



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón
Bolívar, Ecuador, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Bravo Calderon, Boris Ivan (ORCID: 0000-0003-3518-1297)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, fuente de inagotable luz y esperanza en cada uno de nuestros senderos de nuestra vida.

Y a mis padres, por su apoyo incondicional, quienes con su amor y tiempo hacen posible mi superación personal.

Agradecimiento

A todas las personas que me brindaron su apoyo y colaboración en este nuevo escalón de desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1. Resultados descriptivo	15
4.2. Resultados inferenciales	20
4.3. Prueba de Hipótesis	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Tabla de contingencia Motivación * Desempeño laboral</i>	15
Tabla 2 <i>Tabla de contingencia Atención de necesidades fisiológicas * Desempeño laboral</i>	16
Tabla 3 <i>Tabla de contingencia Seguridad * Desempeño laboral</i>	17
Tabla 4 <i>Tabla de contingencia Reconocimiento * Desempeño laboral</i>	18
Tabla 5 <i>Tabla de contingencia Autorrealización * Desempeño laboral</i>	19
Tabla 6 <i>Resultado de la relación entre motivación y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.</i>	20
Tabla 7 <i>Resultado de la relación entre atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.</i>	21
Tabla 8 <i>Resultado de relación entre seguridad y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.</i>	22
Tabla 9 <i>Resultado de la Relación entre reconocimiento y desempeño laboral aplicando Tau_c de Kendall</i>	23
Tabla 10 <i>Resultado de Relación entre autorrealización y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall</i>	24

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de relación entre Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. El tipo de investigación fue de diseño no experimental y de tipo correlacional porque buscó identificar la interrelación entre las variables. La muestra utilizada fue el total de la población que fue de 40 trabajadores, mientras que el procesamiento y análisis de datos se realizó utilizando la estadística descriptiva e inferencial por medio del paquete estadístico SPSS versión 25. En la estadística descriptiva se utilizó tablas de contingencia; mientras que para la estadística inferencial se aplicó la prueba de correlación de Tau b de Kendall. Como resultado se obtuvo existe relación directa y alta ($p < 0,05$) entre la motivación y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Además, existe relación directa y moderada ($p < 0,05$) entre la seguridad, reconocimiento y desempeño laboral, mientras que existe relación directa y baja ($p < 0,05$) entre la atención de necesidades fisiológicas, autorrealización y desempeño laboral. Se concluye que cuando el nivel de motivación de los trabajadores en un Comisariato del Cantón Bolívar, incrementa/reduce; también aumenta/ disminuye en nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: Necesidades fisiológicas, Seguridad, Reconocimiento, Autorrealización.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of relationship between Motivation and Work Performance in a commissary of city Bolívar, Ecuador, 2021. The type of research was of a non-experimental and correlational design because it sought to identify the interrelation between the variables. The sample used was the total population of 40 workers, while the data processing and analysis was performed through descriptive and inferential statistics using the SPSS version 25 statistical package. Contingency tables were used for descriptive statistics; while for the inferential statistics, Kendall's Tau b correlation test was applied. As a result, there was a direct and high relationship ($p < 0.05$) between motivation and job performance in a commissary of city Bolívar, Ecuador, 2021. In addition, there is a direct and moderate relationship ($p < 0.05$) between safety, recognition and job performance, while there is a direct and low relationship ($p < 0.05$) between attention to physiological needs, self-realization and job performance. It is concluded that when the motivation level of the workers in a Bolívar commissary of city Bolívar, increases / decreases; it also increases / decreases the level of job performance.

Keywords: Physiological needs, Security, Recognition, Self-realization.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, debido a la globalización, las organizaciones han experimentado cambios sociales, culturales y económicos, el progreso a pasos agigantados ha afectado a diferentes áreas del progreso humano, destruyendo las relaciones sociales, calidad de vida y la conexión entre los empleados y la organización en la que trabajan. En este contexto organizacional, evaluar la motivación laboral en las empresas es de gran valor para el desarrollo de las mismas (Manjarrez *et al.*, 2020).

Para Teanga *et al.* (2016) la motivación manifiesta la aspiración de una persona de satisfacer determinadas necesidades. Dado que la naturaleza e intensidad de una necesidad específica es un tema muy individual, es obvio que no encontraremos pautas generales o métodos para motivar a las personas. Por ello, podemos decir que la motivación del talento humano se debe de convertir en la meta básica y necesaria del gerente, esto puede ayudar a predecir los comportamientos individuales y grupales del personal, con el fin de orientarlos correctamente para mejorar la eficiencia laboral y lograr las metas organizacionales (Jiménez, 2016).

Mientras que Castro (2020) alude que el desempeño laboral es un conjunto de varios factores que afectan el comportamiento del trabajador, como la motivación, satisfacción, liderazgo entre otros, si estos factores son positivos y brindan beneficios a los trabajadores, entonces su desempeño también será positivo ; por el contrario, si estos factores son negativos y causan insatisfacción, su desempeño también será negativo, por lo tanto, las organizaciones de hoy deben entender si quieren alcanzar sus objetivos tienen que evaluar la motivación, satisfacción y ambiente laboral de los trabajadores.

Bajo este contexto las empresas ecuatorianas se han enfocado en optimar las condiciones laborales de los trabajadores, pero el problema radica, en que no se realizan suficientes programas de motivación, enfocados en optimizar las relaciones interpersonales, reconocimiento, satisfacción, seguridad laboral, trabajo en equipo, y satisfacer las necesidades, económicas, laborales y de calidad de

vida de los trabajadores que repercutan en mejorar el nivel del desempeño laboral (Manjarrez, *et al.*, 2020).

Asimismo, a pesar de la creciente competitividad y globalización, las empresas de la provincia de Manabí no han adoptado herramientas de gestión que permitan determinar las necesidades de sus trabajadores, cambios, mejoras, o implementar estrategias importantes que inciden en el desarrollo de actividades organizacionales que pueden influir en el desempeño laboral, motivación y productividad de todos los integrantes de la empresa (Sánchez, 2019).

La evaluación de la motivación dentro de cualquier organización es muy importante porque puede determinar el bienestar, satisfacción, la calidad de vida y la productividad de los trabajadores. Pero en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador que se dedica a la venta de producto de primeras necesidades, artículos en general y actualmente cuenta con 40 trabajadores, pero no se realizan programas de motivación al personal, programas de crecimiento económico y profesional, existen falta de incentivos y reconocimientos por la consecución de objetivos, que puede estar generando resistencia al cambio, falta de iniciativas para aportar ideas en la solución de conflictos y falta de compromiso para la consecución de los objetivos organizacionales.

A partir del problema expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de relación entre Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021?

Y las preguntas específicas son: ¿Cuál es el nivel de relación entre atención de necesidades fisiológicas y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre seguridad y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021?.

¿Cuál es el nivel de relación entre reconocimiento y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre autorrealización y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021?

La presente investigación se justifica en lo social porque su finalidad fue identificar el nivel de relación entre motivación y desempeño, contribuyendo a mejorar la relación entre los grupos de trabajo, puedan obtener un ambiente laboral más adecuado, cumplir con sus tareas diarias, promover el desarrollo económico y personal de los trabajadores e incrementar la seguridad de su puesto de trabajo.

Además, esta investigación buscó incrementar el conocimiento científico, teórico, orientado a la búsqueda y comprensión de los problemas relacionados con la relación entre motivación y desempeño laboral en el comisariato objeto de estudio. Desde lo práctico, el objetivo fue generar información relevante sobre el nivel de relación entre motivación y desempeño laboral en el comisariato para contribuir a la resolución de problemas identificados, utilizar herramientas eficaces y fiables, que puedan ser utilizadas en el contexto de la investigación y propiciar a la toma de decisiones.

Además, se formuló el objetivo general: Determinar el nivel de relación entre Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

De la misma manera se formularon los siguientes objetivos específicos:

Determinar el nivel de relación entre atención de necesidades fisiológicas y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Determinar el nivel de relación entre seguridad y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Determinar el nivel de relación entre reconocimiento y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Determinar el nivel de relación entre autorrealización y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

La hipótesis consideradas en esta investigación es: Existe relación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Existe relación significativa entre seguridad y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Existe relación significativa entre reconocimiento y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Existe relación significativa entre autorrealización y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo investigativo desarrollado por Oliva (2017) tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral. Utilizó una investigación cuantitativa de tipo correlacional, se aplicó los instrumentos a 825 trabajadores. La conclusión a la que se llegó fue que existió relación entre motivación y desempeño laboral, según coeficiente de correlación de Pearson = 0,91.

Además, Bautista (2017) en su trabajo investigativo planteó identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú. Utilizaron como método descriptivo de carácter correlacional. La muestra del estudio fue de 115 trabajadores. Como resultado se obtuvo que preexiste relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral (0,87).

Mientras que, en una investigación realizada por Geraldo *et al.* (2020) al tener como objetivo evaluar el modelo factorial en la motivación laboral y desempeño. En la investigación se utilizó un método cuantitativo, utilizando de población y muestra a 59 maestros y 197 estudiantes del 4º y 5º año secundaria de la institución. Como conclusión se obtuvo que la motivación no tiene relación con el desempeño, pero reporta buenos resultados en el desempeño laboral de los encuestados.

Yanes (2019) al determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal. Utilizó un enfoque cuantitativo y estadístico, se evaluó a 30 trabajadores la institución. Como conclusión se obtuvo que el nivel de motivación de los trabajadores es bajo, además la motivación tiene relación en el desempeño laboral de los mismos, no tienen las herramientas necesarias para tener un alto nivel de motivación y mejorar su desempeño laboral.

A nivel nacional se consideró a Teanga, *et al.* (2016) que realizaron una investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados”, utilizaron un método aleatorio estratifica por afijación proporcional, dividida en grupo por cantones (Tulcán, Mira, Espejo, Huaca, Montufar, Bolívar). Como resultado se obtuvo a mayor nivel de motivación, mayor nivel de desempeño

laboral”, además se concluyó que es válida, según el análisis del coeficiente de correlación de Pearson (r), se demuestra que existe correlación positiva alta (0,7) entre el nivel de desempeño y el nivel de motivación; es decir que, a medida que sube la motivación percibida por los empleados públicos de la provincia del Carchi, también sube su nivel de desempeño.

