



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de  
Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Valer Zegarra, Wilmar Harum (ORCID: 0000-0002-0057-9134)

**ASESORA:**

Dra. Uribe Hernández, Yrene Cecilia (ORCID: 0000-0001-5893-9262)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

2021

### **Dedicatoria**

Agradecer a mis padres Edgardo Valer Pinto y Juana Victoria Zegarra Allcca por el apoyo constante, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se les debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Agradecer a Dios por la grandiosa familia que me toco formar y la bendición de tener a mi hija al lado mío.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres, esposa, hija, hermanos, maestros, quienes fueron y estuvieron a mi lado en momentos difíciles, son los que impulsaron logra este objetivo.

A la Universidad Cesar Vallejo, quien me recibió y apoyo para poder culminar la carrera de Administración y lograr ser parte de esta gran familia.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA .....	26
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	26
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población y muestra .....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5 Procedimiento.....	29
3.6 Método de análisis de datos .....	30
3.7 Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS.....	51

## Índice de tablas

TABLA 1.	Matriz de operacionalización .....	27
TABLA 2.	Motivación laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 .....	32
TABLA 3.	Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 .....	34
TABLA 4.	Correlación para las variables motivación laboral y desempeño laboral. ....	37
TABLA 5.	Correlación para las variables motivación de logro y desempeño laboral. ....	38
TABLA 6.	Correlación para las variables motivación de poder y desempeño laboral.....	39
TABLA 7.	Correlación para las variables motivación de afiliación y desempeño laboral. .	40

## Índice de figuras

Figura 1. Motivación laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del gobierno regional de apurímac, 2021.....	33
Figura 2. Desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del gobierno regional de apurímac, 2021.....	35

## Resumen

El propósito o fin primordial de este trabajo fue analizar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.

Metodología: La investigación fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico; de diseño coorelacional. La población fue de 45 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac y la muestra fue el 100% de la población. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se utilizó el índice de correlación de Tau\_b de Kendall.

Resultados: Se encontró que las variables motivación laboral y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.214 lo que indica que existe una correlación positiva media, así mismo las variables motivación de logro, de poder y filiación tienen una correlación positiva media con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.183, 0.190 y 0.356 respectivamente.

Conclusiones: La motivación laboral y desempeño laboral están correlacionados, existiendo un nivel de correlación positiva media, pues de acuerdo a la tabla Tau-b de Kendall el coeficiente de asociación es igual a 0.214; existe correlación positiva media entre la motivación de logro, y el desempeño laboral y de igual forma entre motivación de poder y afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac

**Palabras clave:** Motivación, motivación de poder, motivación de afiliación, desempeño laboral, eficacia laboral.

## Abstract

The primary purpose or purpose of this work was to analyze the relationship between work motivation and work performance in the workers of the Economic Development Management of the Regional Government of Apurímac, 2021.

**Methodology:** The research was observational, prospective, cross-sectional and analytical; of co-relational design. The population consisted of 45 workers from the Apurímac Regional Government's Economic Development Management and the sample was 100% of the population. The technique for data collection was the survey and the instrument the questionnaire. Kendall's Tau\_b correlation index was used.

**Results:** It was found that the variables work motivation and work performance are correlated in the workers of the Economic Development Management of the Regional Government of Apurímac. The correlation coefficient being 0.214 which indicates that there is a mean positive correlation, likewise the variables of achievement motivation, power and affiliation have a mean positive correlation with the job performance of the workers of the Economic Development Management of the Regional Government of Apurímac. Being the correlation coefficient 0.183, 0.190 and 0.356 respectively.

**Conclusions:** Work motivation and work performance are correlated, with an average positive correlation level, since according to Kendall's Tau-b table, the association coefficient is equal to 0.214; There is a medium positive correlation between achievement motivation and job performance and in the same way between power motivation and affiliation with job performance in the workers of the Economic Development Management of the Regional Government of Apurímac

**Keywords:** Motivation, power motivation, affiliation motivation, job performance, job effectiveness.



## I. INTRODUCCIÓN

“Los Gobiernos Regionales resultan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal; los gobiernos regionales tienen jurisdicción en el ámbito de sus respectivas circunscripciones territoriales, conforme a Ley; los gobiernos regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo” (Ley N° 27867, 2003 ).

Por tanto para prestar todos estos servicios cuenta con personal administrativo en sus diferentes áreas, en las que se observa en muchos de los casos ciertas deficiencias en cuanto a la actitud de estos servidores públicos, poco interés para el trabajo, en muchos de los casos no les interesa cumplir con sus funciones por lo que retrasan documentaciones de suma importancia, no se encuentran en sus lugares de trabajo, abandonan sus puestos de trabajo a cualquier hora sin permiso del superior jerárquico y muchas veces con el conocimiento de éste, también se observa deficiente interés en capacitaciones referentes a los cargos que ocupan, y si estos asisten no se ve un cambio de actitud en éstos, si a esto le agregamos la escasa satisfacción que los trabajadores tienen en sus centro laboral; es decir no se sienten satisfechos en los cargos que ocupan, o creen que se merecen algo mejor, pero tampoco hacen nada para mejorar, o simplemente consideran que los sueldos son bajos, por consiguiente buscar otros trabajos. Todo esto trae consigo una percepción deficiente en cuanto a la prestación de servicio por parte de la gran mayoría de usuarios, lo cual constituye una deficiente calidad en la atención al público.

La satisfacción laboral tiene que ver mucho con el progreso como profesional y como individuo. Teniendo dificultades para promover el desarrollo del intelecto por parte del directorio. Así mismo tiene que ver las relaciones interpersonales, se puede apreciar que el gobierno regional, tienen trabajadores sin actitud e insatisfechos por condiciones laborales por lo que existen problemas alterando de

esa forma los sistemas de comunicación que debería existir entre los trabajadores, los que toman decisiones y finalmente los usuarios. Tantos problemas existen que han aprendido a coexistir con ellos, pero sin embargo los procesos de atención a los usuarios cada vez han ido decayendo y siendo menos eficientes.

La gran mayoría de los funcionarios administrativos incumplen sus funciones, el problema se agrava más aún cuando éstos tienen altos índices de inasistencias, llegan tarde, abandonan sus lugares de trabajo en horarios de oficina. Describiéndose los problemas más álgidos de los funcionarios como sigue:

- Dificultades en la formación de valores a nivel familiar lo cual se manifiesta en los lugares donde laboran.
- Los Trabajadores administrativos son conscientes de que existen dificultades en cuanto a los valores sociales y éticos y que estos se deberían en primer lugar al núcleo familiar inestables o inexistentes, en segundo lugar se debería a la educación secundaria con serios factores en lo que respecta a la integración social, con práctica constante de antivalores en edades muy tempranas; y en tercer lugar la sociedad en la cual se desarrolla los funcionarios, lejos de manifestar ejemplos a seguir, muy por el contrario modelos inadecuados como la existencia de funcionarios corruptos por tanto sin ética,

Todo esto se puede deber a que existe una inadecuada política administrativa del área de recursos humanos, y principalmente al incumplimiento de las normas de beneficios laborales que no se aplica o se aplica deficientemente. Todo esto trae como consecuencia bajo rendimiento de los trabajadores, no cumplimiento de objetivos produciendo un clima laboral inadecuado. Sin embargo, si se utilizara por el área de recursos humanos la implementación de reconocimientos laborales y establecer otras estrategias adecuadas de motivación y/o conocimiento de las actitudes de los trabajadores podríamos en un futuro cambiar la percepción negativa que tienen los interesados que reciben servicios de la región y por ende o consecuencia de esto podríamos aumentar la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores.

Por lo manifestado en párrafos anteriores nos formulamos la siguiente pregunta general, ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021?

Este trabajo se justifica teóricamente porque nos permite a las áreas usuarias reflexionar y tomar conciencia para que la prestación de servicio sea con eficiencia y eficacia. La Justificación práctica está dada por que sus resultados del presente trabajo de investigación servirán para que los gerentes, área de personal y otros, puedan tomar decisiones de alto nivel para mejorar el aspecto motivacional de sus trabajadores y por tanto el desempeño laboral de sus trabajadores, así llegar a una prestación de servicio de calidad en el cual no solo se beneficiara la institución, sino que potencialmente también los usuarios.

El propósito o fin primordial de esta investigación es analizar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 y los objetivos específicos, determinar la relación entre la motivación de logro, poder, afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Finalmente nos planteamos la siguiente hipótesis general, existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021. Hipótesis específicas, existe relación entre la motivación de logro, poder, afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

## II. MARCO TEÓRICO

### En los antecedentes internacionales.

Khademizadeh, (2019) investigó el “estado y la clasificación de los factores de motivación laboral utilizando la Teoría de los dos factores de Herzberg”. Se trata de una encuesta descriptiva-analítica, instrumento el cuestionario con confiabilidad de 0.92 basado en Alfa de Cronbach. La población fue de 53. El análisis de los datos se realizó mediante SPSS y estadística descriptiva. Los resultados indican que, según el punto de vista de los bibliotecarios, desde la higiene o factores extrínsecos de la motivación laboral, tres componentes del supervisor calificado, la gestión adecuada de los asuntos y las condiciones de trabajo deseables, y desde los factores intrínsecos o subjetivos, tres componentes del éxito, la asignación de responsabilidades, y el sentido de logro se encuentran en el primer al tercer rango, respectivamente. Por otro lado, los componentes de apreciación y salario se encuentran en los rangos más bajos entre otros factores. Por tanto, se puede concluir que el estado de los factores higiénicos (extrínsecos) y motivacionales (intrínsecos) es satisfactorio en la población estudiada.

Pauli, Godinho-Bitencourt, & Costenaro-Maciel, (2019) en su investigación cuyo proposito fue “analizar la influencia del apoyo organizacional en la motivación laboral de la Generación Y”. Tipo de investigación descriptivo-transversal, muestra 376 individuos cuyas edades oscilan entre 17 a 37 años. Los principales resultados revelan que existe relación directa entre la motivación intrínseca de la Generación Y y la percepción del apoyo organizacional, sin embargo, existe relación moderada significativa al apoyo del gerente. Se concluye que los líderes son los reguladores del establecimiento, interviniendo como un medio de comunicación entre la organización y el funcionario.

