con la intención de lograr captar el recurso humano más adecuado para un puesto, de acuerdo a esto se puede identificar las capacidades y falencias de cada individuo, de este modo establecer planes donde la capacitación, formación y desarrollo en el área laboral mejore su desempeño.

De forma similar, según Rivero (2019) especifica que evaluar el desempeño tiene como finalidad poder dar a conocer a los empleados de como marcha su trabajo en una organización a la cual pertenece, así como deficiencias que puedan estar sucediendo, premiar el buen cumplimiento, que esperamos de su contribución a la empresa y otros aspectos relacionados al trabajar y su relación con la organización.

Finalmente, para poder medir las variables, se aplicaron dos instrumentos de evaluación, la primera la escala de motivación creada por Marylene Gagné en conjunto con otros autores, la misma que adaptó al español y posterior la adaptada en el Perú por la autora Karla Gastañaduy en el año 2013 las cuales están basadas en la teoría de la autodeterminación, la cual presenta 19 ítems divididas en 5 dimensiones, con medida del tipo Likert que va del 1 al 7. De igual modo para el desempeño laboral se aplicará el cuestionario creado por Natalia Boada, la cual consta de 11 ítems la cual se divide en 4 dimensiones, y tiene como escala de medida del tipo Likert que esta del 1 al 5.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

Correlacional, para lo cual Tam et al. (2008) señalan que consiste en medir el nivel de asociación que presentan dos variables o más, para la cual se mide la primera, se cuantifican sus resultados y se relaciona con la segunda.

De enfoque cuantitativo, según Ñaupas et al. (2018) es aquella donde se utiliza una recogida de información específica acerca del contexto a investigar a través de instrumentos estandarizados para poder evidenciar la hipótesis establecida estas a su vez pueden ser aceptado o rechazado, la realidad de estudio es objetiva, esto en conjunto al análisis estadístico de los datos poder comprobar, discutir y finalizar mediante una conclusión lo analizado.

Diseño de investigación

No experimental, para Hernández y Mendoza (2018) es aquel estudio donde no se manipulan las variables a investigar las cuales se observan desde su ambiente natural.

De corte transversal, para Hernández y Mendoza (2018) indica que la información del estudio es recolectada en un tiempo terminado y así poder ser relacionadas con una o más variables en el contexto dado.

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación

Definición conceptual

Stover et al. (2017) definen en base a la teoría TAD que la motivación busca comprender el comportamiento del individuo en el contexto que pueda desarrollarse en sus tres niveles: global, contextual y situacional.

Definición operacional

Es definida operacionalmente por aquella puntuación que se obtuvo de la aplicación del instrumento que es la escala de la motivación en el trabajo.

Dimensiones

Presenta 5 dimensiones: desmotivación (ítems 2,15,16), regulación externa (ítems 3,8,9,10,14,17), regulación introyectada (ítems 1,5,7,19), regulación identificada (ítems 4,11,18) y motivación intrínseca (ítems 6,12,13).

Escala de medición

Contiene 19 ítems, medición tipo Likert que va entre Totalmente de acuerdo = 7, De acuerdo= 6, Levemente de acuerdo = 5, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4, Levemente en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo = 1.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2000) detalla que el desempeño es un factor primordial para que una organización pueda marchar positivamente y pueda lograr el cumplimiento de sus metas.

Definición operacional

Operacionalmente se define por la puntuación que se obtuvo mediante el cuestionario de desempeño laboral.

Dimensiones

Presenta 4 dimensiones: proactividad (ítems 1,2,3), capacidad de servicio (ítems 4,5,6), conocimientos (ítems 7,8) y diligencia en el trabajo (ítems 9,10,11).

Escala de medición

Consta de 11 ítems con una medición tipo Likert que va desde 1 = Total desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4= De acuerdo y 5 = Total de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Como señala Kelmansky (2009) es aquel conjunto de individuos que se desea estudiar el cual conforman una muestra cuyo objetivo es responder a una interrogante de investigación y está a su vez debe ser determinada de manera precisa. Arias, et al. (2016) determinan que una población de estudio debe ser aquella al cual el investigador tenga posibilidad de acceso la cual tenga como propósito crear la clasificación de la muestra (p.202).

La población es finita y estuvo constituida por todos aquellos trabajadores del distrito de Los Olivos, para Gómez et al. (2016) una población finita es aquella en la cual el elemento que formará parte del estudio puede ser medido y acotado. De acuerdo a la base de datos del (INEI,2020), cuyo registro señala que el distrito de Los Olivos presenta una población de 392 mil habitantes.

Muestra

Para Ñaupas et al. (2018) la muestra es definida como un grupo de una población de estudio, desde la cual se podrá obtener información y datos necesarios correspondientes al contexto y variable de estudio, las cuales posteriormente serán analizadas estadísticamente. La muestra se trabajó mediante una correlación bivariado, el cual se calculó por medio del programa G* Powers 3.1 (Cárdenas y Arancibia, 2014), con nivel de significancia de .05, potencia estadística de .80, brindándonos el total de muestra de 82, recolectando en su totalidad 120, quedando como muestra final 115 participantes pertenecientes al distrito de Los Olivos.

Muestreo

La investigación presenta un muestreo no probabilístico de la cual Bernal (2010) conceptualiza que esta se rige a criterios específicos de inclusión y exclusión para seleccionar a los individuos que serán parte de la investigación, las cuales serán dispuestas por el investigador o investigadores. Según Otzen y Manterola (2017) señalan que es por conveniencia cuando existe una accesibilidad a los individuos que formarán parte del estudio de investigación.

Criterios de selección

De inclusión

Para Arias et al. (2016) mencionan que son aquellas en las que se establecen aspectos necesarios que un individuo debe presentar para ser parte del estudio de investigación, estas pueden ser edad, sexo, ocupación, nivel económico, etc. (p.204).

Dentro del estudio se considera lo siguiente:

- Ser trabajador del distrito de Los Olivos
- Que se encuentre laborando actualmente
- Pertenecer a una entidad pública o privada.
- Ser mayor de edad (mayor a 18 años)
- Trabajadores que accedan a participar de manera voluntaria.

De exclusión

Arias et al. (2016) señalan que son aquellas condiciones que presenta un individuo y el cual no lo hace partícipe de la investigación (p.204).

Dentro del estudio se considera los siguiente:

- Trabajador perteneciente a otro distrito
- Ser trabajador del comercio informal
- Personal jubilado
- Persona con algún tipo de discapacidad que dificulte el llenado del formulario.
- Trabajador que no acceda a participar de manera voluntaria

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se obtuvo mediante una encuesta, de la cual Kelmansky (2009) señala que este tipo de técnica sirve para la recaudación de información de una muestra o población de estudio (p.52). De igual forma Kuznik et al. (2010) indican que es

primordial considerar el contexto en el cual se realiza el estudio y aspectos de la población de análisis.

Instrumentos

Los instrumentos que se aplicaron en la población de estudio fueron la escala de motivación en el trabajo y el cuestionario sobre desempeño laboral, el cual presenta la siguiente ficha técnica:

Ficha técnica 1

Nombre: Escala de motivación en el trabajo de R-MAWS

Autores: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)

Adaptación: Karla Gastañaduy Fiestas

Investigación: Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios

Lugar: Lima, Perú.

Año:2013

Población de estudio: 188 participantes -bomberos voluntarios

Instrumento: presenta 19 ítems, dividida en 5 dimensiones, con una escala de medición del tipo Likert que va del 1 hasta el 7.

Confiabilidad y validez: Para la comprobación de validez y confiabilidad de la prueba original se contó con la participación de 3435 trabajadores, fue traducida en 7 idiomas y 9 países. El análisis factorial indicó que dicha escala de 19 ítems presenta una misma estructura factorial en los siete idiomas (Gagné et al. ,2010). En la versión adaptada al español realizada por la misma autora en conjunto con otros autores, donde obtuvieron un alfa de regulación externa (.78), regulación introyectada (.75), regulación identificada (.73), motivación intrínseca (.80) y desmotivación (.88). En cuanto a los ajustes del modelo en la versión original presentó un CFI (.90), RMSEA (.068). En la adaptación peruana la validación con las escalas originales en primera instancia en conjunto con dos traductoras, una de ellas teniendo como lengua materna el idioma inglés y la otra española, y posteriormente a una evaluación por juicio de expertos , asimismo se obtuvo

resultados favorables con un Alfa de Cronbach superior a .70, esto a su vez en sus dimensiones regulación externa= .75, Regulación Introyectada = 0.85; Regulación Identificada = .76; Regulación Intrínseca = .86 y motivación = 0.76(Gastañaduy ,2013).Esta escala está diseñada para todo aquel trabajador que labore en cualquier entidad, condición o rubro, esto ya se adecuada a la población de estudio al cual se desea aplicar.

Propiedades psicométricas - Prueba piloto

Para constatar validez y confiabilidad, se aplicó en 54 participantes pertenecientes al área de salud del sector público como parte de la prueba piloto. Sus dimensiones presentan los siguientes valores de coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald: desmotivación ($\alpha=.78$, $\Omega=.79$), regulación externa ($\alpha=.85$, $\Omega=.85$), regulación introyectada ($\alpha=.73$, $\Omega=.75$), regulación identificada ($\alpha=.81$, $\Omega=.83$), motivación intrínseca ($\alpha=.92$, $\Omega=.92$) y valores generales de ($\alpha=.87$, $\Omega=.88$). Estos resultados nos señalan que la escala presenta un nivel adecuado, según Oviedo y campo (2005) indican que son aceptables valores mínimos a .70 y máximos a .90. El análisis descriptivo de los ítems los valores obtenidos de IHC son $>.30$,asimismo las comunalidades son $>.30$, lo que indica que dichos ítems y sus dimensiones están relacionados a excepción de los ítems 16 y 12. Según Kline (2015) y Field (2013) son aceptables aquellos valores $\geq.30$, los que se encuentren por debajo de ese valor deben ser observados, de la misma manera los resultados de las bondades de ajuste del modelo presentan, un CFI (.895), TLI (.874), RMSEA (.088), SRMR (.098), evidenciando que presenta validez y confiabilidad aceptable.