Además, Manjarrez *et al.* (2020) en su artículo publicado sobre “la motivación del desempeño laboral del personal hotelero en el cantón de Quevedo, Ecuador”, utilizó como método el teórico, análisis sintético y los métodos históricos lógicos; además las herramientas utilizadas fueron entrevistas y encuestas por medio de un cuestionario estructurado. Como conclusión, se obtuvo que los elementos que afecta el desempeño laboral, son los elementos intangibles como los tangibles

Así mismo, Coromoto y Villón (2018) en su artículo analizó la relación entre la motivación del talento humano y el desempeño laboral”. Este estudio se basó en un método hermenéutico, con la revisión bibliográfica de teorías sobre la motivación laboral, para que la adquisición, identificación y descripción de datos ayuden a lograr los resultados. En conclusión, la motivación se relación con: las relaciones laborales, satisfacción laboral, y el clima laboral, sin descuidar la función del gerente que juega un rol importante, en cuanto a la dirección y aplicación de estrategias para motivar a sus subordinados.

Carranza (2018) realizó una investigación con el objetivo de evaluar la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal”. Los métodos aplicados fueron inductivos, deductivos, descriptivos, con estos métodos se recopilaron toda la información relevante para la implementación y realización de los objetivos establecidos. Además, técnicas de observación, encuestas y entrevistas. El resultado permitió dar paso a un plan de acción para fortalecer los indicadores que fueron deficientes en las variables de investigación. En conclusión, el nivel de motivación en la empresa es aceptable, existen dificultades menores en los cinco indicadores de las variables estudiadas, realizando las correcciones propuestas conducirán a una motivación suficiente.

Según criterio de Chiavenato (2017) las teorías relacionadas con la motivación se dividen en tres categorías: la primera se refiere a el contenido que

describe los factores internos, la segunda teoría del proceso, detalla las actividades del comportamiento y el refuerzo, que se relaciona con de un comportamiento exitoso y fallido.

La motivación, se define como un proceso que orienta, activa mantiene y dinamiza el comportamiento y conducta de los individuos para la consecución de metas propuestas, en el campo laboral es fundamental identificar las razones que estimulan la acción humana, para obtener a personas más satisfechas (García *et al.*, 2016).

La motivación es un concepto multidimensional, explicativo y abstracto del comportamiento humano; es un componente psicológico que ayuda a la persistencia, intensidad y dirección del comportamiento hacia una meta (Granero y Gomez, 2020). Existen varios métodos que los gerentes pueden utilizar para fomentar la motivación a sus trabajadores como: tareas interesantes, recompensas por cumplimientos de metas, fomentar el trabajo en equipo, identificar las fortalezas de los trabajadores y tomar en cuenta las opiniones de los mismos (Zuta *et al.*, 2018).

La motivación laboral está relacionada con la productividad y rendimiento de la empresa; para llegar a un nivel óptimo de motivación se debe de identificar factores, elementos y necesidades de los trabajadores, además de la satisfacción, personal que debe de promover la creatividad y productividad a largo plazo (Pandṭa *et al.*, 2015). Así mismo para Chiavenato, (2015) la motivación es un proceso de percepción de la personalidad, actitudes y de aprendizaje. Mientras que para Robbins y Coulter (2014) la motivación son procedimientos que se relacionan con la dirección, persistencia y energía que emplea una persona para conseguir un objetivo

Todos los seres humanos tienen factores psicológicos diferentes, que se correlacionan y alinean a las perspectivas del desarrollo colectivo e individual en un entorno organizacional (Adivina y Coppock, 2018). Es así que la motivación en cada conducta social, por más pequeña que sea, intervienen factores internos o externos que constituyen principios que definen los distintos tipos de motivación como de poder, logro y motivación de afiliación (Druckman y McGrath, 2019).

Por su parte Coulter y Robbins citados por Arango (2018) mencionan que la motivación laboral se ve influenciada por muchos factores que intervienen en el lugar de trabajo, como: la motivación de grupos únicos, desafíos transculturales y aplicaciones de programas de recompensas.

En base al criterio mencionado por Chiavenato (2015) los tres elementos que integran a la motivación son: Necesidades: Que nacen cuando existe una inestabilidad psicológica o fisiológico. Impulsos: Que son los motivos, que generan una investigación con el objetivo de identificar incentivos u objetivos para satisfacer las necesidades propias. Incentivos: Que es la sensación o factor de calmar una necesidad o impulso. Mientras que Maslow (2000), citado por Silva (2018) argumenta que la motivación laboral está relacionada con la motivación personal por ende esta se debe de evaluar en base a las siguientes dimensiones: seguridad, atención de necesidades fisiológicas, autorrealización y reconocimiento.

Además, modelos propuestos por Hackman y Greg Odham citados por Robbins y Judge (2009) recomiendan considerar en los trabajos cinco dimensiones de la motivación como: Variedad de Aptitudes: Número de capacidades y talentos que tiene la persona para desarrollar en el trabajo. Identidad de la Tarea: Cuando la vacante necesita complementar un integrante al trabajo total e identificable. Significancia de la tarea: Nivel de efecto sustancial que tiene el trabajo en el trabajo o vida de otras personas. Autonomía: Grado de libertad que proporciona el trabajo al individuo para programar sus labores y determinar sus procedimientos. Retroalimentación: Es aquella información que ayuda al trabajador a conocer cuan bien que es su desempeño, generalmente ocasiona hostilidad entre subordinado y superior. Sin embargo, la finalidad no es criticar al trabajador si no mejorar su desempeño.

Mientras que otros aspectos muy importantes para evaluar la motivación laboral planteada por Chiavenato (2017) son los factores higiénicos y motivacionales que se detallan a continuación.

Factores higiénicos: Son las circunstancias o factores que intervienen en el trabajo de las personas como motivaciones ambientales y físicas en el trabajo,

beneficios sociales salario, tipo de supervisión, política de la empresa, relaciones con empleados y directivos entre otros.

Factores motivacionales: Son los que se relacionan con la asignación de las actividades, tareas que realizan los trabajadores; estos factores producen satisfacción y son duraderos

Al investigar la segunda variable de esta investigación se plantea que el desempeño laboral está relacionada con determinar las necesidades de capacitar, motivar y el desarrollo de los empleados, con una evaluación constante de las necesidades, destrezas y habilidades del mismo(Guardiola y Basurto, 2015).

Peña y Durán (2016) argumentan que el desempeño laboral es la acción que se dirige a la obtención de un resultado, esta acción se la realiza de manera inconsciente y genera una consecuencia o resultado que es la acción, pero donde intervienen varios factores del individuo como la motivación, emociones estado de ánimo entre otros. Mientras que Stephen y Timothy (2017) define al desempeño laboral como el cumplimiento de responsabilidades, obligaciones, actividades y tareas que contribuyen a la producción de un servicio o un bien.

Cubillos *et al.* (2014) mencionan que al evaluar el desempeño laboral puede servir como herramienta de medición, al ser objetiva, sincronizada y puntual; con el paso de los años se vuelve cada vez más importante evaluar este campo para evaluar comportamientos, habilidades y el desempeño de un trabajador.

Se presentan una serie de dimensiones de desempeño laboral propuestas por Robbins (2008) y Matas (2006) citados por Rodríguez y Cardozo (2019), que se detallan a continuación:

Conocimiento del trabajo: en este rubro se evalúa el conocimiento del trabajador en cuenta a las técnicas, habilidades y procedimientos a utilizar en las tareas diarias. Producción: se evalúa la efectividad del trabajo realizado, en cuanto a la relación entre calidad, cantidad y tiempo. Responsabilidad: se basa en la responsabilidad en el trabajo, entrega de trabajo a tiempo, puntualidad y respeto.

Capacidad de liderazgo: se trata de evaluar la dirección, trabajo en equipo, y trato en el trabajo. Identidad laboral: se trata del nivel de compromiso del trabajador con los objetivos y metas propuestas por la empresa.

A criterios de Torres y Zegarra (2015) las dimensiones del desempeño laboral son: toma de decisiones, responsabilidad, principios de la responsabilidad, compromiso organizacional y participación. Mientras que para Montoya (2016) las dimensiones más importantes para evaluar el desempeño laboral en una empresa son:

Orientación a resultados: Se utiliza para medir el resultado en la elaboración de un producto o servicio, este no se basa en los procesamientos.

Calidad: se trata de la optimización de los recursos, reducir al mínimo los errores y no depender de ser constantemente supervisado para la ejecución de las actividades.

Iniciativa: se trata de aportar nuevas ideas, solucionar problemas, ser flexible a los cambios y estar capacitado en la resolución de dificultades.

Organización: se trata de las planificaciones de actividades, la consecución de los objetivos y metas propuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

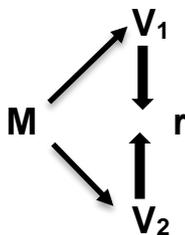
3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en este estudio fue de tipo básica porque tuvo como finalidad la generación de información, teorías y conocimientos en base al contexto previo de la investigación. Además, “servirá como cimiento para la investigación aplicada en la resolución de los posibles problemas específicos detectados” (Nicomedes, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque tuvo como finalidad observar y buscar algún tipo de relación entre variables sin estar sujetas a experimentación (Mollenhauer, 2020). Además, fue de tipo o nivel correlacional porque buscó identificar la interrelación entre las variables (Camquill, 2019).

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables, según el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Motivación

V₂ = Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de la investigación fueron cualitativas y se describen a continuación:

Variable 1: Motivación

Las dimensiones utilizadas para evaluar a la variable motivación fueron: atención de necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización.

Variable 2: Desempeño laboral.