Pizarro Ruz, Fredes Collarte, Inostroza Peña, & Elisa, (2019) el estudio tiene como objetivo principal “explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables Motivación Laboral, Satisfacción Laboral y Estado de Flujo, en trabajadores de Centros de Salud de la Familia”. La muestra fue de 214 trabajadores del sector salud de la ciudad de

Iquique, Chile. Entre sus principales resultados muestra que los funcionarios están involucrados directamente con sus labores que realizan dentro de la institución.

Ayu Puspitasari & Adam, (2019) investigó la “influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral en Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik a través de métodos cuantitativos mediante el uso de tres cuestionarios diferentes con escala Likert”. Esta encuesta ha demostrado que como parcial mediante el uso de la prueba t y 5% significativo, el estrés laboral y la motivación laboral afectan significativamente al desempeño laboral, también mediante el uso de la prueba F y un 5% significativo, conocido como simultáneamente, el estrés laboral y la motivación laboral un efecto significativo en el desempeño laboral. En conclusión, el desempeño laboral puede enriquecerse cuando la condición de estrés laboral es menor y la motivación laboral es alta.

Guevara Torres & Godoy Zúñiga, (2018) en su estudio cuyo propósito primordial fue “analizar la motivación laboral y su incidencia en la satisfacción de los empleados de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad de Milagro”. La técnica de investigación fue la encuesta, el instrumento el cuestionario; el principal resultado encontrado fue la escasa motivación de los trabajadores lo que ocasionaba un clima laboral deficiente.

Rivera Porras, Hernández Lalinde, Forgiony Santos, J.O, Bonilla Cruz, & Rozo Sánchez, (2018) en su trabajo de investigación cuyo fin principal fue “analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y género”. Siendo su principal resultado que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral y clima social organizacional.

### **En los antecedentes nacionales.**

Destaca el trabajo de Ayala Gutierrez & Pajuelo Fernández, (2018) quien determinó la “influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, año 2018”. El método fue el deductivo, de diseño no experimental. Técnica la encuesta, instrumento el cuestionario (escala de Likert). Sus resultados fueron: el indicador con mayor frecuencia fue vocación para el

trabajo; se sienten satisfechos en el puesto de trabajo asignado porque contribuye en su crecimiento profesional y las políticas laborales establecidas por la institución; siendo la motivación de un nivel medio en los trabajadores. Se concluye que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores del juzgado.

Romero Aguinaga , (2016) en su investigación se planteó el objetivo de “describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional”. Siendo la encuesta la técnica utilizada e instrumento el cuestionario con la “Escala de Opiniones CL - SPC”. Concluyendo que los niveles de clima organizacional y motivación de los funcionarios de dicho municipio no están relacionados.

Marin Samanez & Placencia Medina, (2017) en su estudio tuvo como proposito fundamental “establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. La investigación fue de tipo descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. El tamaño muestral fue de 136 funcionarios. Técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Sus resultados fueron: Respecto a la motivación laboral y factores higiénicos, los funcionarios indicaron estar medianamente motivados; presentaron mayor frecuencia los factores "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo" y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". Llegando a la conclusión que existe una baja correlación motivación y la satisfacción laboral. Siendo la motivación y la satisfacción laboral "medianamente motivado" y "medianamente satisfecho" respectivamente.

Las teorías relacionadas

Gestión

### **Motivación**

Son un conjunto de procedimientos que hacen un recuento del ímpetu, orientación y constancia de la energía-esfuerzo de un trabajador por alcanzar un objetivo

(Robbins P., 2004). La motivación es “un vocablo general y se emplea a extensas series de sensaciones como las aspiraciones, antojos, impulsos, insuficiencias, etc. Indicar a su vez una función de los jefes motivan a sus empleados, concurren acciones con las que efectúan cosas con las que creen compensar esos deseos, y satisfacer las necesidades de sus empleados a actuar de una manera determinada” (Koontz & Weihrich, 2012).

La motivación es, frecuente, lo que hace que una persona se comporte de una forma u otra. Es una mezcla de causas referidas al conocimiento, fisiopsicología que se manifiesta en un momento dado, con la fuerza que se comporta y en qué orientación se dirige la energía (Stoner, Freeman R., & Gilbert Jr., 1996). La motivación está compuesta por todos aquellos agentes preparados para inducir, conservar y regir el comportamiento humano hacia un fin; sin embargo, se señala que la motivación es todo aquello tanto interno como externo que dan lugar a comportamientos; siendo estos de tipo bio-psico-sociales y finamente culturales (Arias Fernando & Heredia Espinosa, 2004).

Diego González (2008) indica que es un proceso interno, que solo pertenece a una persona y que es la consecuencia de la relación que existe entre el individuo y su medio en el cual se desarrolla, esto también regula y que también sirve para regular el comportamiento del individuo que se manifiesta en el logro de sus fines, que el individuo considera necesarias. En una definición más amplia, Gonzales indica que es el conjunto vinculado a los procesos psíquicos (en ellos considera a la actividad nerviosa superior y manifiestan la realidad a través de las condiciones internas de la personalidad) que cumple con su función de ser activo, comparativamente libre y productor de la personalidad del individuo, todo esto con la interrelación que existe con el medio que lo rodea, sean estos estímulos internos como externos pero que en definitiva están orientados a logro de la satisfacción de las necesidades. Por tanto, la motivación es un punto intermedio entre la manera de ser del individuo que es la personalidad y la manera de realizar sus acciones, por lo que necesita la realización de la eficacia y eficiencia para alcanzar sus aspiraciones y así concretarlas con éxito (Gonzales Serra, 2008).

Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores pre

establecidas (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008). Para poder entender el comportamiento de los trabajadores y tratar de exponer su desempeño laboral, es de primordial necesidad tener conocimientos referido a la motivación, por cuanto se iniciará exponiendo que un motivo es: son todas aquellas razones por las que un individuo actúa de una u otra forma, por tanto, se relaciona razón (motivo) con la manifestación del comportamiento (Chiavenato, 2007).

Lo que lleva a actuar de una u otra manera se debe a estímulos externos como el medio ambiente el medio que lo rodea y en general hasta el modus vivendi; o puede deberse a estímulos internos, es decir todo aquello que se genera en el individuo y que se relaciona como el pensar, el yo de una persona, es decir es intrapersonal o también llamada proceso mental del ser humano.

Una teoría que explica la motivación es el "Ciclo Motivacional" (Chiavenato, 2007, pág. 49). El ciclo tiene su inicio con algo que nos hace falta (necesidad), al producirse esto, se rompe la fase de homeostasis, cuya manifestación es el nerviosismo por el no logro de esa necesidad (insatisfacción), esta fase nos conlleva a una acción que viene a ser la alteración de la conducta, que al final causa el rompimiento de la homeostasis; por el contrario si la acción de la conducta es efectivo, la persona encuentra la complacencia a ese algo (necesidad) y nuevamente entra en un estado de homeostasis (equilibrio). Por el contrario, si no logra compensar esa necesidad, puede inducirse a que ocurra dos cosas, primero que la necesidad fracasa, por cuanto se produce una frustración, lo que nos indica que se está transfiriendo esa insatisfacción a otro centro, situación o persona, produciendo que la persona este tensa, y lo peor que encuentra un sistema de defensa para su liberación. Generalmente cuando esto sucede la tensión busca un escape, una salida y así liberarse, y lo hace indirectamente a través de la vía psicológica (manifestándose con indiferencia, desilusionado, desinterés, falta de motivación, agresividad, entre otros) o por vía funcional-orgánica (nerviosismo, problemas para descansar, insomnio, teniendo repercusiones cardíacas, digestivas u otras). Y segundo que sea trasladada o compensada, esto se produce cuando el gusto de otra necesidad baja el grado de fuerza de esa necesidad que no puede ser satisfecha.



## **Impulsos Motivacionales**

Se detallará concisamente los estudios realizados por David C. McClelland, en Davis y Newstrom (2000, pág. 122).

Así, David C. McClelland estableció la tipificación de tres de los impulsos más dominantes en la motivación. El valor de estas investigaciones es que se demuestra en que cada uno de los individuos se manifiesta la cultura-impulso de acuerdo a muchos factores, uno de ellos es el medio en el cual se desarrollaron y crecieron, su modus vivendi, entre otros; percibiendo que en los empleados de algunas organizaciones se manifiesta 1 o 2 de los impulsos motivacionales con más fuerza, por el simple hecho tener un origen igual o semejante, es decir, haber compartido lagunas experiencias, así como haberse desarrollado en contextos semejantes.

La investigación clasifica los impulsos hacia el logro, la afiliación y el poder, los que se describe a continuación:

### **Motivación hacia el logro(N-Ach)**

David C. McClelland, en Davis y Newstrom (2000, pág. 122) indica que:

**Logro:** Es el deseo de resaltar, de querer superarse, en suma, de tener éxito. Lleva a las personas a trazarse objetivos elevados a lograr. Estos individuos manifiestan el deseo enorme de realizar de realizar acciones, sin embargo, no gustan o muy poca gustan de asociarse con otros individuos. Los individuos motivados por estas razones tienen la aspiración de la perfección, compiten por la labor bien hecha, admiten compromisos y requieren realimentación permanente sobre su trabajo. La motivación hacia el logro es la energía que sienten todos los empleados de una empresa a buscar y lograr objetivos, sean estos como satisfacción personal o con la finalidad de ascender en la escalera del éxito. Para estos individuos el hecho de obtener logros, éstos tienen un significado muy especial, ya que son importantes por sí mismos, no sólo por los premios que éstos promueven.

Las particulares que refieren al personal conducentes al logro, son: que estos empleados trabajan más y mejor, al descubrir que a cambio de ese esfuerzo obtendrán un reconocimiento, esto ocurre después de verificar que el trabajo no es

tan fácil, que no todos lo puedan realizar fácilmente, sino que coexiste el riesgo a la frustración por el no logro del objetivo, finalmente gustan de que constantemente se les dé retroalimentación sobre su rendimiento. Estos empleados tienden a responsabilizarse de su trabajo que generalmente son difíciles, buscan capacitación constante para mejorar, y la retroalimentación para ellos debe ser con regularidad y se complacen de ser parte de los éxitos de la empresa.

Algunas características de la gente N-Ach son:

El empleado siente el impulso de obtener éxito y para poder alcanzarlo necesita ser capacitado constantemente. El empleado desea imponerse a sí mismos metas: en las que él prefiere las que tienen un mayor riesgo a aquellas que tienen menor riesgo, debido a que en su pensamiento tienen el concepto de que el éxito no es tal, si no ha sido alcanzado por realizar actividades con alto esfuerzo y sacrificio, por tanto, tienen alto riesgo. Generalmente gustan de laborar mejor solos, y si lo hacen con otros trabajadores exigen que éstos tengan destrezas y de buen rendimiento.

