



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**

**PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de**

**Transporte Naval Terrestre, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

**AUTORA:**

Ccanto Peralta, Lisbeth Zareli (ORCID: 0000-0003-2910-3487)

**ASESORA:**

Mtra. Pacherrres Ruiz, Angelica Yolanda (ORCID: 0000-0003-4942-9724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios y mi familia por ser quienes me acompañaron a lo largo de mi vida profesional y consecución de logros. A mi esposo Percy por su comprensión y amor en todo este proceso, por ser el pilar en mi vida quien me motiva siempre a seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A mi asesora Maestra Angélica Yolanda Pacherras Ruiz, por su compromiso y orientación en la tesis realizada. A la Dirección de Transporte Naval Terrestre parte de nuestra Gloriosa Marina de Guerra del Perú, por las facilidades brindadas.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I INTRODUCCIÓN .....	1
II MARCO TEÓRICO .....	5
III METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. ....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV RESULTADOS.....	19
V DISCUSIÓN.....	25
VI CONCLUSIONES .....	31
VII RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIA .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad .....	19
Tabla 2	Relación de la Motivación y Desempeño laboral .....	19
Tabla 3	Relación de las dimensiones .....	20
Tabla 4	Nivel de correlación la Motivación .....	21
Tabla 5	Nivel del Desempeño Laboral .....	23

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Nivel de correlación la Motivación .....	22
Figura 2	Nivel del Desempeño Laboral .....	24

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar si la motivación tiene relación con el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021

La población muestra de estudio estuvo conformada por 42 personas que laboran en la Dirección de Transporte Naval Terrestre, para la recolección de datos se aplicó dos encuestas con respuestas de 5 categorías según la escala de Likert, para las variables motivación y desempeño laboral. Las encuestas tuvieron validación por juicio de expertos y una confiabilidad de 0,993 para la encuesta de Motivación y de 0,886 para la encuesta de Desempeño Laboral.

El estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, determinando el análisis que el valor de significancia bilateral es igual a 0.000; con un nivel de significancia de 0,001 para la variable motivación y 0,000 para la variable desempeño laboral, además el valor correlacional de Spearman fue de 0.729: con lo cual indica una correlación positiva alta, por lo tanto que si aumenta la Motivación, se refleja directa y significativamente en un aumento del Desempeño Laboral, confirmándose la hipótesis planteada en la presente tesis de investigación.

## **Abstract**

The general objective of this research is to determine if motivation is related to work performance in the personnel of the Naval Transportation Directorate of the Peruvian Navy in the year 2021

The study sample population was made up of 42 people who work in the Naval Transportation Directorate, for data collection two surveys were applied with responses of 5 categories according to the Likert scale, for the variables motivation and work performance. The surveys had validation by expert judgment and a reliability of 0.993 for the Motivation survey and 0.886 for the Labor Performance survey.

The study relied on the quantitative approach, of non-experimental design, determining the analysis that the bilateral significance value is equal to 0.000; with a significance level of 0.001 for the motivation variable and 0.000 for the work performance variable, in addition, the correlational value of Spearman was 0.729: which indicates a high positive correlation, therefore, if Motivation increases, it is directly reflected and significantly in an increase in Labor Performance, confirming the hypothesis raised in this research thesis.

**Palabras Clave:** Civismo, Desempeño Laboral, Motivación, Motivación Extrínseca, Motivación Intrínseca.

## I INTRODUCCIÓN

En todos los espacios del ser humano interviene la motivación, lo cual es parte de su día a día, es el impulso fundamental para alcanzar sus propósitos individuales, laborales, y sociales, pues forma parte de su naturaleza el tratar de vincularse con su entorno y satisfacer sus necesidades a través de estos impulsos.

En la Marina de Guerra del Perú, existen diversas jefaturas y formas de motivar al personal, generando un ambiente de trabajo favorable en muchas circunstancias, pero no se está difundiendo en todas las dependencias como nos hubiese gustado y un mal desempeño podría estar vinculado a muchos factores, por ello esta tesis se enfocó principalmente en la motivación como principal factor que se influye con el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú para el año 2021.

En una entidad del estado que presenta estabilidad laboral para su personal de trabajo puede manifestarse una confianza laboral que puede jugar en contra de las metas y exigencias de la entidad. El tener un trabajo y beneficios estables muchas veces ocasiona que el personal ya no se esfuerce ni encuentre motivaciones para mejorar en lo personal ni para realizar trabajos más eficientes, simplemente cumplir lo requerido y no tener proactividad que en el día de hoy es fundamental en toda institución y empresa para la mejora de sus actividades en la que se desarrolla.