Las dimensiones utilizadas para evaluar la variable desempeño laboral fueron: orientación a los resultados, calidad, iniciativa y organización.

La operacionalización de las variables se visualiza en el anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

La población en estudio a considerar en la investigación estará conformada por los 40 trabajadores en total que laboran dentro un comisariato en el Cantón Bolívar, Ecuador. Según lo reportado por Guillén (2014) la población es el conjunto de unidades en estudio para realizar una investigación o estudio.

3.3.2. Muestra.

Para Laguna (2014) “la muestra censal es en la cual toda la población de estudio es tomada como muestra”. Por lo tanto este estudio la muestra fue el total de la población que es de 40 trabajadores.

3.3.3. Muestreo.

No se utilizaron técnicas de muestreo estadístico para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica a utilizar en esta investigación fue la encuesta que permitió la recolección de información sobre las dos variables en estudio. Para Ferreira (2020) la encuesta permite obtener información por medio de un cuestionario con preguntas que pueden ser abiertas o cerradas.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Como instrumentos para evaluar las variables en estudio se utilizó dos cuestionarios, que a criterio de Gutiérrez (2015) esta herramienta tiene como finalidad obtener información de forma ordenada, sistémica y objetiva.

Para la medición de la variable motivación se adaptó el instrumento desarrollado por Silva (2018). El instrumento estuvo conformado de un cuestionario con 20 preguntas divididas en 4 dimensiones que fueron: atención a necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización. Cada ítem se contestó mediante una escala de Likert entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción ninguna vez (1), pocas veces (2), algunas veces (3), siempre (4), casi siempre (5).

Mientras que para la medición de la variable desempeño laboral se adaptó el instrumento desarrollado por Montoya (2016). El instrumento estuvo conformado de un cuestionario con 20 preguntas divididas en 4 dimensiones que fueron: Calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y organización. Cada ítem se contestó mediante una escala de Likert entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción ninguna vez (1), pocas veces (2), algunas veces (3), siempre (4), casi siempre (5).

3.4.3. Validez.

Los instrumentos se validaron por medio de expertos, quienes verificarán la coherencia de los diferentes elementos que lo componen por medio del coeficiente de V de Aiken dando como resultado de 0,96, que a criterios de Silva (2018) “es un coeficiente que cuantifica la relevancia de los ítems a partir de las valoraciones de expertos.

Fueron validados por el juicio de tres expertos, y se aplicó la validez de contenido del cual se evaluó la, pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos (Ver anexos 3).

3.4.4. Confiabilidad.

La confiabilidad del cuestionario se obtuvo con la aplicación del Alfa de Cronbach; que consistió en calcular la relación de los ítems de las variables (Quero, 2013). Obteniendo los siguientes resultados: un coeficiente de Alfa = 0,86 (buena

confiabilidad) en el cuestionario de motivación y un coeficiente de Alfa= 0,85, (buena confiabilidad) para el cuestionario de desempeño laboral. (Ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se pidió la autorización al gerente del comisariato, para poder realizar la investigación, además para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores se lo realizó de forma presencial previo consentimiento informado, respetando todos los protocolos de Bio seguridad por motivo de la pandemia COVID 19; los tiempos para la aplicación de ambos instrumentos fue entre 20 a 25 minutos en dos jornadas, matutina y vespertina, porque los trabajadores laboran en dos horarios rotativos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó utilizando la estadística descriptiva e inferencial por medio del paquete estadístico SPSS versión 25. En la estadística descriptiva se utilizó tablas de contingencia; mientras que para la estadística inferencial se aplicó la prueba de correlación de Tau b de Kendall.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se utilizó como aspecto ético el respeto por que se obtuvo el consentimiento informado y el permiso respectivo para la captación de información en el comisariato, así mismo la confiabilidad de las respuestas emitidas por los trabajadores, ya que en los cuestionados aplicados no se consideró datos personales del encuestado como apellidos y nombres.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivo

Tabla 1

*Tabla de contingencia Motivación * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Motivación	Moderado	Recuento	27	2	29
		% del total	67,5%	5,0%	72,5%
	Alto	Recuento	2	9	11
		% del total	5,0%	22,5%	27,5%
Total	Recuento	29	11	40	
	% del total	72,5%	27,5%	100,0%	

En la tabla 1 se observa que: de un total de 40 trabajadores encuestadas 29 (72,5%) consideran tener un nivel de motivación moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel alto. Asimismo, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente.

Además, se puede visualizar que, de los 29 trabajadores encuestados que calificaron a la motivación en un nivel moderado, 27 coincidieron al calificar al desempeño laboral en un nivel moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron a la motivación en un nivel alto, 9 coinciden al calificar al desempeño laboral en un nivel eficiente.

Finalmente, se visualiza que, de los 29 trabajadores que calificaron al desempeño laboral moderado, 27 coincidieron al calificar a la motivación en un nivel moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron al nivel de desempeño laboral como eficiente, 9 coinciden al evaluar al nivel de motivación en un nivel alto.

Tabla 2*Tabla de contingencia Atención de necesidades fisiológicas * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Atención de necesidades fisiológicas	Medio	Recuento	18	2	20
		% del total	45,0%	5,0%	50,0%
	Alto	Recuento	11	9	20
		% del total	27,5%	22,5%	50,0%
Total		Recuento	29	11	40
		% del total	72,5%	27,5%	100,0%

En la tabla 2 se observa que: de un total de 40 trabajadores encuestados 20 (50,0%) consideran tener el nivel de atención de necesidades fisiológicas moderado y 20 (50,0%) consideran un nivel alto. Además, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente.

Además, se puede visualizar que, de los 20 trabajadores encuestados que calificaron al nivel de atención de necesidades fisiológicas moderado, 18 coincidieron al calificar al desempeño laboral en un nivel moderado. Complementariamente, de 20 trabajadores que calificaron al nivel de atención de necesidades fisiológicas en alto, 9 coinciden al calificar al desempeño laboral en un nivel eficiente.

Finalmente, se visualiza que, de los 29 trabajadores que calificaron al desempeño laboral moderado, 18 coincidieron al calificar el nivel de atención de necesidades fisiológicas moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron al nivel de desempeño laboral como eficiente, 9 coinciden al evaluar al nivel de atención de necesidades fisiológicas en alto.

Tabla 3*Tabla de contingencia Seguridad * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Seguridad	Medio	Recuento	27	5	32
		% del total	67,5%	12,5%	80,0%
	Alto	Recuento	2	6	8
		% del total	5,0%	15,0%	20,0%
Total	Recuento	29	11	40	
	% del total	72,5%	27,5%	100,0%	

En la tabla 3 se observa que: de un total de 40 trabajadores encuestados 32 (80,0%) consideran tener el nivel seguridad moderado y 8 (20,0%) consideran un nivel alto. Además, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente.

Además, se puede visualizar que, de los 32 trabajadores encuestados que calificaron al nivel seguridad moderado, 27 coincidieron al calificar al desempeño laboral en un nivel moderado. Complementariamente, de 8 trabajadores que calificaron al nivel de seguridad en alto, 6 coinciden al calificar al desempeño laboral en un nivel eficiente.

Finalmente, se visualiza que, de los 29 trabajadores que calificaron al desempeño laboral moderado, 27 coincidieron al calificar el nivel de seguridad en moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron al nivel de desempeño laboral como eficiente, 6 coinciden al evaluar el nivel de seguridad en alto.

Tabla 4*Tabla de contingencia Reconocimiento * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Reconocimiento	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	Moderado	Recuento	25	5	30
		% del total	62,5%	12,5%	75,0%
	Alto	Recuento	2	6	8
		% del total	5,0%	15,0%	20,0%
Total	Recuento	29	11	40	
	% del total	72,5%	27,5%	100,0%	

En la tabla 4 se observa que: de un total de 40 trabajadores encuestadas 30 (75,0%) consideran tener el nivel reconocimiento moderado, 8 (20,0%) consideran un nivel alto y 2 (5,0%) expresan un nivel bajo. Además, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente.

Además, se puede visualizar que, de los 30 trabajadores encuestados que calificaron al nivel de reconocimiento moderado, 25 coincidieron al calificar al desempeño laboral en un nivel moderado. Complementariamente, de 8 trabajadores que calificaron al nivel de reconocimiento en alto, 6 coinciden al calificar al desempeño laboral en un nivel eficiente.

Finalmente, se visualiza que, de los 29 trabajadores que calificaron al desempeño laboral moderado, 25 coincidieron al calificar el nivel de reconocimiento moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron al nivel de desempeño laboral como eficiente, 6 coinciden al evaluar el nivel de reconocimiento alto.

Tabla 5*Tabla de contingencia Autorrealización * Desempeño laboral*

			Desempeño laboral		Total
			Moderado	Eficiente	
Autorrealización	Medio	Recuento	15	1	16
		% del total	37,5%	2,5%	40,0%
	Alto	Recuento	14	10	24
		% del total	35,0%	25,0%	60,0%
Total		Recuento	29	11	40
		% del total	72,5%	27,5%	100,0%

En la tabla 5 se observa que: de un total de 40 trabajadores encuestados 24 (60,0%) consideran tener el nivel autorrealización alto y 16 (40,0%) consideran un nivel moderado. Además, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente.

Además, se puede visualizar que, de los 24 trabajadores encuestados que calificaron al nivel autorrealización alto, 14 coincidieron al calificar al desempeño laboral en un nivel eficiente. Complementariamente, de 16 trabajadores que calificaron al nivel de autorrealización moderado, 15 coinciden al calificar al desempeño laboral en un nivel moderado.

Finalmente, se visualiza que, de los 29 trabajadores que calificaron al desempeño laboral moderado, 15 coincidieron al calificar el nivel de autorrealización moderado. Complementariamente, de 11 trabajadores que calificaron al nivel de desempeño laboral como eficiente, 10 coinciden al evaluar el nivel de autorrealización alto.