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

Autora: Natalia Boada Llerena

Investigación: Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana.

Lugar: Lima, Perú.

Año:2018

Población de estudio: 124 participantes del área de seguridad.

Instrumento: contiene 11 ítems, distribuidos en 4 dimensiones. Presentando rangos de alto (110 a más), medio (80 a 100), bajo (70 a menos).

Confiabilidad y validez: La prueba fue creada con la finalidad de medir el desempeño laboral, el instrumento fue validado mediante Juicio de Expertos (V de Aiken) los cuales debían cumplir con los requisitos establecidos como presentar experiencia laboral mínimo de 15 años en relación con recursos humanos, formación en áreas como psicología organizacional, administración de empresas y relaciones industriales, con grados de magister y Análisis factorial confirmatorio. Este último realizado por un profesional estadístico de la Universidad Nacional de Ingeniería. Teniendo como resultado una V de Aiken de .93 para la Pertinencia de la prueba, .89 para la Relevancia y 0.89 para la claridad de la prueba. El resultado total fue la obtención de una V de Aiken de 0.91. De igual forma a través del coeficiente de Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de .88, según sus dimensiones se obtuvo lo siguiente: proactividad (.84), capacidad de servicio (.94), conocimientos (.95), diligencia del trabajo (.90), en cuanto a las bondades de ajuste de modelo obtuvo lo siguiente, un CFI (.94), TLI (.91), RMSEA (.087), SRMR (.044), considerando este resultado se indica que la prueba presenta validez y confiabilidad (Boada ,2018).

Propiedades psicométricas - Prueba piloto

Se constató validez y confiabilidad en 54 participantes pertenecientes al área de salud del sector público como parte de la prueba piloto. El coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de sus dimensiones es lo siguiente: proactividad ($\alpha=.74$, $\Omega=.78$), capacidad de servicio ($\alpha=.81$, $\Omega=.82$), conocimientos ($\alpha=.86$, $\Omega=.86$), diligencia en el trabajo ($\alpha=.87$, $\Omega=.87$) y valores generales de ($\alpha=.93$, $\Omega=.94$). Señalando que el instrumento presenta un nivel adecuado, según Oviedo y Campo (2005) indican que son aceptables valores mínimos a .70 y máximos a .90. El análisis estadístico descriptivo de los ítems los valores obtenidos de IHC son $>.30$, comunalidades $>.30$, lo que indica que dichos ítems y sus dimensiones están relacionados a excepción de los ítems 3,4 y 8. Según Kline (2015) y Field (2013) son aceptables aquellos valores $\geq .30$, por debajo de ese valor deben ser observados; las bondades de ajuste de modelo

obtuvo lo siguiente, un CFI (.980), TLI (.971), RMSEA (.087), SRMR (.064), demostrando que el instrumento presenta validez y confiabilidad aceptable.

.3.5 Procedimientos

Se inició con la elección de las variables de estudio y fundamento teórico que respalda nuestra investigación. Posteriormente se procedió a requerir permisos correspondientes a los autores de los instrumentos que fueron aplicados en nuestra población de estudio, seguido del traspaso de información al formato virtual a través del formulario Google Forms, donde se añadió el consentimiento informado para el participante y de igual forma la ficha sociodemográfica. Con todo el material mencionado listo, se procedió al envío del enlace a todos aquellos participantes que cumplían con los criterios de inclusión establecidos en nuestro trabajo. Con la muestra ya recolectada se procedió al análisis a través de programas estadísticos como Jamovi 1.6.23 y SSPS 26, eliminando aquellos datos que no corresponden a los criterios de nuestra muestra y de ese modo obtener datos adecuados.

3.6 Métodos de análisis de datos

La muestra fue determinada mediante una correlación bivariado, el cual se calculó por medio del programa G* Powers 3.1, obteniendo como muestra final de 115 participantes con los cuales se trabajaron los resultados (Arafat et al., 2016). Posteriormente se realizó el recogido de información mediante el formulario virtual hasta completar el total de muestra, por consiguiente se pasó al análisis de datos por medio de programas estadísticos como son: Jamovi 1.6.23, se analizó las dimensiones de cada instrumento, análisis de los ítems por dimensiones y valores de confiabilidad (Alfa de Cronbach y Omega de McDonald), como menciona Contreras y Novoa (2018), de igual forma a través del programa estadístico SPSS 26 se analizó la relación de ambas variables y de sus dimensiones considerados en nuestros objetivos ya establecidos.

Como punto inicial se realizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilks, esto de acuerdo al tamaño muestral utilizado según Mohd y Yap (2011), mediante esta prueba pudimos constatar que no presenta una distribución normal de la muestra, de este modo se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la constatación de nuestras hipótesis (Restrepo y González, 2007).

Como segundo punto se determinó el análisis descriptivo de las variables como de sus dimensiones de la muestra obtenida en nuestro estudio donde se presentó la distribución tanto de las frecuencias como porcentajes obtenidos.

Finalmente, la interpretación de todos los resultados que se obtuvieron, seguido de las conclusiones a las cuales se llegó constatando las hipótesis planteadas y las recomendaciones finales de investigación.

3.7 Aspectos éticos

En primera instancia conforme al código de ética profesional del psicólogo (2017) el cual especifica en los artículos 22 y 25 lo cual ratifica que toda aquella información que se obtiene de los participantes que forman parte de una investigación deben ser estrictamente usados solo con fines de carácter profesional, guardando cuidadosamente los datos e identidad del participante.

Como segundo punto, se pidió el permiso respectivo a los autores Marylene Gagné autora original y traducida al español por la misma, como también a Karla Gastañaduy autora de la adaptación en el contexto peruano de la Escala de Motivación y a Natalia Boada autora del cuestionario del desempeño laboral, con la finalidad de respetar su autoría. Posteriormente se adjuntó el consentimiento informado dentro del formulario virtual para el participante, el cual precisa el objetivo del estudio y su derecho a no participar.

Tercer punto, se consideraron los principios de la bioética: autonomía, beneficencia y no maleficencia, lo que denota el respeto de los valores, decisión personal e integridad de los individuos participantes del estudio, y sobre todo el proceso ético de la investigación (Siurana,2010).

Por último, se tomó en consideración la normativa APA, cuya finalidad es proteger los derechos de autoría y ser citadas correctamente en cualquier material bibliográfico.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.913	115	.000
Desempeño laboral	.856	115	.000

A partir de la tabla 1, se puede observar en el caso de la variable motivación, que el valor de significancia (.000) es menor a .05, por lo cual se entiende que los datos no se ajustan a una distribución normal. En tal sentido, se asume, para la constatación de las hipótesis, la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación y tamaño del efecto entre las variables motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.454**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		n	115	115
		r^2	.999	.999
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.454**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		n	115	115
		r^2	.999	.999

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

r^2 = tamaño del efecto

A partir de la tabla anterior, se puede observar que la relación entre las variables está determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .454**, que da a entender que existe una relación directa, significativa y moderada entre las variables, así también, de acuerdo a los criterios de Cohen (1988), el tamaño del efecto entre las variables es grande, y dado que el p-valor es menor que .05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), se comprueba la hipótesis alterna (H_a). Por tanto, la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021.

Tabla 3*Correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Desmotivación	Coefficiente de correlación	.374**
		Sig. (bilateral)	.00
		n	115
		r^2	.99
	Regulación externa	Coefficiente de correlación	.021
		Sig. (bilateral)	.821
		n	115
		r^2	.06
	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	.324**
		Sig. (bilateral)	.00
		n	115
		r^2	.95
	Regulación identificativa	Coefficiente de correlación	.651**
		Sig. (bilateral)	.00
		n	115
		r^2	1.00
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	.761**
		Sig. (bilateral)	.00
		n	115
		r^2	1.00

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

r^2 = tamaño del efecto

A partir de la tabla 3, se puede observar que la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral está determinada por el coeficiente Rho de Spearman, el cual se explica de la siguiente manera. En el caso de la dimensión desmotivación, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .374**). Asimismo, en el caso de la dimensión regulación introyectada, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .324**). Así también, en el caso de la dimensión regulación identificativa, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .651**). También, en el caso de la dimensión motivación intrínseca, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .761**). No obstante, en el caso de la dimensión regulación externa, no se evidencia correlación significativa (p-valor= .821). Así también, de acuerdo a los criterios de Cohen (1988), el tamaño del efecto entre la variable desempeño laboral y las dimensiones desmotivación ($r^2=.99$), regulación introyectada ($r^2=.95$), regulación identificativa ($r^2=1.00$) y motivación intrínseca ($r^2=1.00$) es grande. Mientras que en el caso del desempeño laboral y la dimensión regulación externa ($r^2=.06$) es pequeño. Por lo tanto, las dimensiones de la motivación se relacionan con el desempeño laboral de manera

directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021; salvo la dimensión regulación externa, que no se vincula con el desempeño laboral.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación

		Motivación	
Rho de Spearman	Proactividad	Coeficiente de correlación	.415**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	115
		r^2	.99
	Capacidad de servicio	Coeficiente de correlación	.434**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	115
		r^2	.99
	Conocimientos	Coeficiente de correlación	.409**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	115
		r^2	.99
Diligencia al trabajo	Coeficiente de correlación	.430**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	115	
	r^2	.99	

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

r^2 = tamaño del efecto

A partir de la tabla 8, se puede observar que la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación está determinada por el coeficiente Rho de Spearman, el cual se explica de la siguiente manera. En el caso de la dimensión proactividad, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .415**). Asimismo, en el caso de la dimensión regulación capacidad de servicio, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .434**). Así también, en el caso de la dimensión conocimientos, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .409**). Asimismo, en el caso de la dimensión diligencia al trabajo, evidencia correlación significativa (p-valor= .000) y coeficiente de correlación (Rho = .430**). Así también, de acuerdo a los criterios de Cohen (1988), el tamaño del efecto entre la variable motivación y las dimensiones proactividad ($r^2=.99$), capacidad de servicio ($r^2=.99$), conocimientos ($r^2=.99$) y diligencia al trabajo ($r^2=.99$) es grande.