McClelland piensa que estos trabajadores son excelentes guías, aunque a veces saben exigir excesivamente a sus trabajadores en la afirmación que todos los trabajadores son iguales a ellos.

### **Motivación hacia la afiliación(N-Affil)**

David C. McClelland, en Davis y Newstrom (2000, pág. 122) refiere que:

**Afiliación:** Es el impulso de tener relacionarse con los demás, sea por amistad o por trabajo, gustan ser parte o miembros de un grupo, etc., gustan de ser les gusta ser habitualmente notorios, desean sobresalir, no gustan de los trabajos unitarios, gustan más de trabajos en grupo, equipo, en el que cada integrante es importante por cuanto les agrada ayudar a otros trabajadores. Busca tener buenas relaciones interpersonales con otras. Buscan hacer amigos, prefieren situaciones de ayuda mutua, no buscan la competencia, sino relaciones donde exista la comprensión mutua.

La motivación hacia la afiliación es el deseo que tienen los individuos de vivir en sociedad. Rinden mucho más en el trabajo cuando se les congratula por sus

cualidades positivas y su gran colaboración. Cuando ocupan cargos gerenciales, generalmente se rodean de tienden a rodearse de conocidos, consiguiendo de esta manera complacencia propia por contar con trabajadores de su entera confianza y afecto personal. Por lo contrario, si es que hay interés por la necesidad de los logros, ahí casi no hay consideración al afecto personal.

Algunas características de la gente N-Affil son:

Desea caer bien a todos y ser admitido, y da valor a la interrelación entre individuos.

Tiende a condescenderse y aceptar las políticas de su equipo de trabajo.

Lucha por tener y conservar amistades donde predomine la amistad, compañerismo y entendimiento mutuo.

Gusta de la colaboración sobre la lucha, competencia.

Rinde bien en el aspecto laboral cuando se trata de interactuar con compradores y en prestación al usuario en general.

McClelland piensa que una afiliación fuerte, disminuye el conjunto de condiciones, cualidades y aptitudes de los administradores para ser imparciales y para la toma de decisiones.

### **Motivación hacia el poder(N-Pow)**

David C. McClelland, en Davis y Newstrom (2000, pág. 122) manifiesta que:

**Poder:** Tienen la necesidad de influenciar y controlar a otros trabajadores, o a grupos de trabajadores, son aceptados y reconocidos por éstos y se afanan de ese hecho. Los individuos motivados por este motivo gustan que se las imagine, sino es reconocimiento como importantes, y desean conseguir paulatinamente status. Frecuentemente batallan por qué prevalezcan sus pensamientos y suelen tener una concepción política. La motivación hacia el poder está regentada por un deseo o una necesidad para tratar de pasar de un extremo a otro a individuos y hechos. Los trabajadores que proceden con este tipo de interés, quieren intervenir en la empresa, para lo cual no tienen problemas en hacer frente a los riesgos.

Cuando llegan al poder, pueden emplearlo de manera positiva, constructiva o negativa, destructiva.

Los administradores que son motivados por el poder son muy buenos en sus centros laborales, esto se da si la aspiración de poder es a nivel institucional y no a nivel individual. Si el poder es a nivel institucional representa que se tendrá que influenciar en otros para el bienestar de la empresa. A este nivel los empleados buscar el ascenso legítimo y lo alcanzan y reciben aceptación de los demás; de lo contrario un trabajador que tiene un interés personal éstos suelen fracasar como líder organizacional.

Algunas características de la gente N-Pow son:

Estas personas se agrupan en dos tipos: Poder personal y poder institucional.

Los individuos con poder personal, constantemente manipulan y afectan a otros individuos. A esta gente les gusta alcanzar logros con los esfuerzos de los demás y alcanza metas con esfuerzo de los demás.

Los individuos con poder institucional, son lo contrario al anterior, gustan de trabajar en equipo, no afectan a nadie, si es que alcanzan un logro es por su esfuerzo.

Estas personas gozan de la competencia y lo relacionado al status.

### **Desempeño laboral**

Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la organización (Motowidlo, 2003). Ahondando más en el tema, al momento de conceptualizar el término desempeño laboral, se halla que hay una doble perspectiva. En primera instancia algunos autores consideran el desempeño laboral en vocablos de resultados u outputs del empleado (ejemplo, número de productos diseñados y/o fabricados, cantidad de productos vendidos); por otro lado, están los

autores que indican que el desempeño laboral hay que valorarlo de acuerdo a la calidad del producto de esa medida cuantificada (Serrano Mendoza, 2016).

La eficacia de un empleado indica la valoración de los resultados de su desempeño (Campbell, Mccloy, Oppler, & Saer, 2016). La imagen de desempeño está vinculada a los medios de que se vale el trabajador para alcanzar algo y el resultado que se logra al final. De esta forma, se logra interrelacionar el desempeño laboral con el beneficio o con la utilidad. Laboral, por otro lado, se vincula con el trabajo (acción que involucra esfuerzo físico y/o mental y por el cual el trabajador recibe un pago) (Spencer y Spencer, 1993 en Tripathi y Suri, 2010)

Estas definiciones nos hacen que podamos entender mejor el concepto de desempeño laboral como el resultado adquirido en un ambiente laboral con concordancia a los recursos con que se cuenta. La conceptualización varía de acuerdo al propósito o fin que tengan los trabajadores para el logro de sus metas que son concebidas por el mismo trabajador (Williams, 2010). Para referirnos al Rendimiento Laboral citaremos nuevamente Campbell, Mccloy, Oppler, y Saer, (2016) quien lo define como un comportamiento, es algo que se hace por el trabajador. El producto o resultado se refieren no solo a la acción de un trabajador, sino que también es el fruto de otras influencias, otros factores, sean estos internos o externos. Sin embargo, el desempeño tiene que ser bajo el control autónomo del individuo.

Campbell, Mccloy, Oppler, y Saer, (2016) plantea 3 categorías básicas de la conducta, a saber:

**Conocimiento declarativo:** Son el conjunto de conocimientos que se tiene referente a los hechos y las cosas (saber que hacer).

**Conocimientos sobre los procedimientos y habilidades.** Es el conjunto de habilidades, destrezas, interpersonales.

**Motivación,** definida como la actitud que tiene el trabajador, conducta que guía el comportamiento.

A fin de que, el modelo es multidimensional, refiere que la causa inmediata de lo que los individuos hacen está en función de lo que saben, saber hacer y de la

motivación. Idalberto Chiavenato indica que el desempeño laboral se refiere a cuanto rinde un trabajador; explica que el desempeño es cuando el trabajador logra producir un producto en el tiempo previsto y con los recursos necesarios es decir con eficacia. Esto es importante y necesario para las organizaciones, no solo por las ventajas que esta trae, sino también por la satisfacción que trae al trabajador por su buen desempeño laboral, logrando que el trabajador llegue a estar satisfecho en su trabajo. Por tanto, el desempeño laboral de los funcionarios de una organización, va a estar en manos de su comportamiento y de los resultados conseguidos.

Define el desempeño laboral como la “conducta de los empleados en la búsqueda de las metas esbozadas; esta arregla la estrategia particular para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2007, pág. 242). Como conclusión indicamos que el Desempeño Laboral, por su contexto relacionado al comportamiento, es perceptible y por tanto se puede medir de forma imparcial. Asimismo, se debe indicar que un desempeño laboral positivo es primordial para el logro de las metas de una organización.

Siendo sus dimensiones:

Eficacia laboral

Eficiencia laboral

Calidad laboral

Economía labora

### **Eficacia Laboral**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos: en qué medida la capacitación está cumpliendo con lo prometido (Armijo, 2006). Las instituciones sean estas privadas o públicas que promocionan como paradigma la eficacia de sus trabajadores están propiciando paralelamente cambios importantes en quien reconoce lo que está haciendo en la institución o empresa. Eficacia laboral no se refiere solamente a lo que la institución o empresa puede hacer para que sus funcionarios puedan hacer para que la institución o empresa produzca lo que se

espera. En general la eficacia de los empleados de una institución o empresa respétalos subsiguientes agentes:

Capacidad

La eficacia individual y la eficacia empresarial

Autogestión

Responsabilidad

Suerte

Simplificación

Auto motivación

Para la autora es primordial determinar los valores de una empresa, estos valores estarán representados por el aspecto cultural de la empresa o institución, de tal forma que para tener éxito en este mundo globalizado las empresas o instituciones deben lograr la fidelización, y como lograrlo, es mediante la credibilidad que se debe tener frente a los trabajadores, que frente a muchas situaciones hacen todo lo posible para ser mejores cada día, hasta llegar a producir lo que se espera. Por lo tanto, cada trabajador es responsable de querer producir lo que se espera y de la gerencia de la institución o empresa depende si éstas quieren ser eficaces.

### **Eficiencia Laboral**

Es la acción por la cual los trabajadores utilizan los recursos disponibles en forma adecuada. Matemáticamente se la define como: Eficacia es igual al producto dividido entre los recursos utilizados ( $E=P/R$ ) (Chiavenato, 2007). En general, se conceptualiza el vocablo eficiencia como los recursos empleados para lo obtención de los objetivos. Entonces, vendría a ser una cualidad que tienen los trabajadores en cumplir objetivos con los recursos (físicos, técnicos, económicos, y otros) destinados para tal fin y en situaciones complejas y muy competitivas.

Nosotros la conceptualizamos como el logro de los objetivos basado en la capacidad que tienen los trabajadores en la utilización de recursos previstos y en el menor tiempo posible, sin pérdida de la calidad.

### **Calidad Laboral:**

Es la capacidad que tienen las organizaciones de hacer frente a la satisfacción de las necesidades de los clientes de una manera eficaz y eficiente (Armijo, 2006). Por tanto, se entiende que el trabajador adquiere un nivel en la institución o empresa debido a que no solo se compromete, sino que logra involucrarse con la institución en cada uno de los procedimientos, así manifiesta libertad autonomía en el desarrollo de su trabajo optimando el clima laboral, sin embargo, se resalta el resarcimiento o compensación. Gonzales Rodriguez, (2006) menciona factores principales que estimulan o aumentan satisfacción de la calidad laboral, es decir, que optimizar el lugar de trabajo para los empleados en la organización, entre los factores más significativos tenemos:

Seguridad del empleo, existencia de un proceso de reconocimiento de méritos laborales La eliminación de la discriminación por raza, sexo, religión, nacionalidad.