4.2. Resultados inferenciales

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

H₀: No Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Tabla 6

Resultado de la relación entre motivación y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.

		Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	,749**
Tau_b de Kendall	Motivación Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

En la Tabla 6, se observa un p-valor (Sig.) < 0,05, además un coeficiente de correlación = 0,749, lo que explica que existe relación directa y alta entre la motivación y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, aceptando la hipótesis alterna.

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

H₁: existe relación entre la atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Tabla 7

Resultado de la relación entre atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.

		Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Atención de necesidades fisiológicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,392* ,014 40

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

En la Tabla 7, se observa un p-valor (Sig.) < 0,05, además coeficiente de correlación = 0,392, lo que explica una relación directa y baja entre la atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, aceptando la hipótesis alterna.

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la seguridad y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

H₁: existe relación entre la seguridad y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Tabla 8

Resultado de relación entre seguridad y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall.

		Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	,532**
Tau_b de Kendall	Seguridad Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

En la Tabla 8, se observa un p-valor (Sig.) < 0,05, además un coeficiente de correlación = 0,532, lo que explica una relación directa y moderada entre la seguridad y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, aceptando la hipótesis alterna.

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre reconocimiento y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

H₁: existe relación entre reconocimiento y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Tabla 9

Resultado de la Relación entre reconocimiento y desempeño laboral aplicando Tau_c de Kendall

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,405**
Tau_c de Kendall	Reconocimiento Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

En la Tabla 9, se observa un p-valor (Sig.) < 0,05, además, un coeficiente de correlación = 0, 405, lo que explica una relación directa y moderada entre el reconocimiento y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, aceptando la hipótesis alterna.

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre autorrealización y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

H₁: existe relación entre autorrealización y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Tabla 10

Resultado de Relación entre autorrealización y desempeño laboral aplicando Tau_b de Kendall

		Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Autorrealización	Correlación de Pearson
		Sig. (bilateral)
		N
		,389*
		,013
		40

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

En la Tabla 10, se observa un p-valor (Sig.) de $< 0,05$, además, un coeficiente de correlación = 0,389, lo que explica una relación directa y baja entre la autorrealización y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, aceptando la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Los resultados conseguidos en esta investigación demostraron que existe relación directa y alta entre la motivación y desempeño laboral (0,749) tabla 6 en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Resultados similares a los obtenidos por Oliva (2017) que obtuvo como resultado que existió relación positiva y alta entre motivación y desempeño laboral (0,91). De igual forma Reynaga (2016) encontró relación directa y alta entre estas dos variables (motivación y desempeño laboral) $p < 0,05$ (0,795).

Yanes (2019) al determinar la relación de la motivación en el desempeño laboral del personal. Como conclusión obtuvo que el nivel de motivación de los trabajadores es bajo, pero que tiene relación con el desempeño laboral, mientras que Teanga *et al.* (2016) que realizaron una investigación sobre la relación de la motivación en el desempeño laboral de los empleados”. Como resultado se obtuvo a mayor nivel de motivación, mayor nivel de desempeño laboral”, correlación positiva alta (0,7); es decir que, a medida que sube la motivación percibida por los empleados, también sube su nivel de desempeño.

Además, Manjarrez *et al.* (2020) en su artículo publicado sobre “la motivación y desempeño laboral del personal en un hotel en Ecuador”, Como conclusión, se obtuvo que los mismo resultados de esta investigación al existir correlación entre las dos variables objeto de estudio. Así mismo, Coromoto y Villón (2018) analizó la relación entre la motivación del talento humano y el desempeño laboral” encontrando, que la motivación se relación con: las relaciones laborales, satisfacción laboral, y el clima laboral, sin descuidar la función del gerente que juega un rol importante, en cuanto a la dirección y aplicación de estrategias para motivar a sus subordinados.

Pero difieren a los resultados reportados por Geraldo *et al.* (2020) al tener como objetivo evaluar el modelo factorial en la motivación laboral y desempeño. Como conclusión se obtuvo que la motivación no tiene relación con el desempeño laboral, pero reporta buenos resultados en el desempeño laboral de los encuestados.

Por otra parte Bautista (2017), al investigar la relación entre motivación y desempeño laboral en una entidad financiera, obtuvo como conclusión que existe relación directa entre las dos variables. Además en la tabla 4 se obtuvo como resultado que un 27,5% de los trabajadores consideran un nivel de desempeño laboral eficiente, lo que concuerda con los datos reportados por Narváez (2019) que obtuvo que solo el 25 % de los trabajadores evaluaron al nivel de desempeño laboral como bueno, encontrando un nivel moderado de esta variable como causa principal de la causa de motivación de los trabajadores.

A criterios de Guardiola y Basurto (2015) el desempeño laboral está relacionada con determinar las necesidades de capacitar, motivar y el desarrollo de los empleados, con una evaluación constante de las necesidades, destrezas y habilidades del mismo. Además Peña y Durán (2016) argumentan que el desempeño laboral es la acción que se la realiza de manera inconsciente y genera una consecuencia o resultado que es la acción, pero donde intervienen varios factores del individuo como la motivación, emociones estado de ánimo entre otros.

Mientras que Palomino (2014) reportó que el 52 % de los empleados consideraron tener un nivel de motivación bajo, y el 47 % un nivel de desempeño laboral deficiente. Respecto a esto Ghaffari (2017) menciona que los objetivos organizacionales e individuales son procesos independientes relacionados con la motivación, lo que quiere decir que todos los factores motivacionales tienen relación con el desempeño laboral.

Además la motivación, es un proceso que orienta, activa mantiene y dinamiza el comportamiento y conducta de los individuos para la consecución de metas propuestas, en el campo laboral es fundamental identificar las razones que estimulan la acción humana, para obtener a personas más satisfechas y aumentar el desempeño laboral (García *et al.*, 2016). Así mismo, la motivación es un componente psicológico que ayuda a la persistencia, intensidad y dirección del comportamiento hacia una meta (Granero y Gomez, 2020).

Para Pandṭa *et al.* (2015) la motivación laboral está relacionada con la productividad, desempeño de trabajadores y rendimiento de la empresa; para llegar a un nivel óptimo de motivación se debe de identificar factores, elementos y

necesidades de los trabajadores, además de la satisfacción, personal que debe de promover la creatividad y productividad a largo plazo.

La motivación se correlaciona y tiene efecto directo en el desempeño laboral, permitiendo al trabajador sentirse satisfecho y desarrollarse por los resultados obtenidos en la realización de sus actividades (Reynaga, 2016). Al respecto Miranda (2018) encontró que a pesar de existir problemas de motivación, los empleados se sienten a gusto con la autorrealización lo que favoreció al desempeño laboral; esto concuerda con los resultados obtenidos en este trabajo tabla 10 que existe relación directa ($p < 0,05$) entre la autorrealización y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. Estos resultados son similares a los obtenidos por Carrasco (2018), al encontrar relación directa entre en nivel de autorrealización que sienten los trabajadores, con el nivel de trabajo en equipo y desempeño laboral, alta $\rho = ,905$ ($p < 0,05$)

Cabrejos (2017) manifiesta que en todas las empresas la motivación laboral tiene como factor primordial la atención brindada a las necesidades fisiológicas de los trabajadores, ya que esto se relaciona con el desempeño laboral, reportando una relación alta (0,810) entre la atención de necesidades fisiológicas y desempeño. Estos resultados son similares a los reportados en esta investigación, en donde se encontró y tabla 7 que muestra un p-valor (Sig.) de $0,014 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que: Existe relación directa entre la atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Este resultado además, concuerda por lo argumentado por Sánchez (2011), en su trabajo investigativo identificó que existe en la empresa, los trabajadores se sienten insatisfechos, desmotivados en cuanto al salario recibido con relación al trabajo que realizan, lo que es un impedimento para realizar óptimamente y con motivación sus actividades diarias.

Además, la Tabla 8, muestra un p-valor (Sig.) de $0,001 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que explica una directa y moderada entre la seguridad y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, resultados similares obtenidos por Carrasco (2018), que

encontró relación entre la seguridad y el trabajo en equipo y desempeño alta $\rho = ,788$, identificando que el nivel de seguridad que tienen los trabajadores inciden en el desempeño y la relación de los trabajadores.

Por último, el factor de motivación como el reconocimiento de la empresa con los trabajadores se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los mismos (Ubillas, 2017). Este resultado es similar al obtenido en esta investigación tabla 9 al encontrar relación ($p < 0,05$) entre el reconocimiento y desempeño laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

Además, Arango *et al.* (2017) en su investigación sobre los factores que se asocian a la motivación y el desempeño laboral de las empresas, concluyen que los empleados tienen un mayor nivel de motivación por el reconocimiento que por el logro. Bao y Nizam (2015) en una investigación sobre la motivación y el impacto en el desempeño laboral, identificaron que la recompensa, capacitación, recompensa, desarrollo profesional de los trabajadores, tiene gran impacto en el desempeño de los trabajadores.

Así mismo, Wairimu (2017) propone que los encargados del personal de las empresas (gerentes, jefe de recursos humanos) evalúen, rediseñen y apliquen los programas de reconocimiento y recompensas de los trabajadores; es fundamental que las empresas implementen programas motivacionales, para optimizar la motivación que repercute en mejorar el desempeño.

De igual forma Madora (2016) señala a los trabajadores que los motiven mediante, reconocimientos, incentivos capacitación para mejorar sus habilidades, actitudes y conocimiento en su trabajo, generando seguridad y confianza en los mismos, favoreciendo a optimizar el desempeño laboral y a contribuir en la resolución de problemas.

Finalmente, Montes y More (2016) argumenta que los trabajadores tienen que disfrutar de su trabajo, sentirse valorados y que reconocen su aporte en la organización, así también sentirse comprometidos con los objetivos de la empresa y parte de ella, que le permita el desarrollo profesional y personal, porque todo lo mencionado anteriormente conlleva a una mejora del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Existe relación directa y alta entre la Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, demostrando que las variables influyen entre sí.