Por lo tanto, las dimensiones del desempeño laboral se relacionan con la motivación de manera directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021.

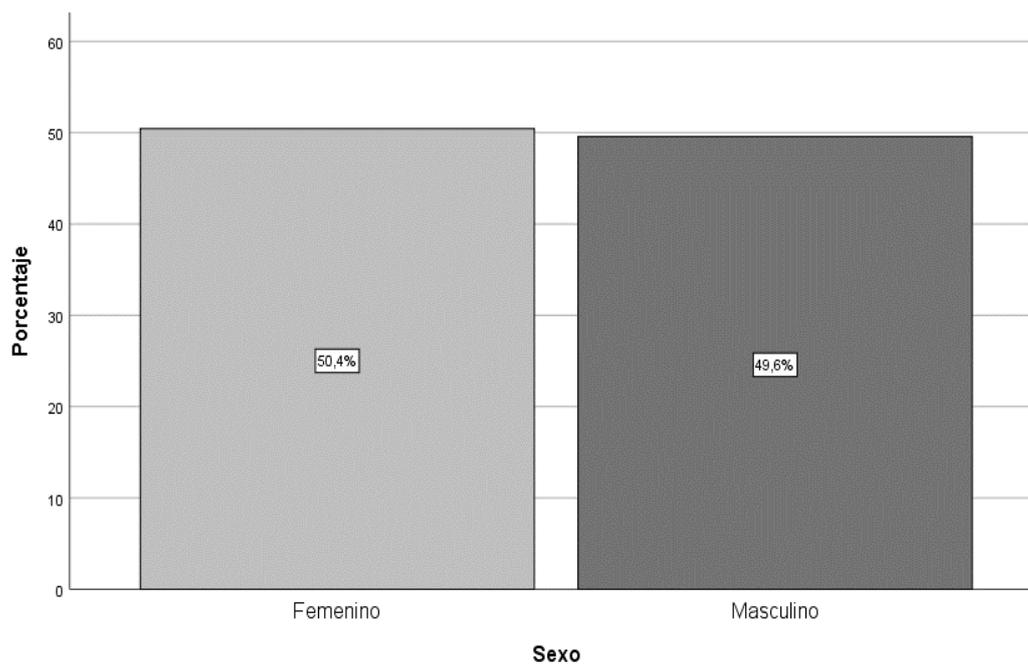
Tabla 5

Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según sexo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	58	50.4
	Masculino	57	49.6
	Total	115	100.0

Figura 1

Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según sexo.



A partir de la información observada en la tabla 5 y figura 1, se sabe que el 50.4% de los participantes del estudio son de sexo femenino, mientras que el 49.6% de ellos son varones.

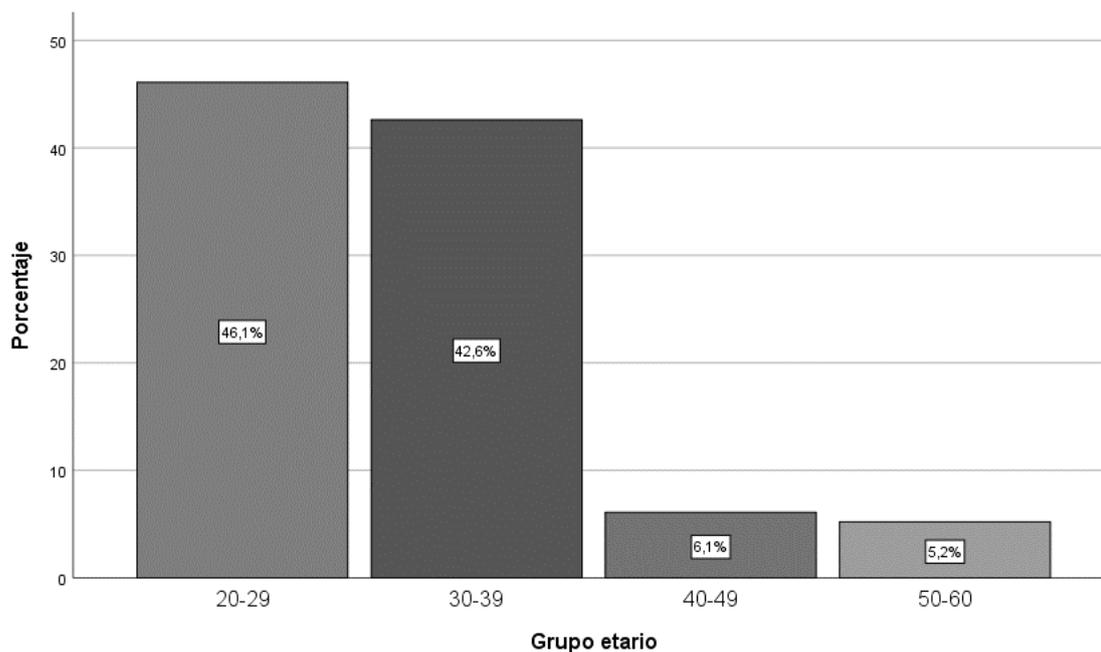
Tabla 6

Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según grupo etario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20-29	53	46.1
	30-39	49	42.6
	40-49	7	6.1
	50-60	6	5.2
	Total	115	100.0

Figura 2

Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según grupo etario



A partir de la información observada en la tabla 6 y figura 2, se observa que, de los grupos etarios, el 46.1% de los participantes del estudio tiene rango de edades de 20 a 29 años. Asimismo, el 42.6% se encuentra entre las edades de 30 a 39 años. En menor porcentaje, se tiene a los participantes del intervalo de 40 a 49 años (6.1%) y a los del intervalo de 50 a 60 años en 5.2%.

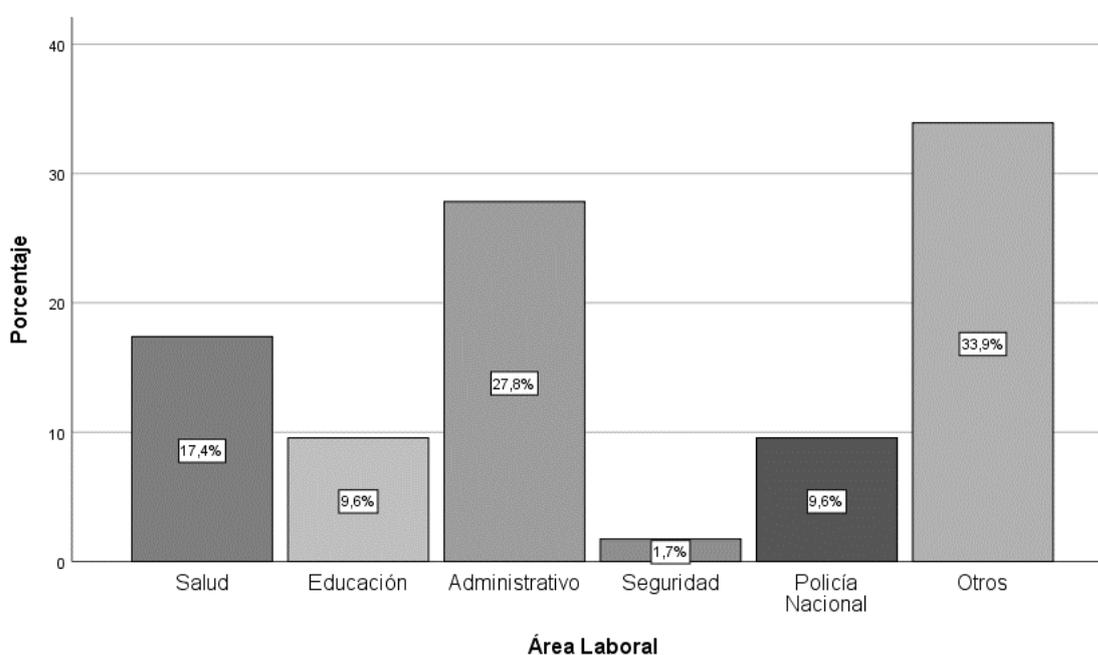
Tabla 7

Distribución de frecuencias de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según área laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Salud	20	17.4
	Educación	11	9.6
	Administrativo	32	27.8
	Seguridad	2	1.7
	Policía Nacional	11	9.6
	Otros	39	33.9
	Total	115	100.0

Figura 3

Distribución de los trabajadores del distrito de Los Olivos, según área laboral



A partir de la información presentada en la tabla 7 y figura 3, el 17.4% de los participantes del estudio labora en el área de salud. Asimismo, el 9.6% señala que trabaja en el área de Educación. Así también, el 27.8% labora en el área administrativa. Por otra parte, el 9.6% señala que labora como policía nacional. Por su parte, en un bajo porcentaje (1.7%), hay encuestados que trabajan en el área de seguridad. Por último, el 33.9% señala como otros en el área de labores.