Ante esta situación, ¿qué influencia tiene la motivación en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú? El que no estén motivados puede ocasionar trabajos precarios y de baja calidad, un grupo de personas no motivadas puede ocasionar malestar en otro grupo de trabajo que sí se esfuerza por cumplir con sus trabajos viendo así un problema que afecta al personal y se vería reflejado en los resultados de los trabajos que realiza la Institución. Presentar un mal producto o servicio es bastante desventajoso para cualquier empresa ya que impide generar confianza en el cliente, o beneficiario final, ocasionando pérdida de próximos trabajos, servicios o la queja del cliente o beneficiario. Por ello es importante cuidar las acciones del personal de trabajo que en este caso está siendo enfocado en la motivación.

La Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú es un área compuesta por personal capacitado en sus trabajos de profesiones variadas como administradores, ingenieros y de comando, entre ellos existe un buen ambiente de trabajo, pero es frecuente que el trato del personal oficial sea distinto hacia el personal suboficial, en muchos casos generando malestares, malos tratos que se traducen en trabajos ineficientes o cumplimiento de trabajos fuera de plazo llevando consigo problemas en el área de trabajo. Estos problemas no se encuentran documentados ni registrados, lo cual es una desventaja para poder tomar acción para mitigar el problema.

La investigación tuvo como formulación general del problema conocer ¿en qué grado la motivación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021?

Se planteó dos problemas específicos los que son: ¿Cómo el factor intrínseco influye en el desempeño de la tarea del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021? Y ¿de qué manera el factor extrínseco influye en el civismo del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021?

Debido a la poca importancia que se le da a las políticas de gestión del talento humano y debido a que no se cuenta con políticas bien organizadas o difundidas entre el personal, el desarrollo de esta investigación tiene por justificación aportar conocimiento sobre la importancia de conocer las motivaciones de todo el personal de trabajo con el fin de gestionarlo y lograr mejorar la productividad del personal el cual se vería reflejado en alcanzar las metas u objetivos trazados por la Dependencia. Pero la motivación no es observable, es inferida a partir de conductas de las personas a partir de una necesidad, por ello es importante aplicar métodos y técnicas que permitan conocer la motivación de cada personal y con ello desarrollar estrategias para generar y promover motivaciones de cada uno. Cada persona es un individuo que presenta necesidades particulares y por ende motivaciones diferentes al resto.

Motivo por el cual en las entidades públicas se prioriza el cumplimiento de los roles designados, metas con programas establecidos, en muchos casos se

necesita buena comunicación al ciudadano, proveedores, empresas y funcionarios siendo de mucha importancia realizar un trabajo eficiente que no necesariamente se viene aplicando en la Dirección de Transporte Naval Terrestre.

Por tanto, entender la influencia de la motivación en el desempeño laboral permitirá mejorar la productividad de las personas que a su vez necesitan que la entidad esté involucrada también, y con ello mejorar su labor en cualquier área que se desempeñen a fin de desarrollar un plan de motivación de personal según sus capacidades, que es una inversión, pero traerá resultados en una mejora de cumplimiento de objetivos, trabajos eficaces y eficientes y alcanzar proyectos que se tengan planificados, por ello la importancia de generar motivación en el personal. Así como contribuir con el sistema de cambios que se debe generar en el ámbito local y nacional, siendo la Marina de Guerra del Perú una de las instituciones que mantiene funciones ligadas estrechamente con el gobierno central a fin de ser un referente de buenas prácticas para replicarlo en otras Fuerzas Armadas o entidades públicas de gran alcance nacional.

La presente investigación tiene como finalidad mejorar la productividad del personal el cual se vería reflejado en alcanzar las metas u objetivos trazados por la Dependencia.

Se propuso el objetivo general que es establecer el grado en el que la motivación influye en el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021.

Se planteó que para lograr este objetivo se debe conocer el factor intrínseco que más influye en el desempeño de la tarea del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021, además identificar el factor extrínseco que más influye en el civismo del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021.

Para el desarrollo de la investigación se tuvo como hipótesis general que la motivación influye de manera directa en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021.

De lo que desprenden dos hipótesis específicas: el factor intrínseco influye de manera significativa en el personal de la Dirección de Transporte Naval

Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021 y el factor extrínseco influye de manera significativa en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año.