Existe relación directa y baja entre necesidades fisiológicas y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, evidenciando que el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por la satisfacción de las necesidades básicas de mismos.

Existe relación directa y moderada entre seguridad y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, identificando que el desempeño de los trabajadores se ve afectado por la inseguridad que sienten referente a sus puestos laborales.

Existe relación directa y moderada entre reconocimiento y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, comprobando que el desempeño de los trabajadores se ve afectado por la falta de reconocimiento a los trabajos.

Existe relación directa y baja entre autorrealización y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021, demostrando que cuando los trabajadores se sienten respetados y con confianza incrementan el nivel de desempeño laboral en la organización, o lo contrario disminuye el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Crear programas en donde los trabajadores puedan obtener ascensos profesionales con referencia al desarrollo profesional y experiencia en los años de trabajo.

Implementar programas de crecimiento profesional como cursos, capacitaciones, taller, que permitan a los trabajadores desarrollar sus capacidades y sentirse seguro en sus el cumplimiento de las actividades.

Incentivar a los trabajadores por medio de comisiones, bonos, vacaciones, cupones de descuentos, programas de recompensa por cumplimiento de metas, felicitaciones y entrega de reconocimientos por méritos.

Realizar reuniones periódicas en donde los trabajadores puedan expresar nuevas ideas que contribuyan a la solución de problemas o el desarrollo de la organización.

REFERENCIAS

- Adivina A y Coppock A. (2018). ¿La información contra-actitudinal causa reacción violenta? Resultados de tres grandes experimentos de encuestas. *Br. J. Polit. Sci.* <https://doi.org/10.1017/S0007123418000327>
- Arango, H. (2018). "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este. (Tesis de pregrado)
- Arango, C., Arbeláez, P., Londoño, Y. (2017) Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP Internacional de la ciudad de Medellín (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura Colombia.
- Bao, C. & Nizam, I. (2015). The impact of motivation on employee performance in the electronics industry in China. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3 (2),29-45.
- Bautista, N. (2017) Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de pregrado). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de cercado de Lima, año 2017.
- Canquil, L., Alarcón, M., y Zambrano, A. (2019). Incorporación del enfoque psicoeducativo a la gestión educativa en programas de acogimiento residencial haciendo uso de la Metodología Investigación Acción. *Educación*, 28(54), 27–44.: <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.002>
- Carranza, M. (2018). Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "lucha campesina" cantón Cumandá. (Tesis de pregrado). ESPAM MFL. <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/784/1/TAE107.pdf>
- Carrasco, J. (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la universidad alas peruanas, sede pueblo libre, 2018. (Tesis doctoral). Universidad cesar vallejo.
- Castro, B. (2020). "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil". (Tesis de posgrado). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS>
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (tercera ed.). Mexico,D.F.: mxgraw-hill/interamericana editores S.A. DE C.V.
- Coromoto, H y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific.* 3(7): 178-189. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Cubillos, B., Velásquez, F y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965018012/609965018012.pdf>
- Druckman J y McGrath M. (2019). La evidencia del razonamiento motivado en la formación de frecuencias de cambio climático. *Nat. Clim. Chang* 9, 111-119
- Elvina, S. y Chao, L. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance. *Journal of Business and Management*, 21, 59-68.
- Ferreira, V. (2020). Metodología participativa: relato de pesquisa volteada à prática do enfermeiro. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem*, 10(30), 68–76. <https://doi.org/10.24276/rrecien2020.10.30.68-76>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, L., y Buendía, K (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista Apuntes Universitarios*, 11(1). ISSN: 2304-0335 DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Ghaffari, S. et al. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 11(4): 92-99.
- Granero, A y Gomez, M. (2020). La motivación y la inteligencia emocional en secundaria. Diferencias por género. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349863388010/349863388010.pdf>
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, V (1). <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646130004.pdf>
- Guillén, L. (2012). Población, muestra, muestreo y criterios de selección. Lima, Perú.
- Gutiérrez, E., Ramos, W., Uribe, M., Ortega, A., Torres, C., Montesinos, D., Galarza, C. (2015). Tiempo de espera y su relación con la satisfacción de los usuarios en la farmacia central de un hospital general de Lima. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 26(1), 61–65.
- Jiménez, D. P. (2016). Manual de recursos humanos. Editorial ESIC.
- Laguna, C. (2014). Introducción a la estadística. Diplomado en Salud Pública 2. Metodología en Salud Pública.: <http://www.icsaragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T01.pdf>

- Madora, L. (2016). The impact of motivation on employee's performance in an organization: a case of UNICEF Somalia support centre, Nairobi. (thesis of master). United States International University – Africa.
- Manjarrez, N., Boza, A., y Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Miranda, M. (2018). "Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana" (tesis de pregrado). Universidad de Piura.
- Mollenhauer, K. (2020). Modelo instrumental para proyectos complejos. *Bitacora Urbano Territorial*, 30(2), 127–140.
- Montes, M. y More, R. (2016). El impacto de la estrategia de gamification en el desempeño laboral. Estudio de caso: área de proyección de Cineplanet (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Montoya, D. (2016). "Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS *Perú 2015*" (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Narváez, R. (2019). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área cobranzas del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de la Esperanza, período Julio del 2017.(Tesis de pregrado). Universidad Nacional De Trujillo
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de posgrado).https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino C, Huallanca SS. (2014) Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC. Santa María Magdalena. Ayacucho. Perú.
- Pandpa, J. (2015). Two-factor Analysis of Employee Motivation at "Postal Traffic – Department in Novi Sad". *European Journal of Economic Studies*, 12, 101-111.
- Peña, M y Durán M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392012/497857392012.pdf>
- Reynaga, Y. (2016). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. (Tesis de pregrado) Andahuaylas,Peru: Universidad Nacional Jose Maria Argueda. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración (decimosegunda ed.). México, d.f.: Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimoquinta ed.). Mexico, S.A. de C.V.: Pearson educación.
- Rodríguez, K y Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Sánchez, G. 2019. Evaluación de las variables del comportamiento organizacional en el comisariato "CLEYMER". (Tesis de pregrado). ESPAM MFL.
- Silva, (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la universidad al peruanas, sede pueblo libre, 2018. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo.
- Teanga, C., Almeida, D y Pérez, R. (2016). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia del Carchi. Revista SATHIRI 7: 88-90.
- Torres, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – PERÚ. COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo, 6(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>
- Ubillas Ramírez H. (2017). "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017". Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11825/ubillas_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wairimu, E. (2017). Effect of motivation on employee performance: a case of Pam Golding properties limited, Nairobi (thesis of Master). United States International University- Africa
- Yanes, M. (2019). Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. (Tesis de posgrado). Universidad peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134%20TERMINADA.pdf>
- Zuta, A y Lindomira L., y Zela L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana, 12(3).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

ANEXOS

Anexo# 1 Matriz de operacionalización de las variables

Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	<p>“La motivación es considerada como un concepto abstracto, multidimensional y explicativo del comportamiento humano. Es un mecanismo psicológico que determina la dirección, intensidad y persistencia de la conducta hacia una determinada meta” (Granero y Gomez, 2020).</p> <p>“La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins, 1999).</p>	<p>Para Abraham Maslow, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades; estas necesidades están clasificadas en: Atención de necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización</p>	Atención de necesidades fisiológicas	Prestaciones sociales Desarrollo personal Satisfacción personal	1,2,3,4,5	<p>Escala ordinal (Likert)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Ninguna vez (1)</p>
			Seguridad	Niveles de trato interpersonal Contar con puesto específico. Disponer de un lugar favorable para trabajar	6,7,8,9,10	
			Reconocimiento	Frecuencias de recibir felicitaciones en el trabajo Frecuencia de recibir críticas en el trabajo. frecuencia que se recibe reconocimiento por el trabajo	11,12,13,14,15	
			Autorrealización	Confianza en capacidades Procesos de Autoevaluación Aceptar retos Tomar decisiones propias	16,17,18,19,20	

Desempeño laboral	Peña y Durán (2016) argumenta que el desempeño laboral es la acción que se dirige a la obtención de un resultado, esta acción se la realiza de manera inconsciente y genera una consecuencia o resultado que es la acción, pero donde intervienen varios factores del individuo como la motivación, emociones estado de ánimo entre otros.	El desempeño laboral se trata de la consecución de todos los objetivos planteados por la organización, tanto económicos y de procesos tomando en cuenta todas las dimensiones como: calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y planificación (Montoya, 2016).	Orientación a resultados	Culminar trabajo oportunamente	1,2,3,4,5	Escala ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Ninguna vez (1)
				Cumplimiento de funciones		
			Volumen adecuado de trabajo			
			Errores en el trabajo	6,7,8,9,10		
			Calidad	Supervisión frecuente		
				Profesionalismo		
				Respeto, amabilidad en el trato		
			Iniciativa	Nuevas ideas	11,12,13,14,15	
				Asequible al cambio		
				Anticipar dificultades		
				Resolver problemas		
			Organización	Planificar actividades	16,17,18,19,20	
				Ejecutar actividades		
				Alcanzar metas		

Anexo # 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la motivación de los trabajadores

Estimado trabajador (a):

El presente instrumento tiene como objetivo describir el nivel de motivación, tal como es percibida por usted. La información es anónima sin identificación de su área de trabajo. Por favor, responda todos los ítems, sus respuestas son absolutamente confidenciales. Tenga en cuenta que no hay respuestas ni correctas ni incorrectas.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan 20 afirmaciones descriptivas.