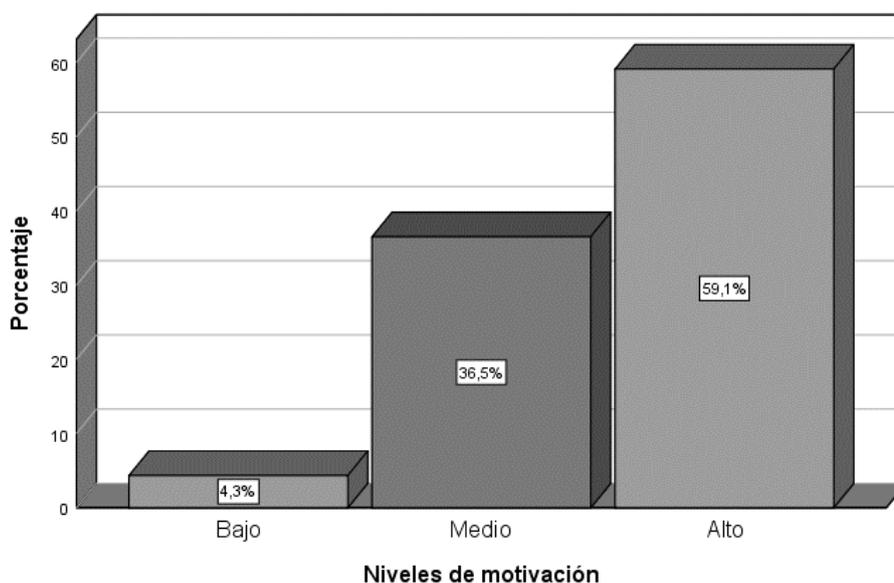
Tabla 8

Distribución de frecuencias de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	4.3
	Medio	42	36.5
	Alto	68	59.1
Total		115	100.0

Figura 4

Niveles de motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos



A partir de la información observada en la tabla 8 y figura 4, se sabe que el 59.1% de los participantes del estudio muestra un nivel alto de motivación. Asimismo, el 36.5% evidencia estar en un nivel medio. Por otra parte, un porcentaje mínimo (4.3%) muestra su nivel de motivación como bajo.

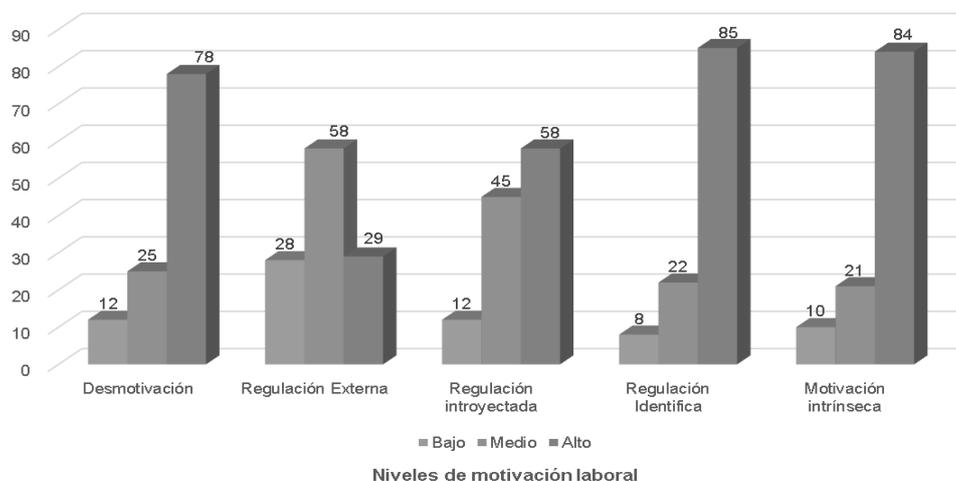
Tabla 9

Distribución de frecuencias según las dimensiones de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos

	Desmotivación		Regulación Externa		Regulación introyectada		Regulación Identifica		Motivación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	10.4%	28	24.3%	12	10.4%	8	7.0%	10	8.7%
Medio	25	21.7%	58	50.4%	45	39.1%	22	19.1%	21	18.3%
Alto	78	67.8%	29	25.2%	58	50.4%	85	73.9%	84	73.0%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Figura 5

Niveles según las dimensiones de la motivación en los trabajadores del distrito de Los Olivos



A partir de la información presente en la tabla 9 y figura 5, se puede observar que los participantes del estudio muestran que la motivación es alta en sus dimensiones desmotivación (67.8%), regulación introyectada (50.4%), regulación identifica (73.9%) y motivación intrínseca (73%). Mientras que en la dimensión regulación externa el nivel predominante es el medio con un porcentaje de 50.4%. No obstante, un 10.4% de ellos señala en desmotivación el nivel bajo y el mismo porcentaje, en la regulación introyectada; resultados similares se pueden encontrar en las dimensiones regulación identifica (7%) y motivación intrínseca (8.7%).

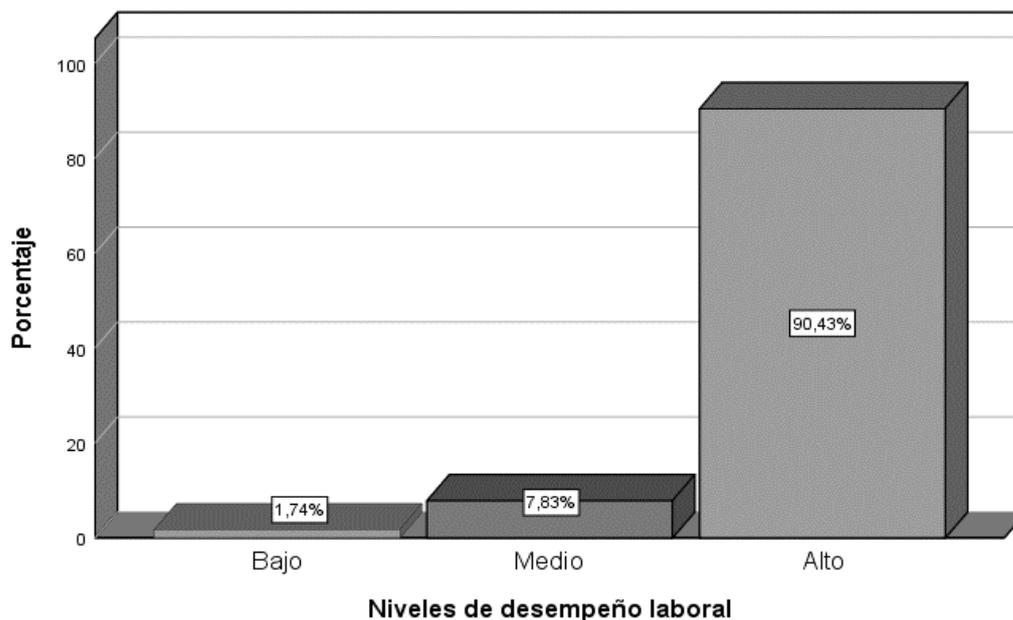
Tabla 10

Distribución de frecuencias del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	1.74
	Medio	9	7.83
	Alto	104	90.43
Total		115	100.0

Figura 6

Niveles de desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos



A partir de la información de la tabla 10 y figura 6, se sabe que el 90.43% de los participantes del estudio muestra un nivel alto en su desempeño laboral. Asimismo, el 7.83% refleja un nivel medio. Por otra parte, un porcentaje mínimo (1.74%) muestra su nivel de desempeño laboral como bajo.

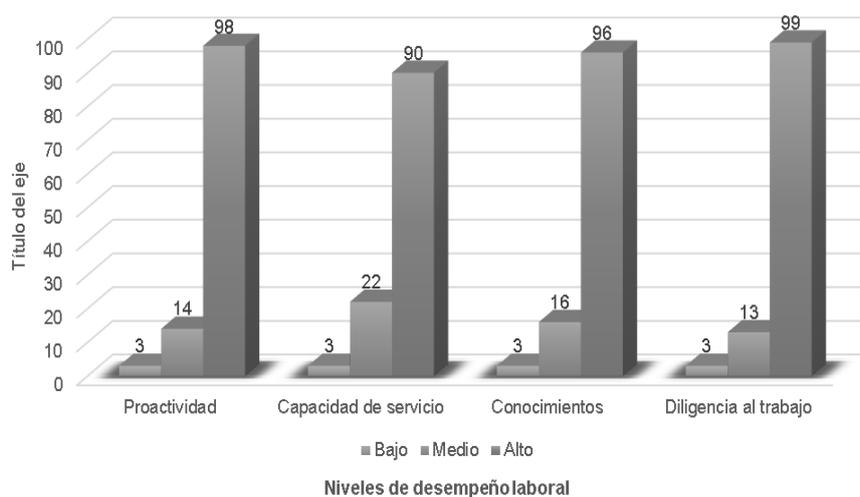
Tabla 11

Distribución de frecuencias según las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos

	Proactividad		Capacidad de servicio		Conocimientos		Diligencia al trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2.6%	3	2.6%	3	2.6%	3	2.6%
Medio	14	12.2%	22	19.1%	16	13.9%	13	11.3%
Alto	98	85.2%	90	78.3%	96	83.5%	99	86.1%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Figura 7

Niveles según las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores del distrito de Los Olivos