El responsable de línea no tiene el derecho de lastimar y/o maltratar a otro. Recibir un salario justo y equitativo, de acuerdo al trabajo y/o función que desempeña en la empresa. El trabajador reciba algo por medio del cual se le reconozca los logros alcanzados en base a sus resultados. Confianza y buena salud que el trabajador debería obtener en su centro laboral. La erradicación del doble discurso o moral dentro de sistema organizacional de la empresa. Realización de actividades culturales, recreativas y deportivas. Deberá de tener una situación laboral mínima, donde se promocióne la estabilidad, alimentación saludable, promoción de la salud, transporte adecuado, entre otros.

### **Economía Laboral:**

Es la capacidad que tienen las organizaciones para poder planificar el uso adecuado de los recursos económico-financieros de la empresa en búsqueda del logro de los objetivos y metas institucionales (Armijo, 2006). La economía laboral



evalúa a la institución o empresa, las actividades y los resultados que estos tienen, impacto que estos tienen en los lugares donde se oferta y se demanda trabajo; impacto en actores que intervienen, es decir en los trabajadores que quieren trabajar (ofertantes) y las empresas que quieren contratar trabajadores (demandantes) lugar donde se fijan todo lo relacionado a los costos o salarios de los trabajadores así como los benéficos que estos tienen y las obligaciones que tienen las empresas.

La perspectiva económica supone que:

Entendiendo que los trabajos son todos los tipos de actividades que realizan los hombres y por el cual reciben como contraprestación un estipendio; se reconoce que éstos son comparativamente escasos. La gerencia y en general los trabajadores son los que planifican y encausan las instituciones, por cuanto sus decisiones son juiciosas, responsables e intencionadas. Estas decisiones no son estáticas, sino muy por el contrario son cambiantes, ya que permanentemente hay que ir adaptándolas a los nuevos paradigmas, a los nuevos cambios económicos, más aún con esto de la pluralidad de mercados y la globalización (Koontz & Weihrich, 2012; Keith & Newstrom, 2000).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación según Supo & Cavero, (2014) es:

- Según la intervención del investigador: es OBSERVACIONAL.
- Según la planificación de la medición de la variable de estudio: es PROSPECTIVO.
- Según el número de mediciones de la variable en estudio: es TRANSVERSAL.
- Según el número de variables de interés: es ANALÍTICO.

El diseño de investigación según Supo & Cavero, (2014) es: COORELACIONAL por que explica el comportamiento de una variable en funcion de otra.

#### 3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:**

**Variable 1 Motivación laboral:** Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores pre establecidas (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008)

**Variable 2 Desempeño laboral:** Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la organización (Motowidlo, 2003)

- **Definición operacional:**

**Variable 1:** Motivación laboral: Son un conjunto de procedimientos que hacen un recuento del ímpetu, orientación y constancia de la energía-esfuerzo de un trabajador por alcanzar un objetivo, tiene las siguientes dimensiones: Motivación de logro, poder y afiliación (Robbins P., 2004).

**Variable 2:** Desempeño laboral: Define el desempeño laboral como la “conducta de los empleados en la búsqueda de las metas esbozadas; esta arregla la estrategia particular para lograr los objetivos” se logra interrelacionar las dimensiones eficacia, eficiencia, calidad, y economía laboral. (Chiavenato, 2007, pág. 242).

**Tabla 1.**

*Matriz de operacionalización.*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Categoría 1: Motivación laboral	Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores pre establecidas (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008)	Son un conjunto de procedimientos que hacen un recuento del ímpetu, orientación y constancia de la energía-esfuerzo de un trabajador por alcanzar un objetivo, tiene las siguientes dimensiones: Motivación de logro, poder y afiliación (Robbins P., 2004).	Motivación de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos
			Motivación de poder	Participación Influencia en los demás Socialización
			Motivación de afiliación	Trabajo en equipo
Categoría 2: Desempeño laboral	Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la	Define el desempeño laboral como la “conducta de los empleados en la búsqueda de las metas esbozadas; esta arregla la estrategia particular para lograr los objetivos” se logra interrelacionar las dimensiones eficacia, eficiencia, calidad, y economía laboral. (Chiavenato, 2007, pág. 242).	Eficacia laboral	Logro de objetivos. Actitudes Efectividad
			Eficiencia laboral	Productividad Competencia Liderazgo
			Calidad laboral	Responsabilidad Atención Satisfacción
			Economía laboral	Distribución
				Recursos
				Presupuesto

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3 Población y muestra

En el estudio participaron 45 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

Muestra:

Se trabajó con el 100% de la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta: Las encuestas constituyen un conjunto de procedimientos en los cuales los investigadores recogen información a través de un cuestionario.

El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario recomendados por Faviola Llacchua Quino (2015), las mismas que fueron desarrolladas y validadas (Llacchua, 2015).

De acuerdo a los resultados obtenidos, fue posible realizar el análisis de confiabilidad de la escala calculando el coeficiente del KR20 alfa de Crombach para cada una de las dos variables.

Criterio de decisión:

$\pm 0,911 \pm 1$	Perfecta
$\pm 0,71$ a $\pm 0,90$	Muy Alta
$\pm 0,51$ a $\pm 0,70$	Alta
$\pm 0,26$ a $\pm 0,50$	Baja
$\pm 0,01$ a $\pm 0,25$	Muy Baja
0,00	Nulo

Se ha realizado el coeficiente de confiabilidad KR20 alfa de Crombach para el instrumento, como sigue:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = El número de ítems

$S_i^2$  = Varianzas de los Ítems

$S_T^2$  = Varianza de la suma de los Ítems

Para Motivación laboral:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,799	15

La confiabilidad según el coeficiente KR20 Alfa de Cronbach, para Motivación laboral:  $\alpha = 0,799$  confiabilidad muy alta.

Para Desempeño laboral:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	24

La confiabilidad según el coeficiente KR20 Alfa de Cronbach, para Motivación laboral:  $\alpha = 0,934$  confiabilidad alta y Desempeño laboral:  $\alpha = 0,934$  confiabilidad perfecta.

### 3.5 Procedimiento

Para la siguiente investigación se solicitó permiso al responsable de la

Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Una vez adquirido el permiso se le solicitó los correos electrónicos de todos los trabajadores de dicha gerencia, para luego hacerles llegar el Blank Quiz (formulario de google) en el que previamente se ha plasmado el cuestionario a sus correos; el mismo que será llenado por los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico.

### 3.6 Método de análisis de datos

Los datos logrados a través del cuestionario serán introducidos primero en una hoja Excel, luego trasladados al software estadístico SPSS 22. Se utilizó la estadística descriptiva para luego aplicar la inferencial a través del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall.

Tabla1. Grado de relación según coeficiente de correlación

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

Fuente: Elaboración propia, basada en (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

### **3.7 Aspectos éticos**

El autor declara no tener conflicto de interés.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

**Tabla 2.**

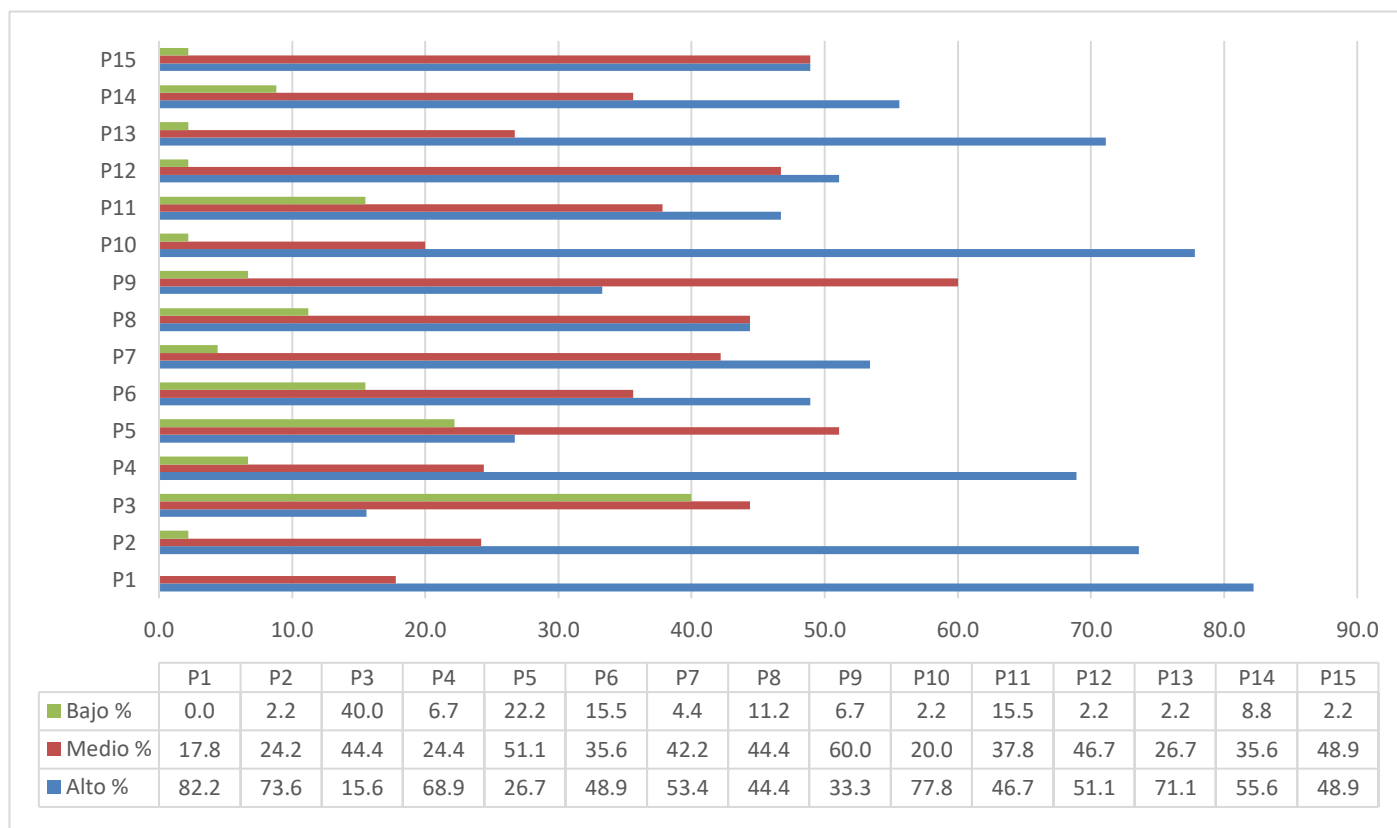
*Motivación laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alto		Medio		Bajo		Total	Total %
			Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
1.- Motivación de logro	1.- Toma de decisiones	P1	37	82.2	8	17.8	0	0	45	100
		P2	33	73.6	11	24.2	1	2.2	45	100
		P3	7	15.6	20	44.4	18	40	45	100
	2.- Logro de objetivos	P4	31	68.9	11	24.4	3	6.7	45	100
		P5	12	26.7	23	51.1	10	22.2	45	100
2.- Motivación de poder	1.- Participación	P6	22	48.9	16	35.6	7	15.5	45	100
		P7	24	53.4	19	42.2	2	4.4	45	100
	2.- Influencia en los demás	P8	20	44.4	20	44.4	5	11.2	45	100
		P9	15	33.3	27	60	3	6.7	45	100
3.- Motivación de afiliación	1.- Socialización	P10	35	77.8	9	20	1	2.2	45	100
		P11	21	46.7	17	37.8	7	15.5	45	100
		P12	23	51.1	21	46.7	1	2.2	45	100
	2.- Trabajo en equipo	P13	32	71.1	12	26.7	1	2.2	45	100
		P14	25	55.6	16	35.6	4	8.8	45	100
		P15	22	48.9	22	48.9	1	2.2	45	100