Marque con una "X" el nivel en que cada frase se ajusta a su equipo directivo el cual depende jerárquicamente de su cargo, usando la siguiente escala:

1= Ninguna vez, 2 = Pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Atención de Necesidades Fisiológicas					
1	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente					
2	Se siente complacido(a) con la actividad que realiza					
3	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas					
4	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales					
5	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas					
	DIMENSIÓN 2: Seguridad					
6	Considera usted que cuenta con empleo estable y seguro.					
7	La empresa, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					
8	Considero que las actividades que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
9	El ambiente donde trabaja es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
10	Dispone de las suficientes herramientas para un buen desempeño de las labores diarias					
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento					
11	Recibo un trato justo en mi trabajo					
12	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otro					
13	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho					
14	Su sueldo está acorde a las actividades que realiza					
15	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) trabajadores es el adecuado a la función que desempeño.					
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización					
16	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
17	Lo que realiza afecta el bienestar de sus compañeros de trabajo					
18	Tiene la responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo que Ud. Realiza					
19	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones o de aportar ideas.					
20	Le agrada trabajar con sus compañeros					

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Cuestionario para evaluar la motivación de los trabajadores

Estimado trabajador (a):

El presente instrumento tiene como objetivo describir el nivel de desempeño laboral, tal como es percibida por usted. La información es anónima sin identificación de su área de trabajo. Por favor, responda todos los ítems, sus respuestas son absolutamente confidenciales. Tenga en cuenta que no hay respuestas ni correctas ni incorrectas.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan 20 afirmaciones descriptivas.

Marque con una "X" el nivel en que cada frase se ajusta a su equipo directivo el cual depende jerárquicamente de su cargo, usando la siguiente escala:

1= Ninguna vez, 2 = Pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Orientación a resultados					
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
4	Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos					
5	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo					
	DIMENSIÓN 2: Calidad					
6	No comete errores en el trabajo					
7	Hace uso racional de los recursos.					
8	No requiere de supervisión frecuente					
9	Se muestra profesional en el trabajo					
10	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	DIMENSIÓN 3: Iniciativa					
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
12	Se muestra asequible al cambio					
13	Se anticipa a las dificultades					
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
15	Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas					
	DIMENSIÓN 4: Organización					
16	Planifica sus actividades					
17	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos					
18	Se preocupa por alcanzar las metas					
19	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa					
20	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera					

Anexo # 3 Ficha de validación de los instrumentos por los expertos.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Atención de Necesidades Fisiológicas													
1	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente				x				x				x	
2	Se siente complacido(a) con la actividad que realiza				x				x			x		
3	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas				x				x			x		
4	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales				x				x			x		
5	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas				x				x			x		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad													
6	Considera usted que cuenta con empleo estable y seguro.				x				x			x		
7	La empresa, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional				x				x			x		
8	Considero que las actividades que desempeño están de acuerdo con mis capacidades				x				x			x		
9	El ambiente donde trabaja es confortable (ventilación, iluminación, etc.)				x				x			x		
10	Dispone de las suficientes herramientas para un buen desempeño de las labores diarias				x				x			x		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento													
11	Recibo un trato justo en mi trabajo				x				x			x		
12	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otro				x				x			x		
13	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho				x				x			x		
14	Su sueldo está acorde a las actividades que realiza				x				x			x		
15	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) trabajadores es el adecuado a la función que desempeño.				x				x			x		
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización													
16	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.				x				x			x		
17	Lo que realiza afecta el bienestar de sus compañeros de trabajo				x				x			x		
18	Tiene la responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo que Ud. Realiza				x				x			x		
19	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones o de aportar ideas.				x				x			x		
20	Le agrada trabajar con sus compañeros				x				x			x		

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:Carlos Antonio Guevara Malpica.....

DNI:.....43663219.....

Especialidad del validador:.....

|27....de 05... del 2021...

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Orientación a resultados													
1	Termina su trabajo oportunamente				x				x				x	
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda				x				x				x	
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.				x				x			x		
4	Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos				x				x				x	
5	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo				x				x				x	
	DIMENSIÓN 2: Calidad													
6	No comete errores en el trabajo				x				x			x		
7	Hace uso racional de los recursos.				x				x				x	
8	No requiere de supervisión frecuente				x				x			x		
9	Se muestra profesional en el trabajo				x				x				x	
10	Se muestra respetuoso y amable en el trato				x				x				x	
	DIMENSIÓN 3: Iniciativa													
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.				x				x				x	
12	Se muestra asequible al cambio				x				x				x	
13	Se anticipa a las dificultades				x				x				x	
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas				x				x				x	
15	Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas				x				x				x	
	DIMENSIÓN 4: Organización													
16	Planifica sus actividades				x				x				x	
17	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos				x				x				x	
18	Se preocupa por alcanzar las metas				x				x				x	
19	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa				x				x				x	
20	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera				x				x				x	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:Guevara Malpica Carlos Antonio..... DNI:.....43663219.....

Especialidad del validador:.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M D	D	A	M D	D	A	
	DIMENSION 1: Atención de Necesidades Fisiológicas										
1	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente			X			X			X	
2	Se siente complacido(a) con la actividad que realiza			X			X			X	
3	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas			X			X			X	
4	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales			X			X			X	
5	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas			X			X			X	
	DIMENSION 2: Seguridad										
6	Considera usted que cuenta con empleo estable y seguro.			X			X			X	
7	La empresa, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional			X			X			X	
8	Considero que las actividades que desempeño están de acuerdo con mis capacidades			X			X			X	
9	El ambiente donde trabaja es confortable (ventilación, iluminación, etc.)			X			X			X	
10	Dispone de las suficientes herramientas para un buen desempeño de las labores diarias			X			X			X	
	DIMENSION 3: Reconocimiento										
11	Recibo un trato justo en mi trabajo			X			X			X	
12	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otro			X			X			X	
13	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho			X			X			X	
14	Su sueldo está acorde a las actividades que realiza			X			X			X	
15	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) trabajadores es el adecuado a la función que desempeño.			X			X			X	
	DIMENSION 4: Autorrealización										
16	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.			X			X			X	
17	Lo que realiza afecta el bienestar de sus compañeros de trabajo			X			X			X	
18	Tiene la responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo que Ud. Realiza			X			X			X	
19	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones o de aportar ideas.			X			X			X	
20	Le agrada trabajar con sus compañeros			X			X			X	

Observaciones: _____

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini DNI: 15724416

Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión del Talento Humano

19 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*				Relevancia*				Claridad*				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSION 1: Orientación a resultados													
1	Termina su trabajo oportunamente				X				X				X	
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda				X				X				X	
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.				X				X				X	
4	Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos				X				X				X	
5	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo				X				X				X	
	DIMENSION 2: Calidad													
6	No comete errores en el trabajo				X				X				X	
7	Hace uso racional de los recursos.				X				X				X	
8	No requiere de supervisión frecuente				X				X				X	
9	Se muestra profesional en el trabajo				X				X				X	
10	Se muestra respetuoso y amable en el trato				X				X				X	
	DIMENSION 3: Iniciativa													
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.				X				X				X	
12	Se muestra asequible al cambio				X				X				X	
13	Se anticipa a las dificultades				X				X				X	
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas				X				X				X	
15	Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas				X				X				X	
	DIMENSION 4: Organización													
16	Planifica sus actividades				X				X				X	
17	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos				X				X				X	
18	Se preocupa por alcanzar las metas				X				X				X	
19	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa				X				X				X	
20	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini

DNI: 15724416

Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión del Talento Humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D		A	A	D		A	A	D		A	A	
DIMENSIÓN 1: Atención de Necesidades Fisiológicas														
1	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente				X				X				X	
2	Se siente complacido(a) con la actividad que realiza				X				X				X	
3	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas				X				X				X	
4	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales				X				X				X	
5	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Seguridad														
6	Considero usted que cuenta con empleo estable y seguro				X				X				X	
7	La empresa, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional				X				X				X	
8	Considero que las actividades que desempeño están de acuerdo con mis capacidades				X				X				X	
9	El ambiente donde trabaja es confortable (ventilación, iluminación, etc.)				X				X				X	
10	Dispono de las suficientes herramientas para un buen desempeño de las labores diarias				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento														
11	Recibo un trato justo en mi trabajo				X				X				X	
12	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otro				X				X				X	
13	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando hago un trabajo bien hecho				X				X				X	
14	Su sueldo está acorde a las actividades que realiza				X				X				X	
15	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) trabajadores es el adecuado a la función que desempeño				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Autorrealización														
16	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.				X				X				X	
17	Lo que realiza afecta el bienestar de sus compañeros de trabajo				X				X				X	
18	Tiene la responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo que Ud. Realiza				X				X				X	
19	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones o de aportar ideas.				X				X				X	
20	Le agrada trabajar con sus compañeros				X				X				X	

Observaciones: Válido para aplicar

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marcela Cedeno Buenaventura DNI: 131211404-2

Especialidad del validador: Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

14 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

MD (Muy en desacuerdo), D (En desacuerdo), A (En acuerdo), MA (Muy de acuerdo)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Orientación a resultados										
1	Termina su trabajo oportunamente			X			Y				Y
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda			X			Y				Y
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.			X			X				Y
4	Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos			X			X				X
5	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo			X			Y				Y
	DIMENSIÓN 2: Calidad										
6	No comete errores en el trabajo			X			X				X
7	Hace uso racional de los recursos.			X			X				Y
8	No requiere de supervisión frecuente			X			X				X
9	Se muestra profesional en el trabajo			Y			Y				X
10	Se muestra respetuoso y amable en el trato			X			Y				Y
	DIMENSIÓN 3: Iniciativa										
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.			Y			X				Y
12	Se muestra asequible al cambio			X			Y				X
13	Se anticipa a las dificultades			X			X				X
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			Y				X
15	Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas			X			Y				Y
	DIMENSIÓN 4: Organización										
16	Planifica sus actividades			X			Y				X
17	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos			X			X				Y
18	Se preocupa por alcanzar las metas			Y			X				X
19	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa			X			Y				Y
20	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera			X			Y				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Valido para aplicar

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cedeño Buenaventura Mareela DNI: 131211404-2

Especialidad del validador: Maister en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

14 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

MD (Muy en desacuerdo), D (En desacuerdo), A (En acuerdo), MA (Muy de acuerdo)

Anexo # 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Estadísticos de fiabilidad de Instrumento de motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