## II MARCO TEÓRICO

Como estudios internacionales, Sánchez (2011) realizó un estudio a una población pequeña de 12 personas, menciona que mediante recopilación de información de encuestas con 39 preguntas cerradas a escala tipo Lickert, con una confiabilidad de 0.88, se concluyó que las necesidades motivacionales de los trabajadores del estudio se encuentran con una satisfacción media y no presentan un alto grado de motivación como se esperaba, por lo tanto, no es lo recomendable para la ejecución de sus actividades laborales.

En el estudio de Lagos (2015) realizado con el enfoque de Herzberg a un grupo de 75 personas, se concluye que, al mejorar la motivación laboral, se mejorará el desempeño y la productividad en la empresa, por medio de la aplicación de diversas herramientas administrativas, como son las de equipos de trabajos con actividades bien definidas, que tengan plazos medibles, en los cuales los trabajadores se sientan capaces de poder resolverlas según el estándar y con la supervisión necesaria. Asimismo, que los empleados se sientan valorados, generándose condiciones favorables, como estabilidad, salarios y otras metodologías que ayuden a mejorar la satisfacción del trabajador en su área; y por último, el crear un ambiente laboral idóneo donde las condiciones de seguridad y compañerismo sea el adecuado.

El ambiente de trabajo también afecta a la motivación de los trabajadores, según Crojethovic (2009) concluye el estudio realizado en los centros de salud estatales de Buenos Aires, donde los profesionales desempeñan su labor en condiciones bastante precarias. Encontró que los profesionales se vinculan con el establecimiento de salud, a pesar de las condiciones pésimas de trabajo, por un cariño y afecto hacia el hospital, además también, porque en estos hospitales se presentan los mejores casos para el desarrollo de los profesionales de salud lo que les mantiene el interés por continuar con el trabajo. Esta tesis es interesante, porque a pesar que existen malas condiciones de trabajo, los trabajadores se mantienen motivados debido al cariño y oportunidades de desarrollo profesional que encuentran en el establecimiento de salud.

También se han realizado estudios nacionales como el estudio desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2012) el cual se realizó mediante encuesta para medir el desempeño laboral de trabajadores con el

régimen laboral CAS de la Oficina Ejecutiva de Organización y Métodos del INEI. Basado en una muestra de 388 personas de 25 oficinas INEI del Perú, se llegó a conocer que 3% de trabajadores no son aptos para el puesto de trabajo, 7% presentan un desempeño productivo deficiente, 4% no tienen los conocimientos mínimos requeridos y el 2% presentan bajos indicadores de asistencia y puntualidad en el trabajo. Por lo que el estudio recomienda que se debe realizar un plan para motivar a los trabajadores, replantear la carga de trabajo de esta manera lograr una equidad laboral y elaborar eventos de participación de los trabajadores y resolución de problemas; sintiéndose así respaldados y que están en un lugar donde son percibidos como seres humanos y no solo máquinas de trabajo.

Un estudio realizado en el Hospital Estatal del distrito de Yarinacocha en la provincia de Coronel Portillo en Ucayali, Torres (2015) donde estudia la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores como enfermeros, técnicos y auxiliares, en donde su muestra fue todo el personal del hospital, concluyendo que el factor externo más relevante para una mejora en la motivación fue una supervisión constante además la motivación incrementa positivamente con el desempeño laboral debido al plan de motivación desarrollado en el establecimiento de salud.

Existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, tal como muestra el estudio realizado por León (2017) en la Municipalidad Distrital de Cajay, Huari, la cual se realiza sobre una población de 44 trabajadores entre personal profesional, técnicos y auxiliares de la institución. Llega a la conclusión de que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral puesto que la productividad del empleado depende directamente de la motivación que tenga dentro de la realización de sus tareas.

Localmente también se han desarrollado estudios al respecto, en el estudio realizado por Castro (2010) se puede realizar estímulos organizacionales para mejorar el ambiente laboral reflejando mejoras en el rendimiento laboral en el caso de la empresa farmacéutica Corporación Infarmasa. También muestra una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, como logros y éxito, una dirección más enfocada y valores colectivos. En el estudio los trabajadores mostraron una mejor eficiencia en sus trabajos y además se sintieron realizados, ya que perciben la supervisión como una

oportunidad de mejora en su centro laboral y no solo como un control por ello lo ven como una oportunidad para demandar mejores condiciones laborales y capacitaciones para mejorar profesionalmente.

Orué (2011) realizó una investigación para analizar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral, en una empresa industrial en la ciudad de Lima, fue de tipo explicativo, para medir sus variables de productividad, liderazgo, eficiencia y control de las relaciones interpersonales, con una muestra de 187 colaboradores, en lo que llegó a la conclusión, que están directamente vinculados y recomendó evaluar periódicamente a los indicadores de productividad y eficiencia de los empleados.