**Figura 1.**

*Motivación laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.*



En la tabla 02 y figura 01 se observa que la dimensión motivación de logro en sus indicadores toma de decisiones y los ítems P1: "Intento mejorar mi desempeño laboral" y P2: "Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes, lo más frecuente es el nivel alto con frecuencias de 82.2% y 73.6% respectivamente", el P3: "Me gusta ser programado(a) en tareas complejas" lo más frecuente fue el nivel medio 44.4%; El indicador logro de objetivos el ítem el P4: "Me gusta fijar y alcanzar metas realistas" tuvo frecuencia que corresponde a un nivel alto 68.9% y el P5: "Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil" fue lo más frecuente el nivel medio 51.1%.

Respecto a la dimensión motivación de poder en su indicador participación y los ítems P6: "Me gusta trabajar en competición y ganar" y P7: "Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión" la mayor frecuencias fueron del nivel alto 53.4 y 44.4% respectivamente; el indicador influencia a los demás con el ítems P8: "Confronto a la gente con quien estoy

en desacuerdo” aparece dos frecuencias iguales a 44.4% y corresponde al nivel alto y medio; P9:”Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo” le corresponde un nivel medio 60.0% y el P10:”Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean” un nivel alto 77.8%.

En la dimensión motivación de afiliación en su indicador socialización y los ítems P11:”A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo”, P12:”Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia” y P13:”Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo” lo más frecuente es el nivel alto con 46.7%, 51.1% y 71.1% respectivamente y finalmente en si indicador trabajo en equipo en su ítem P14:”Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones” lo más frecuente es el nivel alto con el 55.6% y el P15:”Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar” solo tiene un nivel medio y alto con porcentajes iguales 48.9%

**Tabla 3.**

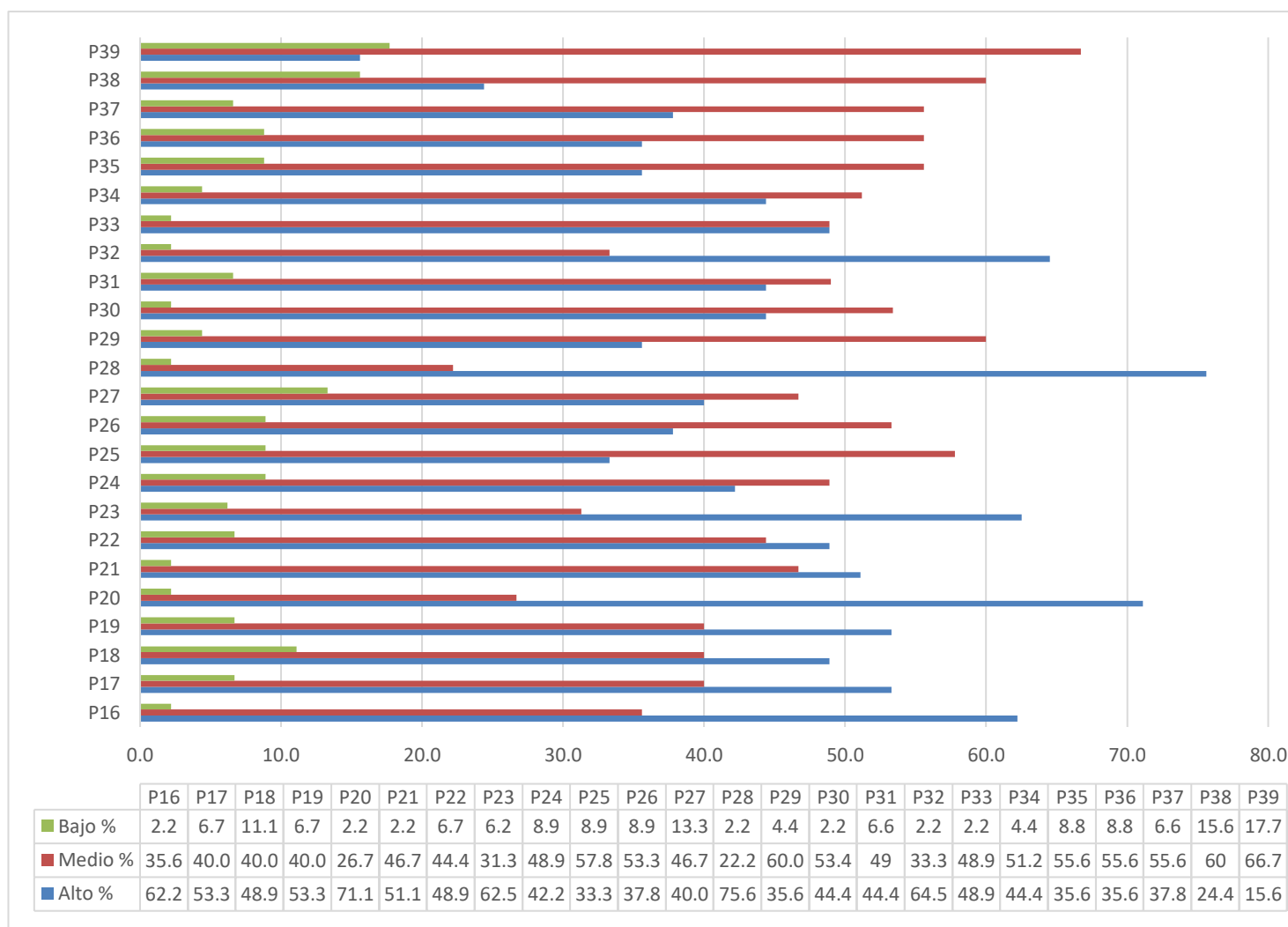
*Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alto		Medio		Bajo		Total	Total %
			Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
1.-Eficacia laboral	1.- Logro de objetivos.	P16	28	62.2	16	35.6	1	2.2	45	100
		P17	24	53.3	18	40	3	6.7	45	100
	2.- Actitudes	P18	22	48.9	18	40	5	11.1	45	100
		P19	24	53.3	18	40	3	6.7	45	100
	3.- Efectividad	P20	32	71.1	12	26.7	1	2.2	45	100
		P21	23	51.1	21	46.7	1	2.2	45	100
2.- Eficiencia laboral	1.- Productividad	P22	22	48.9	20	44.4	3	6.7	45	100
		P23	30	62.5	15	31.3	3	6.2	48	100
	2.- Competencia	P24	19	42.2	22	48.9	4	8.9	45	100
		P25	15	33.3	26	57.8	4	8.9	45	100
	3.- Liderazgo	P26	17	37.8	24	53.3	4	8.9	45	100
		P27	18	40	21	46.7	6	13.3	45	100
3.- Calidad laboral	1.- Responsabilidad	P28	34	75.6	10	22.2	1	2.2	45	100
		P29	16	35.6	27	60	2	4.4	45	100
	2.- Atención	P30	20	44.4	24	53.4	1	2.2	45	100
		P31	20	44.4	22	49	3	6.6	45	100
	3.- Satisfacción	P32	29	64.5	15	33.3	1	2.2	45	100
		P33	22	48.9	22	48.9	1	2.2	45	100
1.- Distribución	P34	20	44.4	23	51.2	2	4.4	45	100	

		P35	16	35.6	25	55.6	4	8.8	45	100
4.- Economía laboral	2.- Recursos	P36	16	35.6	25	55.6	4	8.8	45	100
		P37	17	37.8	25	55.6	3	6.6	45	100
	3.- Presupuesto	P38	11	24.4	27	60	7	15.6	45	100
		P39	7	15.6	30	66.7	8	17.7	45	100

**Figura 2.**

*Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.*



3 En la tabla 03 y figura 02 se observa que la dimensión eficacia laboral en su indicador logro de objetivos y los ítems P16: “Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia” y P17: “Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos” presentan un nivel alto 62.2% y 53.3% respectivamente; el indicador actitudes en sus

ítems P18: “Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo” y P19: “Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo” presenta un nivel alto 48.9% y 53.3% respectivamente y nivel medio 40.0% en ambos ítems; el indicador efectividad los ítems P20: “Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso” y P21: “Considera que su equipo de trabajo es efectivo” el nivel es alto 71.1% y 51.1% correspondientemente.