A partir de la información presente en la tabla 11 y figura 7, destaca que los participantes del estudio muestran que su nivel de desempeño es alto en todas sus dimensiones: proactividad (85.2%), capacidad de servicio (78.3%), conocimientos (83.5%) y diligencia al trabajo (86.1%). No obstante, hay participantes que evidencian un nivel bajo en su desempeño, el cual es 2.6% en todas las dimensiones mencionadas. Asimismo, hay un porcentaje que está en un nivel medio: proactividad (12.2%), capacidad de servicio (19.1%), conocimientos (13.9%) y diligencia al trabajo (11.3%).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos 2021. Mediante el análisis estadístico de los datos recopilados, los resultados obtenidos demostraron que la motivación y el desempeño laboral se relacionan directa y significativa de nivel moderado ($Rho = .454$) con un tamaño del efecto grande ($r^2 = .999$) en trabajadores del distrito de Los Olivos, tiene semejanza con lo hallado por, Santiago(2020) quien obtuvo una correlación directa y significativa ($Rho = .947$) en trabajadores de una empresa colombiana, del mismo modo Olivera (2019), constató una correlación significativa con un valor de ($Rho = .781$) en profesores de una institución educativa, de igual forma Santa Cruz (2019) identificó una correlación significativa y moderada ($Rho = .655$) en trabajadores administrativos y Torres et al.(2021) determinaron una correlación significativa de ($Rho = .808$) en trabajadores de la provincia de San Martín. Sin embargo, Aller (2018) encontró correlación directa positiva entre las variables, de nivel bajo ($Rho = .272$) en personal docente. Frente a lo encontrado, se sustenta mediante la teoría de la autodeterminación propuesta por Deci y Ryan donde refieren que un individuo suele sentirse motivado cuando este controla todo entorno en que se desenvuelve, con el fin de satisfacer sus necesidades vitales, tanto externas como internas y a través de estas lograr alcanzar un desempeño óptimo en su entorno laboral (Stover et al., 2017). En este sentido cabe resaltar las aportaciones de Margahana et al. (2017) quienes desarrollaron su investigación incluyendo a la satisfacción como una variable importante para relacionar a la motivación con el desempeño y Al-Madi et al. (2017) quienes mencionan que la motivación en trabajadores es una estrategia muy utilizada hoy en día en organizaciones públicas o privadas, y su aplicación produce un impacto satisfactorio en el desempeño de quienes lo conforman, destacando de ese modo la importancia que presentaron los resultados de las variables de investigación en la población de estudio ya mencionada.

Correspondiente al primer objetivo específico se pudo constatar que las dimensiones de la motivación se relacionan de forma directa y significativa con el desempeño laboral, de la cual se tuvieron los siguientes resultados: la desmotivación ($Rho = .374$), la dimensión regulación introyectada ($Rho = .324$), la dimensión regulación identificada ($Rho = .651$) y la dimensión motivación intrínseca ($Rho = .761$), de igual forma se reportó un tamaño del efecto grande entre dichas dimensiones con el desempeño, a diferencia de la dimensión regulación externa, no se evidencia correlación ($Rho = .021$), estos hallazgos tienen similitud con lo encontrado por Barcia et al. (2019) quien determinó que en un 80% de trabajadores del área educativa presentaban motivación y como resultado un apropiado desempeño laboral, de igual forma Margahana et al. (2017) evidenciaron que la motivación impacta de manera positiva en el desempeño en personal paramédico, lo contrario a Manjarrez et al. (2020) que constataron que la remuneración considerado un indicador dentro de la regulación externa afecta de manera negativa en la motivación y el desempeño en trabajadores hoteleros. Lo analizado presenta un sustento establecido por Souders (2020) quien indica que una organización que ofrece un ambiente digno de trabajo, son aquellos que establecen lazos más fuertes con sus trabajadores, ya que no solo contribuye a reforzar la organización, también al bienestar interno del individuo, lo cual indica que la motivación no solo se basa en obtener un salario adecuado, sino que el trabajador pueda sentirse cómodo en su ambiente laboral y con aquellos que lo conforman para sentirse motivado. Es importante destacar que al obtener un resultado bajo en una de las dimensiones no significa que no existe una relación significativa en ella, sino que dentro de esta dimensión pueda existir factores diversos que afecten el desempeño laboral, por la cual es recomendable un análisis específico para compactar resultados más detallados, esto sustentado por Gagné et al. (2010) quien detalla que la regulación externa está fijada en la búsqueda de la recompensa, incentivos, remuneración y castigo, aquellos factores externos que pueden influir en la motivación y desempeño del trabajador.

En cuanto al segundo objetivo específico se determinó que las dimensiones del desempeño laboral se relacionan directa y significativa con la motivación, obteniendo los siguientes valores : de la dimensión proactividad ($Rho = .415$) , de la dimensión capacidad de servicio ($Rho = .434$) , de la dimensión conocimientos ($Rho = .409$) y de la dimensión diligencia al trabajo ($Rho = .430$), del mismo modo se reportó un tamaño del efecto grande entre dichas dimensiones con la motivación , sumado a esto se determinó que un 90.43% de los participantes del estudio muestra un nivel alto en su desempeño laboral. Estos resultados presentan semejanza con lo evidenciado por Barcia et al. (2019) que determinaron que un 80% de trabajadores que fueron del área educativa presentaban un buen desempeño, debido a que se sentían motivados por diversos factores en su ambiente de trabajo, de igual forma Santa Cruz (2019) constato que un 96.6% de trabajadores del área administrativa presentaban un buen desempeño a consecuencia de una adecuada motivación en su centro laboral. Estos hallazgos presentan un sustento en la definición de Wang y Yang (2017) donde indican que existen múltiples elementos que influyen tanto positiva como negativa en el desempeño laboral, lo que se resume, que un trabajador se sentirá motivado siempre y cuando su ambiente laboral sea el adecuado para que pueda verse reflejado en un buen desempeño. A todo lo referido anteriormente, es importante destacar el cuestionario utilizado, que siendo un instrumento nuevo presenta adecuadas propiedades psicométricas y se relaciona significativamente con la primera variable, lo que fortalece la importancia que tiene esta investigación. Compactando lo mencionado se puede recalcar que actualmente se han desarrollado diversos instrumentos para poder medir el desempeño ya sea de manera individual o colectiva, con la finalidad de obtener una información más compacta de la situación del trabajador, donde se distingan aquellas fortalezas y dificultades que presentan, ya que de acuerdo a eso se puedan establecer planes o estrategias de mejora dentro de la organización al cual pertenece (Koopmans et al. ,2013), (Rivero,2019), (Poropat,202).

Para finalizar es importante mencionar que la investigación concretó todo el proceso requerido para el análisis correspondiente de las variables de estudio y lo cual se evidenció en los resultados mencionados anteriormente. De igual

forma es notable la falta de evidencia alguna acerca del tamaño del efecto en los antecedentes, que a comparación de la nuestra se pudo constatar que el tamaño del efecto es grande, de igual forma que entre sus dimensiones, lo que se resume, que hay un fuerte impacto de motivación y desempeño laboral en los trabajadores del distrito de los Olivos.

Dentro de las limitaciones que surgieron durante el curso de la investigación, es el tipo de muestro, siendo no probabilístico por conveniencia, se presentó dificultad en la accesibilidad a los participantes, debido a que los resultados obtenidos no se pueden generalizar con la población de estudio.

VI. CONCLUSIÓN

PRIMERA: La motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021, con ello la hipótesis general queda comprobada.

SEGUNDA: Se determinó que las dimensiones de la motivación se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral; salvo la dimensión regulación externa, que no se vincula con el desempeño laboral.

TERCERA: Se determinó que las dimensiones del desempeño laboral se relacionan de forma directa y significativa con la motivación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda verificar los hallazgos de esta investigación en condiciones de normalidad post pandémica y la aplicación de los instrumentos en una muestra mayor y en presencialidad.
2. Profundizar el estudio correspondiente a la dimensión de la regulación externa y su relación con el desempeño, considerando que no se obtuvo correlación con dicha dimensión, de ese modo poder comparar y compactar con hallazgos realizados por otros autores.
3. Se recomienda emplear el muestro probabilístico en futuras investigaciones, porque permitirán mejores resultados de la población a estudiar con un alto grado de confiabilidad.

REFERENCIAS

- Alburuqueque, F. (2018) *Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PRACTIFOGÓN JCS EIRL Cajamarca-2018*[Tesis doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/716>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Aller, Y. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11006>
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F. y Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. <https://www.researchgate.net/publication/343141142>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar M. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Revista de la investigación de la Universidad de la Salle Bajío*. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2009) Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de ciencias sociales*. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arafat, S., Chowdury, H., Qusar, M. y Hafez, M. (2016). Cross-cultural adaptation and psychometric validation of research instruments: A methodological review. *Journal of Behavioral Health*, 5, 129-136. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:51948246>
- Arias, J., Villasís, M., y Novales, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Asociación Americana de Psicología APA. (2020). El Camino a la Resiliencia. <https://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino>

- Barcia, M., Cedeño, D. y Bermúdez A. (2019). Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Revista Observatorio de la economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>
- Batista, A., Gálvez, M., y Hinojosa, L. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, (26)2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200017&lng=es&tlng=es.
- Benavides, o. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54 *Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas*. <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Editorial Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boada, N. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavidez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista universidad y sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Campbell, J. y Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. Department of Psychology, University of Minnesota. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*, 5(2), 210-224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5th ed.). Editorial McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cohen, R. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Lawrence Earlbaum Associates.
- Contreras, S., y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al Alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 42, 1-6. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética profesional del Psicólogo peruano. http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=c0Wk9luBmAoC&oi=fnd&pg=PP2&dq=field+2013+statistics&ots=LbImLHz3J&sig=eiDe6MqXQdCtegYhqVR9QeOf2E#v=onepage&q=field%202013%20statistics&f=false>
- Fogaça, N., Barbosa, M., Cortat, M., Pereira, L. y Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4) <https://www.researchgate.net/publication/322702019>