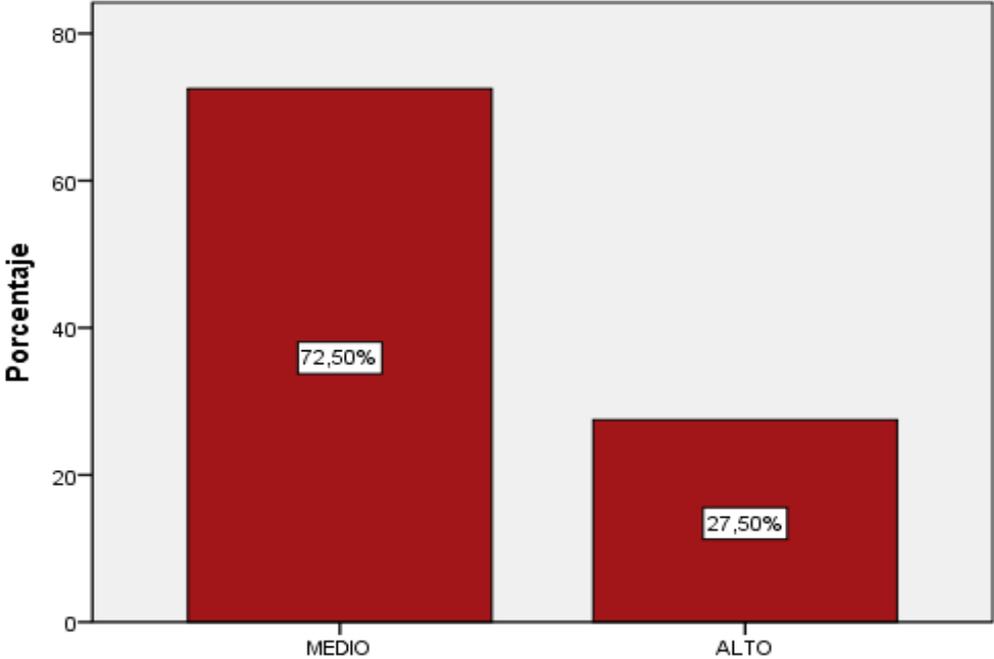
Estadísticos de fiabilidad de Instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Anexo # 5: Resultados descriptivo según variables y dimensiones.

Motivación

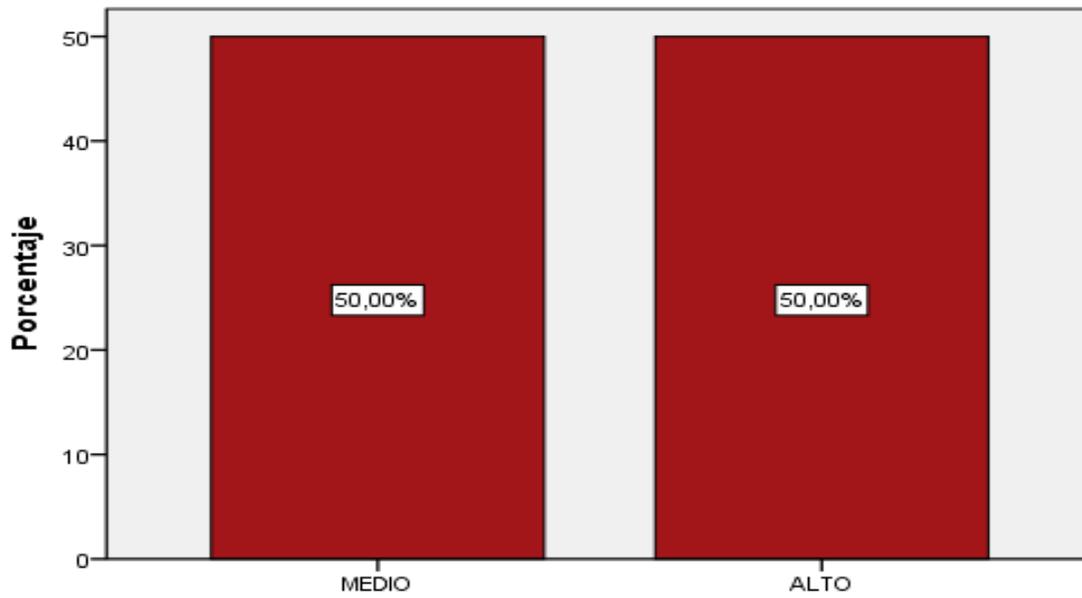
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	29	72,5	72,5	72,5
	ALTO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Dimensiones

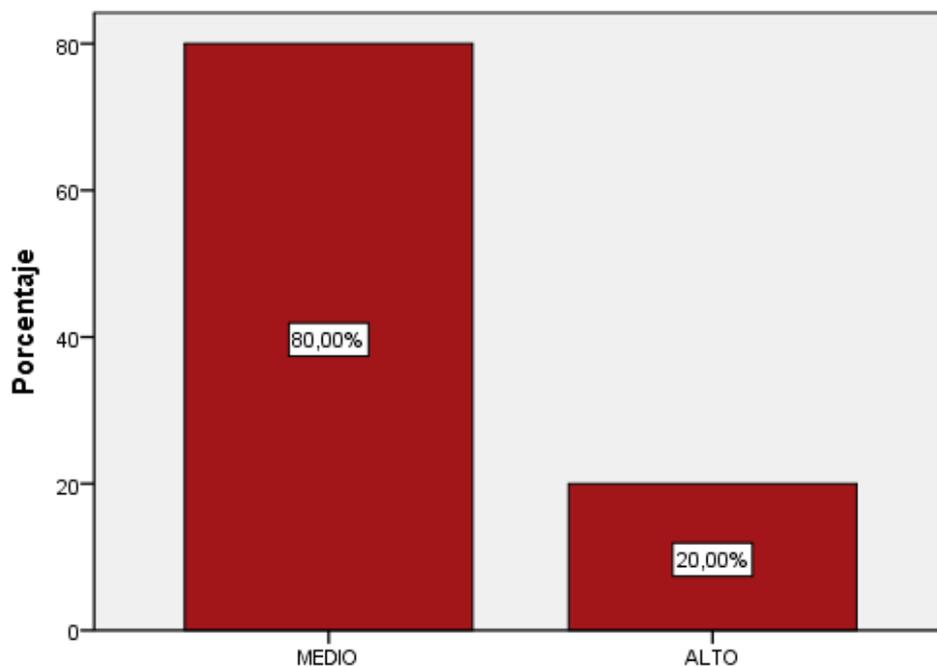
Atención de necesidades fisiológicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	20	50,0	50,0
	ALTO	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0



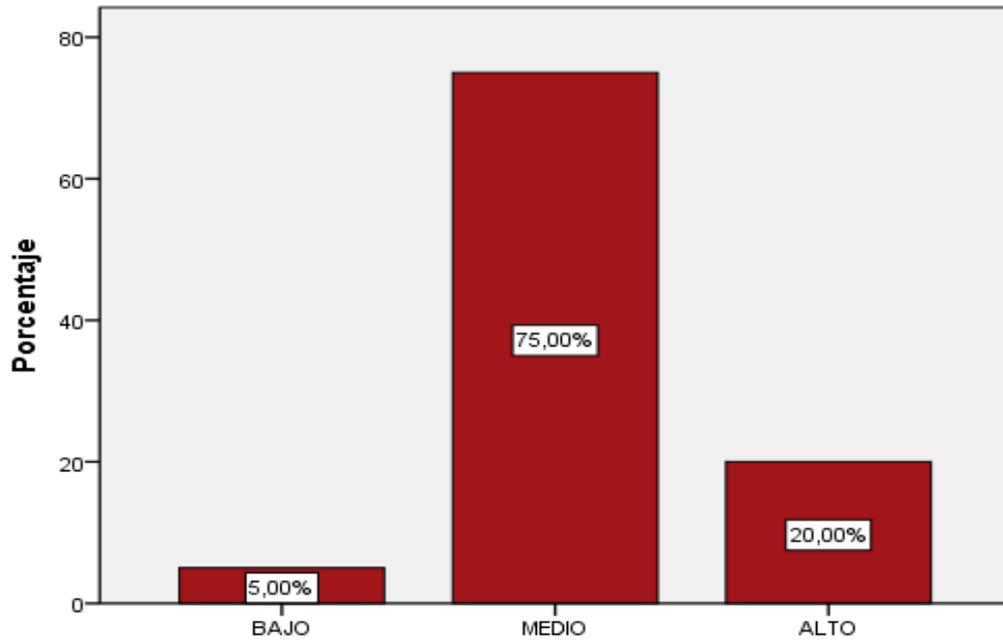
Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	32	80,0	80,0	80,0
	ALTO	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



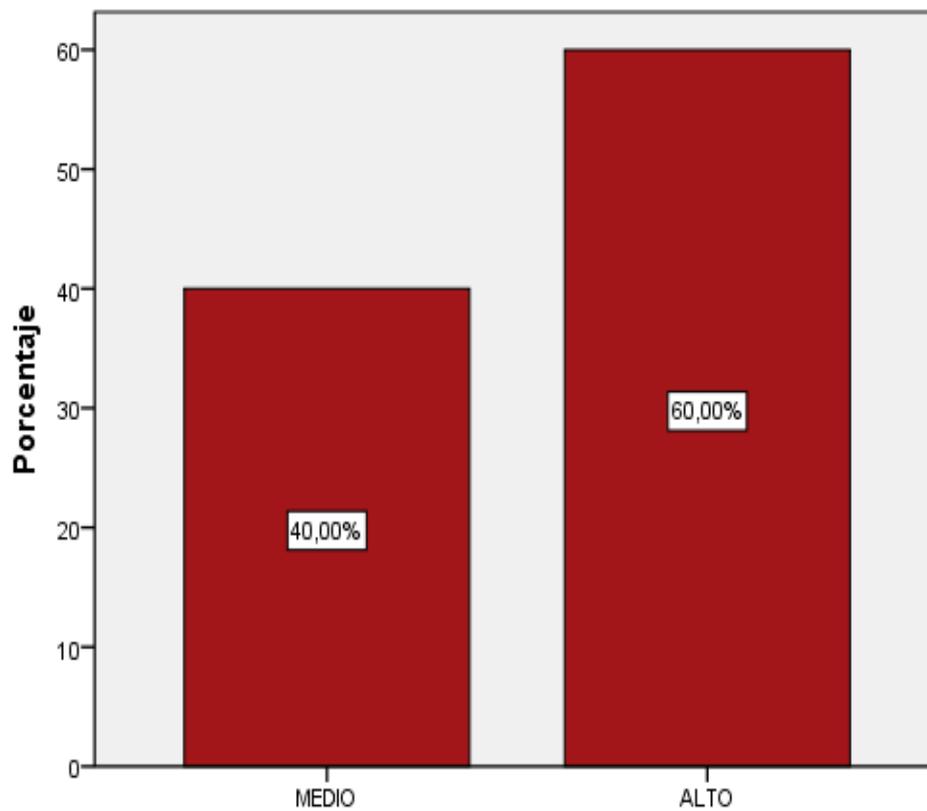
Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	2	5,0	5,0	5,0
	MEDIO	30	75,0	75,0	80,0
	ALTO	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Autorrealización