- 4 La dimensión laboral en su indicador productividad en sus ítems P22: “Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo”, P23: “Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal” un nivel alto 48.9% y 62.5% respectivamente; en su indicador competencia y su ítem P24: “Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente” presenta un nivel medio 48.9% y el ítem P25: “Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias” 57.8%; el indicador liderazgo presenta en sus ítems P26: “Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo” y P27: “Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo” un nivel medio 53.3% y 46.7% correspondientemente.
- 5 En si dimensión calidad laboral y su indicador responsabilidad en su ítem P28: “Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda” es alto 75.6% y el P29: “Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo” es medio 60.0%; en su indicador atención y sus ítems P30: “Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo” y P31: “Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo” es medio 53.4% y 49.0% y alto 44.4% en ambos ítems; el indicador satisfacción en si ítem P32: “Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo” presenta nivel alto 64.5% y el P33: “Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda” presenta frecuencias iguales alto y medio 48.9%.
- 6 En la dimensión economía laboral y sus indicador distribución en sus ítems P34: “Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores” y P35: “Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos” presentan nivel medio 51.2% y 55.6% correspondientemente; el indicador recursos en sus ítems P36: “Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo” y P37:

“Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor” presentan nivel medio 55.6% en ambos ítems. Finalmente, el indicador presupuesto en sus ítems P38: “Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia” y P39: “Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo” nivel medio 60.0% y 66.7% respectivamente.

## 4.2 Prueba de hipótesis estadísticas

### 4.2.1 Para las variables motivación laboral y desempeño laboral.

**Ho:** Las variables motivación laboral y desempeño laboral no están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Ha:** Las variables motivación laboral y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Fórmula de oposición:**

$$T_{aub} = \frac{P - Q}{\sqrt{(P + Q + Ty) + (P + Q + Tx)}}$$

**Tabla 4.**

*Correlación para las variables motivación laboral y desempeño laboral.*

Correlaciones		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Motivación Laboral	Coficiente de correlación	0.214
		Sig. (bilateral)	0.151
	N	45	

Como el valor sig. es 0.151 y  $p > 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables motivación laboral y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.214 lo que indica que existe una correlación positiva media.

#### 4.2.2 Para las variables motivación de logro y desempeño laboral.

**Ho:** Las variables motivación de logro y desempeño laboral no están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Ha:** Las variables motivación de logro y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Fórmula de oposición:**

$$Taub = \frac{P - Q}{\sqrt{(P + Q + Ty) + (P + Q + Tx)}}$$

**Tabla 5.**

*Correlación para las variables motivación de logro y desempeño laboral.*

		<b>Desempeño laboral</b>	
		<b>Correlaciones</b>	
Tau_b de Kendall	Motivación de Logro	Coeficiente	0.183
		de	
		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.219
		N	45

Como el valor sig. es 0.219 y  $p > 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables motivación de logro y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.183 lo que indica que existe una correlación positiva media

#### 4.2.3 Para las variables motivación de poder y desempeño laboral.

**Ho:** Las variables motivación de poder y desempeño laboral no están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Ha:** Las variables motivación de poder y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Fórmula de oposición:**

$$Taub = \frac{P - Q}{\sqrt{(P + Q + Ty) + (P + Q + Tx)}}$$

**Tabla 6.**

*Correlación para las variables motivación de poder y desempeño laboral.*

		<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kendall	<b>Correlaciones</b>	
	Motivación de Poder	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
	N	0.190  0.202  45

Como el valor sig. es 0.202 y  $p > 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables motivación de poder y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.190 lo que indica que existe una correlación positiva media

#### 4.2.4 Para las variables motivación de afiliación y desempeño laboral.

**Ho:** Las variables motivación de afiliación y desempeño laboral no están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Ha:** Las variables motivación de afiliación y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.

**Fórmula de oposición:**

$$Taub = \frac{P - Q}{\sqrt{(P + Q + Ty) + (P + Q + Tx)}}$$

**Tabla 7.**

*Correlación para las variables motivación de afiliación y desempeño laboral.*

Correlaciones		Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivación de Afiliación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
		0.356*
		0.017
	N	45

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).



Como el valor sig. es 0.017 y  $p < 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables motivación de afiliación y desempeño laboral están correlacionados en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac. Siendo el coeficiente de correlación 0.356 lo que indica que existe una correlación positiva media

## V. DISCUSIÓN

Los datos acopiados de la variable motivación laboral, se aprecia que de los 45 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, la mayoría indican tener motivación laboral media, luego alta, si estos resultados lo comparamos con los obtenidos por (Khademizadeh, 2019) se aprecia dirigencia, pues este investigador indica que existe una motivación alta, Pero si lo comparamos con (Guevara Torres & Godoy Zúñiga, 2018) que reporta una mínima motivación; como podemos apreciar la motivación en el primer caso es manifiesta pero en el segundo no, nosotros encontramos una motivación media al igual que (Ayala Gutierrez & Pajuelo Fernández, 2018) quien determinó que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores; entonces podemos deducir que debido a que estamos viviendo tiempos especiales por el covid 19, por lo que se encuentra una motivación media.

En cuanto a los resultados de la variable desempeño laboral encontramos en nuestro estudio que se encuentra en un nivel medio y si lo comparamos con (Ayu Puspitasari & Subagyo, 2019) quien indica haber encontrado un desempeño laboral alto, nuevamente la explicación podría estar por el constante temor que se vive y por ende se presta el servicio en tiempo de pandemia.

En cuanto a la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral nosotros registramos un nivel de correlación positiva media, si lo comparamos con (Ayala Gutierrez & Pajuelo Fernández, 2018) que concluye que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral, sin embargo los resultados de (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017) son muy similares al nuestro ya que indica que existe una baja correlación motivación y la satisfacción laboral, siendo la motivación y la satisfacción laboral "medianamente motivado" y "medianamente satisfecho" respectivamente.

Respecto al resultado de la relación entre la motivación de logro, y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac nosotros registramos que existe correlación positiva media entre la motivación de logro y el desempeño laboral, si lo comparamos con (Guevara Torres & Godoy Zúñiga, 2018) resultado encontrado

fue la escasa motivación de los trabajadores lo que ocasionaba un clima laboral deficiente y por ende un bajo desempeño laboral; (Ayala Gutierrez & Pajuelo Fernández, 2018) indica que los trabajadores se sienten satisfechos en el puesto de trabajo asignado porque contribuye en su crecimiento profesional y las políticas laborales establecidas por la institución; siendo la motivación de un nivel medio en los trabajadores, se concluye que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores; se explica esto por el deseo de resaltar, de querer superarse, en suma, de tener éxito por parte de los trabajadores, esto lleva a las personas a trazarse objetivos elevados a lograr, finalmente buscan un reconocimiento David C. McClelland, en Davis y Newstrom (2000, pág. 122).

En lo que concierne a los resultados de la relación entre motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores nosotros encontramos que existe correlación positiva media, si los comparamos con (Ayala Gutierrez & Pajuelo Fernández, 2018) el desempeño laboral puede enriquecerse cuando la condición de estrés laboral es menor y la motivación laboral es alta, hablamos de estrés dado que el trabajador en este tiempo vive estresado por el temor a contagiarse y por ende este resultado que se explicaría que si baja las condición de estrés el desempeño laboral podría aumentar y ser más eficiente y eficaz.

Finalmente, respecto a la relación entre motivación de afiliación y el desempeño laboral referimos que existe correlación positiva media, si los comparamos con los reportados por (Rivera Porras, Hernández Lalinde, Forgiony Santos, J.O, Bonilla Cruz, & Roza Sánchez, 2018) siendo su principal resultado que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral y clima social organizacional, así mismo (Marin Samanez & Placencia Medina, 2017) Respecto a la motivación laboral la mayor frecuencia los factores "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo" y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". Llegando a la conclusión que existe una baja correlación motivación y la satisfacción laboral. Siendo la motivación y la satisfacción laboral "medianamente motivado" y "medianamente satisfecho" respectivamente. Esto se explicaría con lo que indica (Pauli, Godinho-Bitencourt, & Costenaro-Maciel, 2019) quien refiere que los líderes son los reguladores del establecimiento, interviniendo como un medio

de comunicación entre la organización y el funcionario y así lograr mayor desempeño laboral, pero también está influenciado por que los funcionarios están involucrados directamente con sus labores que realizan dentro de la institución (Pizarro Ruz, Fredes Collarte, Inostroza Peña, & Elisa, 2019).

## VI. CONCLUSIONES

- La motivación laboral y desempeño laboral están correlacionados, existiendo un nivel de correlación positiva media, pues de acuerdo a la tabla Tau-b de Kendall el coeficiente de asociación es igual a 0.214.
- Existe correlación positiva media entre la motivación de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac
- Existe correlación positiva media entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac
- Existe correlación positiva media entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac

## VII. RECOMENDACIONES

- Que los órganos correspondientes de las capacitaciones conjuntamente con la oficina de bienestar de los trabajadores puedan realizar cursos talleres sobre la motivación laboral y evaluar el impacto que estas tienen en el desempeño laboral, para proponer planes preventivos, detectivos y correctivos.
- El gobierno regional debe promover motivaciones de logro para que los trabajadores puedan resaltar, querer superarse, en suma, de tener éxito y de esa forma mejorar el desempeño laboral.
- Que el gobierno regional mediante la organización de talleres o trabajo interpersonal con los trabajadores traten de controlar a los trabajadores que tienen la necesidad de influenciar y controlar a otros trabajadores, a los que les gusta alcanzar logros con los esfuerzos de los demás.
- Que el gobierno aproveche las características de los trabajadores que tienen una motivación de afiliación ya que el impulso de tener relacionarse con los demás, sea por amistad o por trabajo, gustan ser parte o miembros de un grupo, etc., gustan de ser les gusta ser habitualmente notorios, desean sobresalir, no gustan de los trabajos unitarios- predomine la amistad, compañerismo y de esa forma mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores
- En base a los resultados del presente trabajo realizar un plan de actividades a desarrollar con el propósito de motivar a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, así mismo en este plan se deberá de realizar actividades respecto a la evaluación periódica de desempeño laboral de dichos trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arias Fernando, G., & Heredia Espinosa, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: 3ª. Edición. Editorial Trillas.
- Armijo, M. (2006). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) Naciones Unidas. Obtenido de [https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/5306/resource\\_files/S2011156\\_es.pdf?v=63736197041](https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/5306/resource_files/S2011156_es.pdf?v=63736197041)
- Ayala Gutierrez, T., & Pajuelo Fernández, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Lima.Perú: Tesis.Universidad tecnológica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2304>
- Ayu Puspitasari, F. D., & Subagyo, A. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opcion*, 35(21), 102-112. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687>
- Campbell, J. P., Mccloy, R., Oppler, S., & Saer, C. (2016). A theory of performance. *Journal of Service Science and Management*, 9(2). Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1722958](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1722958)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Madrid: MCGraw-Hill / Interamericana de Mexico. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Madrid: MCGraw-Hill / Interamericana de Mexico.
- Dubrin, A. Y. (2008). *Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo* (9na ed.). México: Editorial Pearson Educación. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>

- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, B. R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ta ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, B. R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Quinta Edición ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Gonzales Rodriguez, L. (2006). Calidad de vida laboral. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/Calidad%20de%20Vida%20Laboral.pdf>
- Gonzales Serra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. La habana: Ciencias Médicas. Obtenido de [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf)
- Guevara Torres, L., & Godoy Zúñiga, M. (2018). Incidence of motivation in job satisfaction in the public company EPUNEMI. *Revista Espacios*, 39(24), 17. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/18392405.html>
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V. Obtenido de [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Khademizadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-21132019000300005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132019000300005)
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración, Una Perspectiva Global* (14ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Ley N° 27867. (2003). *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Concordancias: R.PRES. N° 042-CND-P-2003 y DIR. N° 009-2003-EF-76.0. Obtenido de



[http://biblioteca.unmsm.edu.pe/redlieds/recursos/archivos/goblocales/ley\\_27867\\_ley\\_org\\_gob\\_reg.pdf](http://biblioteca.unmsm.edu.pe/redlieds/recursos/archivos/goblocales/ley_27867_ley_org_gob_reg.pdf)

Llacchua, Q. F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. Andahuaylas: Tesis. Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado el 6 de marzo de 2021, de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ\\_99e6541321ff9d5bfa6f09016d5774b5/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_99e6541321ff9d5bfa6f09016d5774b5/Details)

Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/h>

Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39-53. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/303918880\\_Job\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance)

Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance*. . Part One. Personnel Psychology. Handbook of Psychology.