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E. y Malorni, A. (2010) The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*,70(4):628-646.https://www.researchgate.net/publication/230846109_The_Motivation_at_Work_Scale_Validation_Evidence_in_Two_Languages
- Gastañaduy, K. (2013) *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5012>
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017) The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2969825
- Gómez, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. Editorial El Manual Moderno. https://www.academia.edu/37886939/Estad%C3%ADstica_aplicada_en_Psicolog%C3%ADa_y_Ciencias_de_la_salud_Spanish_Edition
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huilcapi, M., Castro, G., Jácome, G. (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. *Revista científica dominios de la ciencia*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Encuesta de Opinión sobre el Impacto del COVID-19 en las Empresas de Lima Metropolitana*. <http://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>
- Kelmansky, D. (2009). *Estadística para todos*. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001858.pdf>

- Kline, P. (2015). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). The Guilford Press. [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2326083](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2326083)
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. y De Vet, H. (2013). Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3). https://www.researchgate.net/publication/242332755_Measuring_individual_work_performance_Identifying_and_selecting_indicators
- Kuznik, A., Hurtado, A., y Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traumatología. Características metodológicas. *MonTI. Monografías de Traducción e interpretación*, 2, 315-344. <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es
- Manso, J. (2002) El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Margahana, H., Haryono, S. y Muftasa, Z. (2017) The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management*. <https://www.researchgate.net/publication/327096355>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico Lima*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract

- Maslow, A. (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista investigación y negocios*, 9(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Mohd, R. y Yap, B. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogórov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, Vol.2 No.1, 21-33. <https://www.researchgate.net/publication/267205556>
- Motowidlo, S. y Kell, H. (2012) Job performance. *Personnel Psychology*. https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Cuantitativa -cualitativa redacción de tesis (5th ed.) Ediciones de la U.
- Obiekwe, N. (2016). Employee motivation and performance. *Business Management*. <https://core.ac.uk/download/pdf/80992496.pdf>
- Olivera, M. (2019) *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica* [Tesis doctoral, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Observatorio de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Otzen, T. y Manterola, T. (2017). Sampling techniques on a population study. *International journal of Morphology*, 35(1), 227-232. http://www.intjmorphol.com/abstract/?art_id=4051
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- Palmar, R. y Valero J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Bibliografía Latinoamérica en revistas de investigación científica y social*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67630574009>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 16(3), 493-505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Piedemonte, F., y De Paula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Revista Peruana de Psicología*, 24(2), 277 – 294.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Peña, C., y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 4(2), 165-173.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Poropat, A. (2002) New Models of Work Performance and Their Implications for Employment Relations.
https://www.researchgate.net/publication/29452933_New_Models_of_Work_Performance_and_Their_Implications_for_Employment_Relations
- Restrepo, L. y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2),183-192.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=295023034010>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159&lng=es&tlng=es.

- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es.
- Romero, M., Assandri, C. y Pintos, G. (2018). La motivación laboral en las cooperativas de trabajo. *Revista Idelcoop*, No 225.
https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/225_72-99_reflex.pdf
- Ruiz, C. y Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000100006
- Sabastizagal, I., Astete, J. & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172646342020000100032&script=sci_arttext
- Santa Cruz, D. (2019). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*[Tesis doctoral, Universidad de San Pedro]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santiago, C. (2020). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovation & Technological Development*, 2(1), 91-116.
<https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585/1087>

- Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Souders, B. (2020) The science of improving motivation at work. *Positive Psychology*. <https://positivepsychology.com/improving-motivation-at-work>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. y Fernández, M. (2017). Teoría de la autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en psicología. Revista de psicología y ciencias afines*, 14(2),105-115. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4835/483555396010>
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5:145-154. http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R. y Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Trechera, J. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Editorial Desclée de Brouwer. <https://www.psicologia-online.com/la-psicologia-aplicada-a-las-organizaciones-y-empresas-1496.html>
- Viswesvaran, C. y Ones, D. (2000) Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment* 8(4):216 – 226 https://www.researchgate.net/publication/229645528_Perspectives_on_Models_of_Job_Performance
- Wang, Y. y Yang, Y. (2017). Job Performance Modeling: A Holistic Theoretical Analysis. *Management Science and Engineering*, 11(4), 20-29 <https://core.ac.uk/download/pdf/23630246>

ANEXOS

ANEXO. 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021?	General	General	Variable 1: Motivación Dimensiones Desmotivación Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Regulación intrínseca	Diseño: No experimental y transversal Tipo: correlacional.
	Específicos	Específicos	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones Proactividad Capacidad de servicio Conocimientos Diligencia al trabajo	Población – Muestra n= 115 Muestreo: No probabilístico por conveniencia
INSTRUMENTOS	<p>La relación entre motivación y desempeño laboral es directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos ,2021.</p> <p>La relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral es directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021.</p> <p>La relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación es directa y significativa en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021.</p>	<p>Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la motivación en trabajadores del distrito de Los Olivos,2021.</p> <p>INSTRUMENTO 1: Escala de motivación en el trabajo de R-MAWS Autora original: Gagné et al. (2010) Adaptación: Gastañaduy (2013)</p> <p>INSTRUMENTO 2: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral Autora: Boada (2018)</p>	<p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach superior a .70 Validez: en primera instancia con dos traductoras (inglés y español) y posterior por juicio de expertos. Regulación externa= .75, Regulación Introyectada = .85; Regulación Identificada = .76; Regulación Intrínseca = .86 y Motivación = .76 Confiabilidad: Alfa de Cronbach de .88 Validez: Método de jueces, Análisis factorial confirmatorio y V de Aiken. Proactividad (.84), Capacidad de servicio (.94), Conocimientos (.95), Diligencia en el trabajo (.90), Total (.90).</p>	

ANEXO: 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE MOTIVACION

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida
Motivación	Stover et al. (2017) definen en base a la teoría TAD propuesta por Deci y Ryan, en que la motivación busca comprender el comportamiento del individuo en el contexto que pueda desarrollarse en sus tres niveles: global, contextual y situacional.	Se define operacionalmente por la puntuación obtenida que se califican como: Nivel bajo (9-43) Nivel medio (44-69) Nivel alto (70-95)	Desmotivación	Desinterés generalizado	2,15,16	Likert que va desde: Totalmente de Acuerdo = 7 De Acuerdo = 6 Levemente de Acuerdo =5 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo =4 Levemente en Desacuerdo =3 En Desacuerdo =2 Totalmente en Desacuerdo =1
			Regulación externa	Búsqueda de recompensa y evitar castigo	3, 8, 9, 10, 14 y 17	
			Regulación introyectada	Reconocimiento social, presión interna y sentimiento de culpa	1, 5, 7 y 19	
			Regulación identifica	Valoración de conducta	4, 11 y 18	
			Motivación intrínseca	Manejo de la energía interna	6, 12 y 13	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE DESEMPEÑO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) detalla que el desempeño es un factor primordial para que una organización pueda marchar positivamente y pueda lograr el cumplimiento de sus metas.	Se define operacionalmente por la puntuación obtenida que se califican como: Desempeño laboral alto Desempeño laboral medio Desempeño laboral bajo	Proactividad	Iniciativa Búsqueda de oportunidades de mejora. Capacidad de respuesta	1,2,3	Likert que va desde: 1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Total de acuerdo
			Capacidad de servicio	Fiabilidad. Empatía. Capacidad de respuesta.	4,5,6	
			Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto. Destreza para el uso de herramientas de trabajo.	7,8	
			Diligencia al trabajo	Cumplimiento del horario laboral Presentación Cumplimiento cuidadoso de indicadores	9,10,11	

ANEXO.3.

Escala de motivación en el trabajo - R-MAWS (Gagné et al., 2010)

Adaptación Gastañaduy (2013)

Instrucciones:

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de siete puntos es la siguiente:

A: Totalmente de Acuerdo (7), B: De Acuerdo (6), C: Levemente de Acuerdo (5), D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4), E: Levemente en Desacuerdo (3), F: En Desacuerdo (2), G: Totalmente en Desacuerdo (1)

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?								
Nº	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Cuestionario para evaluación del desempeño laboral

Boada (2018)

Instrucciones:

Estimado colaborador, el cuestionario a continuación consta de once (11) preguntas de evaluación, las cuales se solicita responder en su totalidad.

Para cada pregunta se considera una escala de respuestas del 1 al 5, de las cuales Usted deberá marcar la respuesta más acertada, considerando:

1 = Total desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indeciso

4 = De acuerdo

5 = Total de acuerdo

Preguntas	Calificación				
PROACTIVIDAD	1	2	3	4	5
1. ¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2. ¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
CAPACIDAD DE SERVICIO	1	2	3	4	5
4. ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?					
5. ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
7. ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8. ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?					
DILIGENCIA EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
9. ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?					
10. ¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11. ¿Coordinas eficazmente con tu Jefatura Inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

ANEXO 4.

FORMULARIO VIRTUAL PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



Motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021.