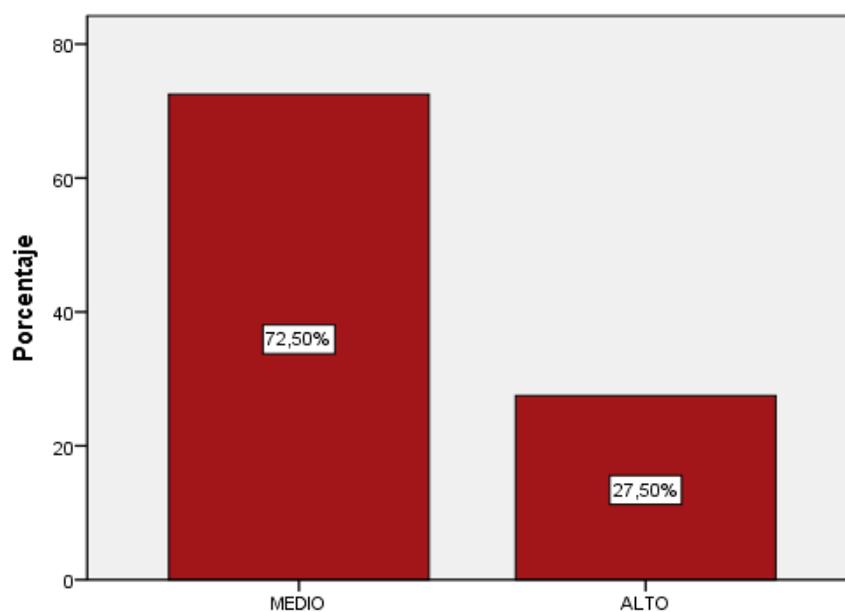
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	16	40,0	40,0	40,0
	ALTO	24	60,0	60,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	



Variable 2

Desempeño Laboral

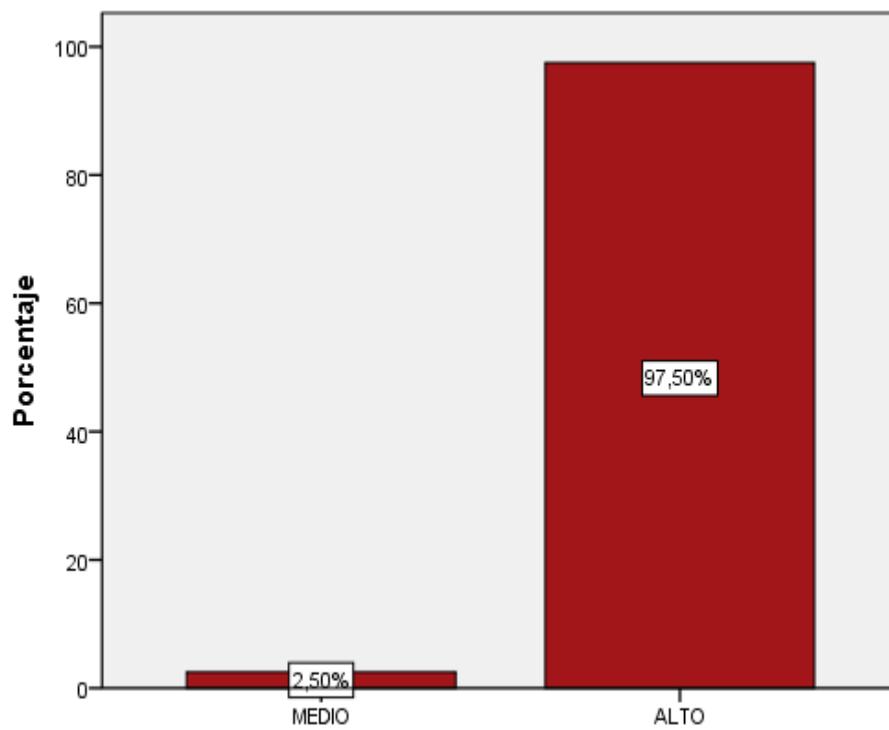
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	29	72,5	72,5	72,5
	ALTO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Dimensiones

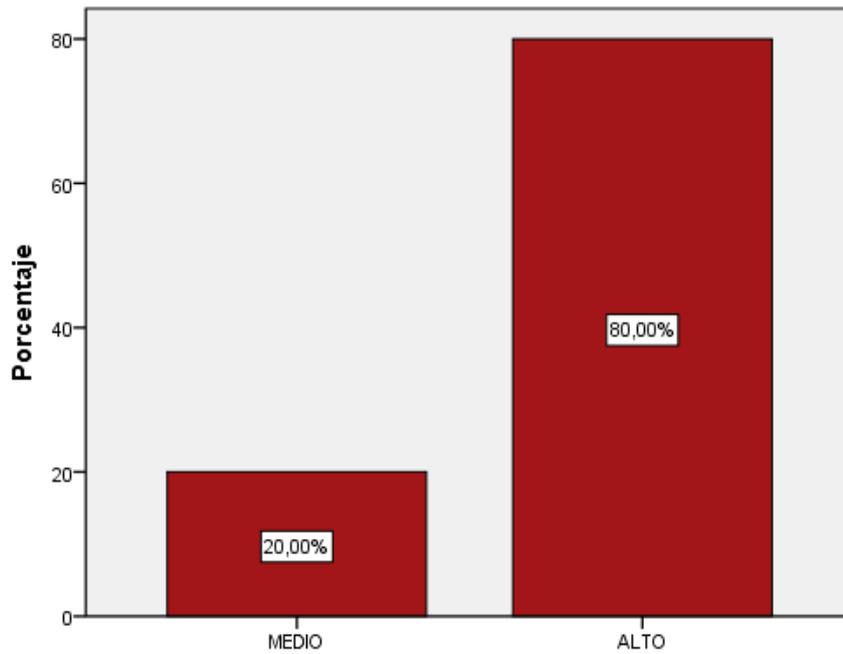
Orientación a resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	1	2,5	2,5	2,5
ALTO	39	97,5	97,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



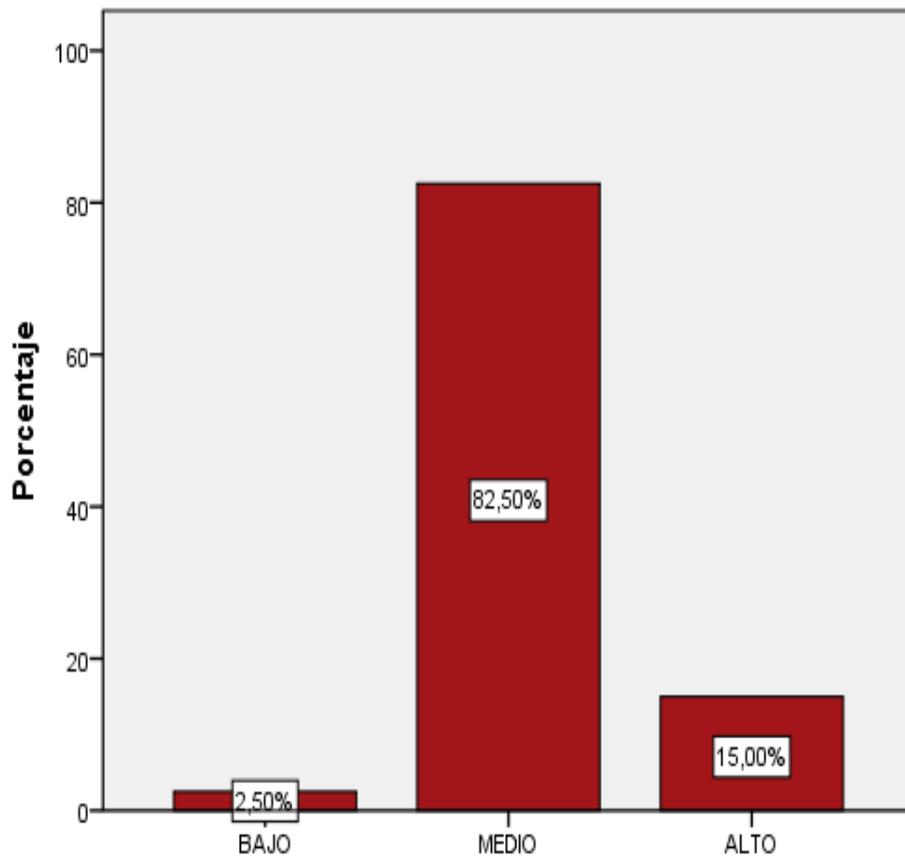
Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	8	20,0	20,0	20,0
	ALTO	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIO	33	82,5	82,5	85,0
	ALTO	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	2	5,0	5,0	5,0
MEDIO	30	75,0	75,0	80,0
ALTO	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