Pauli, J., Godinho-Bitencourt, R., & Costenaro-Maciel, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>

Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Elisa, T. (2019). Motivación y satisfacción laboral y flujo patrimonial de los trabajadores de salud Pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). doi:<https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>

Rivera Porras, D., Hernández Lalinde, J., Forgiony Santos, J.O, J., Bonilla Cruz, N., & Roza Sánchez, A. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Revista Espacios*, 39(16), 19. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Romero Aguinaga, N. I. (2016). *Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la municipalidad provincial de santa cruz en la región cajamarca para el periodo 2015*. Chiclayo.Perú: Tesis. Universidad Católica Santo

Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/762>

Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo*. Lima. Perú: Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_11a8bc5f1847365fab3aa84e4e39bd82](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_11a8bc5f1847365fab3aa84e4e39bd82)

Stoner, J., Freeman R., E., & Gilbert Jr., D. R. (1996). *Administración* (6 ta ed.). México: Editorial Pearson. Obtenido de <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=2>

Supo, F., & Caverro, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales: Cómo diseñar y formular una tesis de maestría y doctorado*. Lima: Felipe Supo.

Williams, R. S. (2010). *Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión*. Madrid.España: Editores Thomson.

## ANEXOS

### ANEXO 01

Matriz de consistência (CUANTITATIVA)							
<b>Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC, 2021</b>							
<b>Autor:</b> Valer Zegarra, Wilmar Harum							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación laboral				
¿Cuál es la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021?	Analizar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021	Existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.- Motivación de logro	1.- Toma de decisiones.	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	Ordinal	Alto, medio, bajo
				2.- Logro de objetivos.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	Ordinal	Alto, medio, bajo
					2.- Motivación de poder	1.- Participación	Me gusta trabajar en competición y ganar
			Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	Ordinal			Alto, medio, bajo
			2.- Influencia en los demás.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo		Ordinal	Alto, medio, bajo
				Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo		Ordinal	Alto, medio, bajo
Problema específico:	Objetivo específico:	Hipótesis específica:			Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	Ordinal	Alto, medio, bajo

1. ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac?	1. Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac?	1. Existe relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac	3.-Motivación de afiliación	1.- Socialización	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	Ordinal	Alto, medio, bajo		
					Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	Ordinal	Alto, medio, bajo		
					Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	Ordinal	Alto, medio, bajo		
				2.- Trabajo en equipo	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	Ordinal	Alto, medio, bajo		
					Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	Ordinal	Alto, medio, bajo		
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			1.-Eficacia laboral	1.- Logro de objetivos.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.	Ordinal	Alto, medio, bajo		
					Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	Ordinal	Alto, medio, bajo		
				2.- Actitudes	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo		
Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo							
3.- Efectividad	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	Ordinal		Alto, medio, bajo					
	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	Ordinal		Alto, medio, bajo					
2.- Eficiencia laboral	1.- Productividad	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo					
		Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	Ordinal	Alto, medio, bajo					
	2.- Competencia	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	Ordinal	Alto, medio, bajo					
		Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	Ordinal	Alto, medio, bajo					
	3.- Liderazgo	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	Ordinal	Alto, medio, bajo					
2. ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del	2. Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del	2. Existe relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac							

Gobierno Regional de Apurímac?	Gobierno Regional de Apurímac				Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	Ordinal	Alto, medio, bajo
				1.- Responsabilidad	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	Ordinal	Alto, medio, bajo
				3.- Calidad laboral	2.- Atención	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	Ordinal
						Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	Ordinal
				3.- Satisfacción	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	Ordinal	Alto, medio, bajo
				4.- Economía laboral	1.- Distribución	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	Ordinal
						Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.	Ordinal
				2.- Recursos	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	Ordinal	Alto, medio, bajo
				3.- Presupuesto	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	Ordinal	Alto, medio, bajo
					Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	Ordinal	Alto, medio, bajo
				<b>Nivel - diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>	

<p><b>Nivel:</b> Observacional, prospectivo, transversal y analítico.</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> En el estudio participaron 46 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Se trabajó con el 100% de la población</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación laboral</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Faviola Llacchua Quino</p> <p><b>Año:</b> 2015</p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Virtual - tBlank Quiz (formulario de google)</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Distribución de frecuencia, media aritmética</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> coeficiente de correlación de Spearman</p>
---	---	---	---

## ANEXO 02.

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.

19/4/2021 ENCUESTA

## ENCUESTA

En calidad de alumno de la Universidad César Vallejo, vengo realizando un trabajo de investigación enfocado a la " Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 ", para lo cual tiene efecto importante la ejecución de este cuestionario para la recopilación de información, agradeciendo anticipadamente la disponibilidad de su tiempo.

\*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico \*

---

Sección sin título

2. Intento mejorar mi desempeño laboral

*Marca solo un óvalo.*

ALTO

MEDIO

BAJO

3. Me gusta trabajar en competición y ganar

*Marca solo un óvalo.*

ALTO

MEDIO

BAJO

<https://docs.google.com/forms/d/1QCULI7s4pYPfwFQiYNzkGrAVjZjgSeBaWd6KBTEszO8/edit> 1/11

4. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

5. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

6. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO



8. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

9. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

10. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

11. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

12. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

13. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

14. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

16. Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

17. Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

18. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

19. Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

20. Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

21. Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso .

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

22. Considera que su equipo de trabajo es efectivo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

23. Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

24. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

25. Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

26. Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

27. Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

28. Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

29. Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

30. Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

31. Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo .

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

32. Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo .

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

33. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

34. Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

35. Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

36. Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

37. Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo .

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO

38. Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO  
 MEDIO  
 BAJO



39. Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia .

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO
- MEDIO
- BAJO

40. Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.

*Marca solo un óvalo.*

- ALTO
- MEDIO
- BAJO

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

**ANEXO 03.**

**ANEXO 03.**

**CERTIFICADO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita): **Mtro. RICHARD ZEGARRA ESTRADA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Escuela Profesional de Administración, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Firma  
Wilmar Harum Valer Zegarra

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Motivación laboral

Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores prestablecidas (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, Gestión de recursos humanos, 2008)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1:** Motivación de logro

Es el deseo de resaltar, de querer superarse, en suma, de tener éxito (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 2:** Motivación de poder

Tienen la necesidad de influenciar y controlar a otros trabajadores, o a grupos de trabajadores, son aceptados y reconocidos por éstos y se afanan de ese hecho (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 3:** Motivación de afiliación

Es el deseo que tienen los individuos de vivir en sociedad (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Motivación de logro	1.- Toma de decisiones	1,4, 7	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Logro de objetivos	10, 13	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Motivación de poder	1.- Participación	2, 5	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Influencia en los demás	8, 11,14	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Motivación de afiliación	1.- Socialización	3, 6, 9	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Trabajo en equipo	12, 15	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:**

Motivación laboral

## **Variable: Desempeño laboral**

Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la organización (Motowidlo, Job Performance. , 2003)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Eficacia laboral**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos: en qué medida la capacitación está cumpliendo con lo prometido (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 2: Eficiencia laboral**

Es la acción por la cual los trabajadores utilizan los recursos disponibles en forma adecuada. Matemáticamente se la define como: Eficacia es igual al producto dividido entre los recursos utilizados ( $E=P/R$ ) (Chiavenato, 2004).

#### **Dimensión 3: Calidad laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones de hacer frente a la satisfacción de las necesidades de los clientes de una manera eficaz y eficiente (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 4: Economía laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones para poder planificar el uso adecuado de los recursos económico-financieros de la empresa en búsqueda del logro de los objetivos y metas institucionales (CEPAL, 2006).

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:**

## Desempeño laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Eficacia laboral	1.- Logro de objetivos	16,17	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Actitudes	18, 19	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Efectividad	20, 21	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Eficiencia laboral	1.- Productividad	22, 23	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Competencia	24, 25	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Liderazgo	26, 27	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Calidad laboral	1.- Responsabilidad	28, 29	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Atención	30, 31	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Satisfacción	32, 33	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

D4.- Economía laboral	1.- Distribución	34, 35	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Recursos	36, 37	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Presupuesto	38, 39	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE:**

**Motivación laboral y Desempeño laboral**

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Motivación de logro</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación de poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	<b>Dimensión 3.-Motivación de afiliación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	<b>Dimensión 1: Eficacia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.	X		X		X		
17	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	X		X		X		
18	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	X		X		X		
19	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	X		X		X		
20	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	X		X		X		
21	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Eficiencia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	X		X		X		
24	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	X		X		X		
25	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	X		X		X		



26	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	X		X		X		
27	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
29	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	X		X		X		
30	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	X		X		X		
31	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	X		X		X		
32	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	X		X		X		
33	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Economía laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
35	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.	X	No	X	No	X	No	
36	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	
37	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	X	No	X	No	X	No	
38	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	X	No	X	No	X	No	
39	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna -----

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mtro. RICHARD ZEGARRA ESTRADA DNI: 23951335**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN

**Abancay 06.03.2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mtro. Virgilio Machaca Machaca**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Escuela Profesional de Administración, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional.