Saludos cordiales, me presento ante usted, mi nombre es Ayda Cristina Saavedra Ramírez, soy estudiante de la carrera de psicología en la universidad César Vallejo. Me encuentro realizando una investigación sobre Motivación y Desempeño laboral, para obtener el título profesional licenciada en psicología. El presente estudio está dirigido a trabajadores mayores de 18 años que pertenezcan al distrito de Los Olivos. Se agradece su valiosa colaboración

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO
La participación en esta investigación es voluntaria, los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y usados con propósitos únicamente académicos. Para esto necesitaremos solo su correo electrónico como evidencia de transparencia en la investigación.
En caso usted tenga alguna duda puede realizar las consultas escribiendo a los correo electrónico: asaavedra21@ucvvirtual.edu.pe
Este estudio de investigación será supervisado por el Mgtr. Cesar Raúl Manrique Tapia, cualquier duda o consulta con respecto al manejo de datos escribir al correo electrónico cmanrique1@ucv.edu.pe

Acepto participar voluntariamente en la investigación *

1= Si
 2= No

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.
Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

<https://forms.gle/3es9RpVAK1DAaM186>

ANEXO 5. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA
Elaborado: Ayda Cristina Saavedra Ramírez

Correo electrónico

(Gmail, Hotmail o corporativo)

Sexo

Hombre

Mujer

Edad (mayores de 18 años)

Área laboral (ocupación)

Salud

Educación

administrativo

Seguridad

Policía nacional

Otros

Zona de residencia

Distrito de Los Olivos

Entidad que labora

Pública

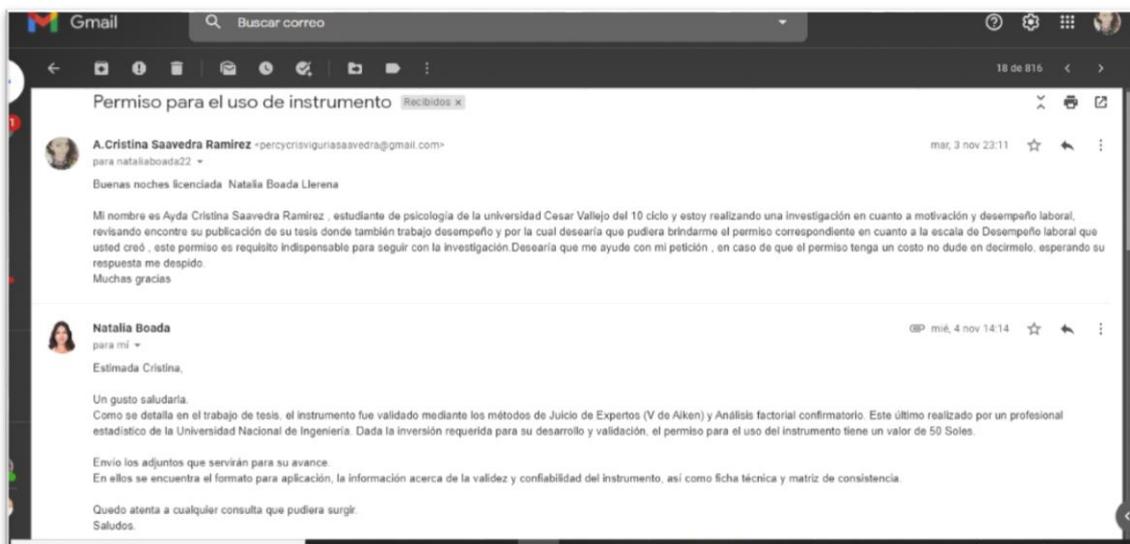
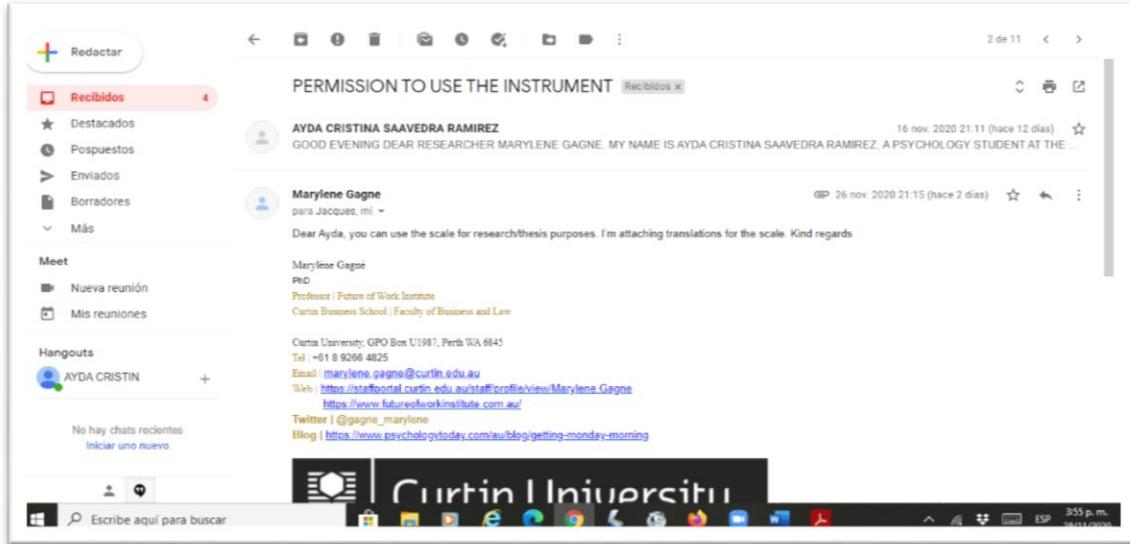
Privada

Declaro encontrarme laborando
actualmente

Si

No

ANEXO .6 Correo de solicitud de autorización para uso de instrumento



ANEXO. 7.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en esta investigación es voluntaria, los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y usados con propósitos únicamente académicos. Para esto necesitaremos solo su correo electrónico como evidencia de transparencia en la investigación.

En caso usted tenga alguna duda puede realizar las consultas escribiendo al correo electrónico:

asaavedrara21@ucvvirtual.edu.pe

Este estudio de investigación será supervisado por el Mgtr. Raúl Alberto De Lama Morán, cualquier duda o consulta con respecto al manejo de datos escribir al correo electrónico radelam@ucvvirtual.edu.pe

ANEXO .8 RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Tabla 12

Análisis estadístico preliminar de los ítems de la Escala R MAWS

DIMENSION	ITEMS	M	DE	g 1	g 2	IHC	h 2
Desmotivación	MOT2	2.11	1.48	1.96	3.68	0.576	0.574
	MOT15	2.06	1.27	2.10	5.03	0.632	0.431
	MOT16	1.85	1.20	2.32	6.46	0.684	0.286
Regulación externa	MOT3	3.54	1.68	-0.066	-1.11	0.585	0.586
	MOT8	4.04	1.74	-0.216	-0.924	0.542	0.529
	MOT9	4.02	1.74	-0.185	-0.960	0.730	0.324
	MOT10	4.35	1.71	-0.577	-0.697	0.721	0.324
	MOT14	4.74	1.72	-0.717	-0.235	0.432	0.792
	MOT17	3.87	1.74	-0.222	-1.15	0.640	0.519
Regulación introyectada	MOT1	6.04	1.27	-2.52	7.76	0.415	0.407
	MOT5	5.94	1.37	-2.11	5.06	0.498	0.564
	MOT7	4.91	1.70	-0.765	-0.110	0.649	0.698
	MOT19	4.22	1.99	-0.290	-1.34	0.607	0.491
Regulación identificada	MOT4	5.89	1.34	-2.03	4.98	0.691	0.348
	MOT11	6.09	1.29	-2.57	7.71	0.612	0.370
	MOT18	5.54	1.62	-1.29	0.850	0.589	0.595
Motivación intrínseca	MOT6	6.02	1.07	-2.13	7.91	0.815	0.373
	MOT12	6.02	1.09	-2.13	7.44	0.874	0.226
	MOT13	5.93	1.21	-2.04	5.64	0.835	0.387

Nota: M: media, DE: desviación estándar, g1: coeficiente de asimetría de Fisher, g2: coeficiente de curtosis de Fisher, IHC: índice de homogeneidad corregida, h2: comunalidad.

TABLA 13

Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la escala de motivación

	Ítems	N° Elementos	Cronbach's α	McDonald's Ω
Desmotivación	2,15,16	3	.78	.79
Regulación externa	3,8,9,10,14,17	6	.85	.85
Regulación introyectada	1,5,7,19	4	.73	.75
Regulación identificada	4,11,18	3	.81	.83
Motivación intrínseca	6,12,13	3	.92	.92
General		19	.87	.88