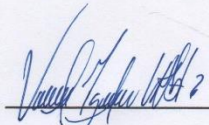
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Wilmar Harum Valer Zegarra

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Motivación laboral

Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores prestables (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, Gestión de recursos humanos, 2008)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1:** Motivación de logro

Es el deseo de resaltar, de querer superarse, en suma, de tener éxito (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 2:** Motivación de poder

Tienen la necesidad de influenciar y controlar a otros trabajadores, o a grupos de trabajadores, son aceptados y reconocidos por éstos y se afanan de ese hecho (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 3:** Motivación de afiliación

Es el deseo que tienen los individuos de vivir en sociedad (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:

### Motivación laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Motivación de logro	1.- Toma de decisiones	1,4, 7	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Logro de objetivos	10, 13	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Motivación de poder	1.- Participación	2, 5	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Influencia en los demás	8, 11,14	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Motivación de afiliación	1.- Socialización	3, 6, 9	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Trabajo en equipo	12, 15	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

## **Variable: Desempeño laboral**

Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la organización (Motowidlo, Job Performance. , 2003)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Eficacia laboral**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos: en qué medida la capacitación está cumpliendo con lo prometido (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 2: Eficiencia laboral**

Es la acción por la cual los trabajadores utilizan los recursos disponibles en forma adecuada. Matemáticamente se la define como: Eficacia es igual al producto dividido entre los recursos utilizados ( $E=P/R$ ) (Chiavenato, 2004).

#### **Dimensión 3: Calidad laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones de hacer frente a la satisfacción de las necesidades de los clientes de una manera eficaz y eficiente (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 4: Economía laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones para poder planificar el uso adecuado de los recursos económico-financieros de la empresa en búsqueda del logro de los objetivos y metas institucionales (CEPAL, 2006).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:

### Desempeño laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Eficacia laboral	1.- Logro de objetivos	16,17	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Actitudes	18, 19	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Efectividad	20, 21	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Eficiencia laboral	1.- Productividad	22, 23	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Competencia	24, 25	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Liderazgo	26, 27	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Calidad laboral	1.- Responsabilidad	28, 29	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Atención	30, 31	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Satisfacción	32, 33	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

D4.- Economía laboral	1.- Distribución	34, 35	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Recursos	36, 37	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Presupuesto	38, 39	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE:**

**Motivación laboral y Desempeño laboral**

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Motivación de logro</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación de poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	<b>Dimensión 3.-Motivación de afiliación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	<b>Dimensión 1: Eficacia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.	X		X		X		
17	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	X		X		X		
18	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	X		X		X		
19	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	X		X		X		
20	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	X		X		X		
21	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Eficiencia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	X		X		X		
24	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	X		X		X		
25	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	X		X		X		

26	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	X		X		X		
27	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
29	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	X		X		X		
30	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	X		X		X		
31	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	X		X		X		
32	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	X		X		X		
33	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Economía laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
35	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.	X	No	X	No	X	No	
36	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	
37	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	X	No	X	No	X	No	
38	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	X	No	X	No	X	No	
39	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna -----

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mtro. Virgilio Machaca Machaca**

**DNI: 02431102**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad del validador: Docente investigador CONCYTEC, con código RENACYT P0012495**

**Abancay 06.03.2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mtro. Max Henry Escobedo Enriquez.**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Escuela Profesional de Administración, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencias de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Wilmar Harum Valer Zegarra

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** Motivación laboral

Se le conceptúa como: el anhelo de un individuo de hacer su trabajo de la mejor forma posible o por realizar el enorme sacrificio para hacer las labores prestables (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, Gestión de recursos humanos, 2008)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1:** Motivación de logro

Es el deseo de resaltar, de querer superarse, en suma, de tener éxito (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 2:** Motivación de poder

Tienen la necesidad de influenciar y controlar a otros trabajadores, o a grupos de trabajadores, son aceptados y reconocidos por éstos y se afanan de ese hecho (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

#### **Dimensión 3:** Motivación de afiliación

Es el deseo que tienen los individuos de vivir en sociedad (David C. McClelland, en Davis & Newstrom, 2000).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:

### Motivación laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Motivación de logro	1.- Toma de decisiones	1,4, 7	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Logro de objetivos	10, 13	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Motivación de poder	1.- Participación	2, 5	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Influencia en los demás	8, 11,14	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Motivación de afiliación	1.- Socialización	3, 6, 9	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Trabajo en equipo	12, 15	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

## **Variable: Desempeño laboral**

Se define como el costo y/o valor total que la empresa espera relativo a las acciones que un empleado hace en un tiempo. Ese costo, que algunas veces es (+) y otras (-), en situaciones en las que el funcionario se desempeñe en su trabajo bien o mal, es decir que obtengan resultado bueno o malo en cuanto a su rendimiento, todo esto es el aporte que el trabajador hace para alcanzar la eficacia de la organización (Motowidlo, Job Performance. , 2003)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Eficacia laboral**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos: en qué medida la capacitación está cumpliendo con lo prometido (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 2: Eficiencia laboral**

Es la acción por la cual los trabajadores utilizan los recursos disponibles en forma adecuada. Matemáticamente se la define como: Eficacia es igual al producto dividido entre los recursos utilizados ( $E=P/R$ ) (Chiavenato, 2004).

#### **Dimensión 3: Calidad laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones de hacer frente a la satisfacción de las necesidades de los clientes de una manera eficaz y eficiente (CEPAL, 2006).

#### **Dimensión 4: Economía laboral**

Es la capacidad que tienen las organizaciones para poder planificar el uso adecuado de los recursos económico-financieros de la empresa en búsqueda del logro de los objetivos y metas institucionales (CEPAL, 2006).

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE:**

## Desempeño laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles</b>
D1.- Eficacia laboral	1.- Logro de objetivos	16,17	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Actitudes	18, 19	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Efectividad	20, 21	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D2.- Eficiencia laboral	1.- Productividad	22, 23	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Competencia	24, 25	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Liderazgo	26, 27	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
D3.- Calidad laboral	1.- Responsabilidad	28, 29	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Atención	30, 31	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Satisfacción	32, 33	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16



D4.- Economía laboral	1.- Distribución	34, 35	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	2.- Recursos	36, 37	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16
	3.- Presupuesto	38, 39	Alto: 27 – 35 Medio: 17 – 26 Bajo: 7 – 16

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE:**

**Motivación laboral y Desempeño laboral**

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Motivación de logro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación de poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
	<b>Dimensión 3.-Motivación de afiliación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	X		X		X		
	<b>Dimensión 1: Eficacia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.	X		X		X		
17	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	X		X		X		
18	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	X		X		X		
19	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	X		X		X		
20	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	X		X		X		
21	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Eficiencia laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	X		X		X		
24	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	X		X		X		
25	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.	X		X		X		

26	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	X		X		X		
27	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
29	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	X		X		X		
30	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	X		X		X		
31	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	X		X		X		
32	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	X		X		X		
33	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Economía laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
35	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.	X	No	X	No	X	No	
36	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	
37	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	X	No	X	No	X	No	
38	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	X	No	X	No	X	No	
39	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	X	No	X	No	X	No	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna -----

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mtro. Max Henry Escobedo Enriquez DNI: 02420767**



Mtro. MIZ Max Henry Escobedo Enriquez  
CONTADOR PÚBLICO  
C.C.P.A. No. 23-481

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR, SEGUNDA  
ESPECIALIDAD EN DIDACTICA UNIVERSITARIA**

**Abancay 06.03.2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**SOLICITO:** Permiso para realizar trabajo de investigación.

**SEÑOR.**

**GERENTE REGIONAL DE LA OFICINA DE DESARROLLO ECONOMICO ING.  
JHON VASCONES SORIA.**


Yo, **Wilmar Harum Valer Zegarra**, identificado con **DNI N.º 46781635**, con domicilio en la Urb. Los Chankas b- 9, Abancay. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, como bachiller de la carrera de Administración y realizando la investigación con la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. Permiso para realizar el trabajo de investigación en la oficina de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, sobre la **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIAS DE DESARROLLO ECONOMICO**, para optar el grado de Licenciado en Administración.

**ADJUNTO:**

- Entrevista.

**POR LA EXPUESTO:** Ruego a usted acceder a mi solicitud.

  
**WILMAR H. VALER ZEGARRA.**  
Abancay, 2, Marzo del 2021.



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO**  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



COPIA

**MEMORANDUM MULTIPLE N° 44 – 2021-GRAP/GRDE**

**DEL** : Ing. John Vascones Soria  
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO

**AL** : Ing. Héctor Junior Bazán Juro  
SUB GERENTE DE MYPES Y COMPETITIVIDAD

Ing. Adriel Borda Chipana  
SUB GERENTE DE ASUNTOS PRODUCTIVOS Y SERVICIOS

**ASUNTO** : Remite Documento para su Conocimiento y Atención.

**REF.** : Solicitud de fecha 12 de marzo del 2021  
Expediente con SIGE No. 3870-2021

**FECHA** : Abancay, lunes 22 de marzo del 2021

Me dirijo a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo alcanzarle copia del documento de referencia, emitido por el señor **Wilmar H. Valer Zegarra**, quien debidamente identificado y con el sustento correspondiente, previa aceptación de este despacho alcanza su Plan de Trabajo para realizar el trabajo de investigación en la **Gerencia Regional de Desarrollo Económico sobre la Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos**; sobre el particular sírvase tomar nota del contenido completo del presente y brindar las facilidades del caso al referido profesional, a efectos de dar cumplimiento a lo solicitado, según corresponda.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL APURIMAC  
  
Ing. John Vascones Soria  
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO

c.c.  
G.Gral.  
Interesado  
Archivo.

JVS/G/GRDE  
Stm/S/GRDE

Telf. Central (083) 321022 | 321431 | 322617 | 321014 | 323731 | 321502 Telf. Fax: 321164  
consultas@regionapurimac.gob.pe | Jr. Puno 107 | Abancay – Apurímac





	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 2
---	--	---

Yo, **Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada:

**“Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, 2021.”**, del (de la) estudiante **Wilmar Harum Valer Zagarra**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de junio del 2021



.....  
**Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández**

DNI: 21413122

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ <b>DEVAC</b> /Responsable del SGC	Aprobó	<b>Rectorado</b>
--------	--	--------	------------------

*NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.*