Figura 8

Diagrama de ruta de la variable motivación

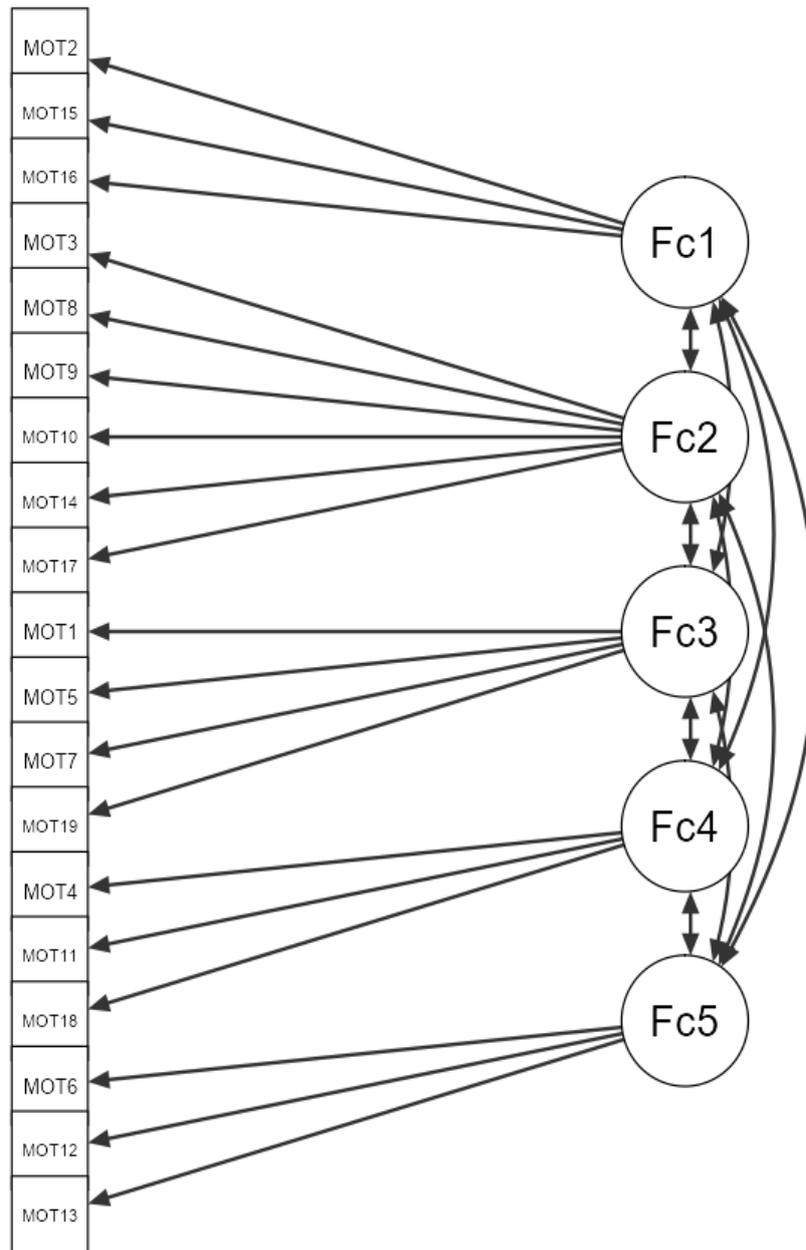


TABLA 14*Análisis estadístico preliminar de los ítems del cuestionario de Desempeño Laboral*

Dimensiones	ITEMS	M	DE	g 1	g 2	IHC	h 2
Proactividad	DESEM1	3.70	0.903	-0.641	0.507	0.496	0.735
	DESEM2	4.13	0.703	-1.89	7.77	0.633	0.366
	DESEM3	4.30	0.743	-1.98	7.31	0.675	0.242
Capacidad de servicio	DESEM4	4.13	0.754	-1.59	5.34	0.749	0.288
	DESEM5	4.24	0.930	-1.97	4.69	0.671	0.394
	DESEM6	4.15	0.856	-1.98	5.82	0.574	0.588
Conocimientos	DESEM7	4.26	0.705	-1.76	7.38	0.768	0.334
	DESEM8	4.33	0.673	-2.06	10.0	0.768	0.232
Diligencia en el trabajo	DESEM9	4.33	0.777	-1.67	5.01	0.738	0.489
	DESEM10	4.36	0.781	-1.71	5.04	0.744	0.690
	DESEM11	4.20	0.711	-1.63	6.65	0.690	0.445

Nota: M: media, DE: desviación estándar, g1: coeficiente de asimetría de Fisher, g2: coeficiente de curtosis de Fisher, IHC: índice de homogeneidad corregida, h2: comunalidad.

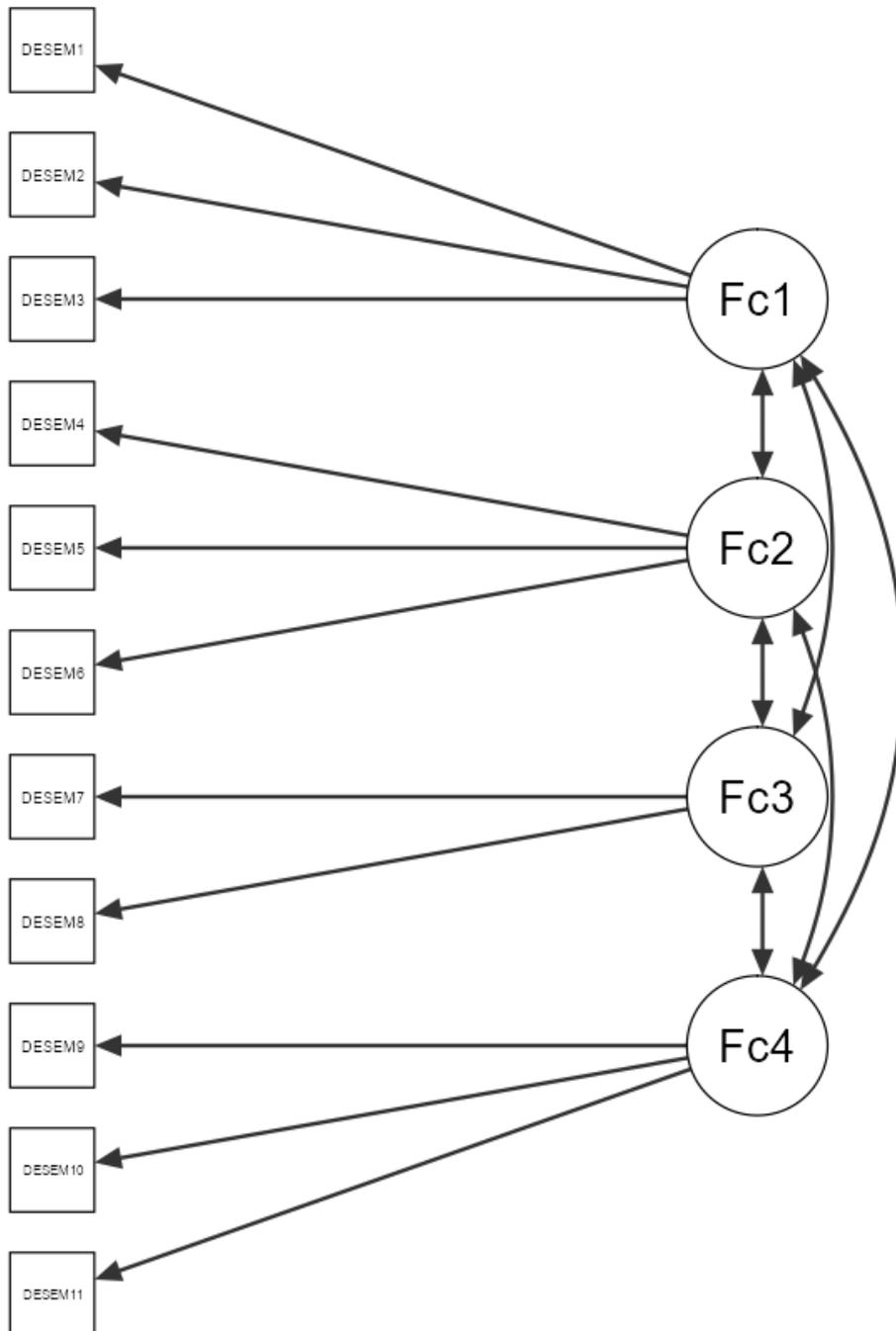
TABLA 15*Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del cuestionario de desempeño laboral*

	Ítems	N° Elementos	Cronbach's α	McDonald's Ω
Proactividad	1,2,3	3	.74	.78
Capacidad de servicio	4,5,6	3	.81	.82
Conocimientos	7,8	2	.86	.86

Diligencia en el trabajo	9,10,11	3	.87	.87
General		11	.93	.94

Figura 9

Diagrama de ruta de la variable desempeño



ANEXO. 9

SINTAXIS DEL PROGRAMA USADO O CÓDIGOS JAMOVI- PILOTO ESCALA DE MOTIVACION

ANÁLISIS PRELIMINAR DE LOS ITEMS

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT1, MOT2, MOT3, MOT4, MOT5, MOT6, MOT7, MOT8, MOT9, MOT10, MOT11,  
MOT12, MOT13, MOT14, MOT15, MOT16, MOT17, MOT18, MOT19),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
alphaItems = TRUE,  
omegaItems = TRUE,  
meanItems = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

DIMENSIONES

Desmotivación

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT2, MOT15, MOT16),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Regulación externa

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT3, MOT8, MOT9, MOT10, MOT14, MOT17),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Regulación introyectada

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT1, MOT5, MOT7, MOT19),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Regulación identificada

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT4, MOT11, MOT18),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

Regulación intrínseca

```
jmv: reliability (  
data = data,  
vars = vars (MOT6, MOT12, MOT13),  
omegaScale = TRUE,  
meanScale = TRUE,  
sdScale = TRUE,  
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

SINTAXIS DEL PROGRAMA USADO O CÓDIGOS JAMOVI CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

ANÁLISIS PRELIMINAR DE LOS ITEMS

```

jmv::reliability(
  data = data,
  vars = vars (DESEM1, DESEM2, DESEM3, DESEM4, DESEM5, DESEM6, DESEM7, DESEM8,
  DESEM9, DESEM10, DESEM11),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  alphaItems = TRUE,
  omegaItems = TRUE,
  meanItems = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)
skew = TRUE,
kurt = TRUE)

```

DIMENSIONES

Proactividad

```

jmv: reliability (
  data = data,
  vars = vars (DESEM1, DESEM2, DESEM3),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)

```

Capacidad de servicio

```

jmv: reliability (
  data = data,
  vars = vars (DESEM4, DESEM5, DESEM6),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)

```

CONOCIMIENTOS

```

jmv: reliability (
  data = data,
  vars = vars (DESEM7, DESEM8),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)

```