Vizcarra (2020) realizó una investigación de Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima, aplicada a un grupo de mujeres y varones a través de encuestas, concluyendo que mientras más elevadas sea la motivación mayor es el desempeño que tendrán estos en su área de trabajo dándole un beneficio a la empresa, ya que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral, guardan correspondencia directa dentro de las variables de autorrealización que influyen en la administración, la comunicación y el reconocimiento. Además, la variable de la motivación extrínseca es el compromiso con el control también las relaciones entre compañeros con el clima laboral.

Esta investigación tuvo como fundamento la teoría planteada de la motivación de Robbins y Judge (2017, p. 210) basada en la teoría de la jerarquía de las necesidades: la más conocida es la teoría de las necesidades, propuesta por Abraham Maslow, quien propuso un supuesto de que todos tenemos cinco niveles de necesidades dentro: -Fisiología: incluyendo hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades. -Seguridad: Cubren el cuidado y protección de lesiones físicas y emocionales. -Social / Pertenencia: Incluyen sentimientos, pertenencia, aceptación y amistad. -Autoestima: factores internos como autoestima, independencia y logro; y factores externos como estatus, reconocimiento y atención. - Autorrealización: un impulso para convertirse en quien puede ser: incluye el crecimiento, el desarrollo del propio potencial y la autorrealización, dentro de esta teoría se busca orientar que la motivación de una persona parte de necesidades básicas hacia un logro personal. Otra de las teorías identificadas en esta investigación fue la teoría de los dos factores:

vincula los factores internos con la satisfacción laboral y los factores externos con la satisfacción. También conocida como teoría de la motivación y la higiene, aquella que menciona sobre elementos internos y externos los cuales forman parte como estímulo para impulsar a que el individuo genere su propia convicción para lograr lo planteado, o en su defecto se ve influenciado por agentes externos.

Robbins y Judge (2017, p. 215) otra teoría contemporánea es la teoría de la autodeterminación: Teoría de la motivación que revela los efectos beneficiosos de la motivación intrínseca y los efectos dañinos de la motivación extrínseca. Las recompensas externas tienden a reducir el interés interno en la tarea. Por lo tanto, categorizó factores internos como progreso, reconocimiento, responsabilidad, progreso y realización personal como factores de higiene, y categorizo la supervisión, salarios, entorno laboral, políticas de la compañía e interacciones con los colegas como factores de higiene.

Según Griffin, Philips, y Gully (2017) los administradores procuran motivar al personal de la organización a fin de lograr un mayor desempeño. Este objetivo incluye lograr que trabajen duro, que asistan al trabajo con regularidad y que hagan una contribución positiva a la misión de la organización, que se sientan identificados con los planes estratégicos. Pero además de la motivación, el desempeño laboral también obedece de la capacidad y el ambiente. Para lograr un alto nivel de desempeño, los empleados deben querer completar el trabajo (motivación), poder completar el trabajo de manera efectiva (habilidad) y tener los materiales, recursos, equipos e información (entorno) necesarios para completar el trabajo ya que si el empleado desconoce alguna tarea, este puede recibir capacitación para generar dichas habilidades para desempeñarse correctamente, y si no puede ser trasferido o remplazado por alguien más calificado. Si un empleado carece de su material, recursos, equipos, el jefe debe buscar entregárselos; pero cuando la motivación no es la suficiente esta situación es más compleja: por ello la importancia de estudiarla para poder tomar decisiones acertadas para lograr el desempeño esperado.

De acuerdo a lo mencionado por el presidente del Comité de Recursos Humanos de la Cámara de Comercio Americana (Astete, 2014) en el Perú, se estima que cuatro quintas partes de la asignación de la empresa destinan al área de recursos para motivar a sus empleados en las empresas grandes y medianas, esta figura muestra la relevancia para las empresas de este tipo, incluso la

cantidad de inversión. Sin embargo, estas cifras aún son bajas, las empresas no están en condiciones de invertir en estas estrategias.

Arbaiza (2010). Refiere que la motivación es la forma de estimular la conducta, proporcionar energía para ella, mantener y orientar la conducta, y el tipo de reacción subjetiva que se produce cuando se produce dicha conducta. La motivación está relacionada con el proceso de la conducta, la intensidad de la respuesta del proceso de acción elegido por el individuo y la persistencia de la misma.

Referente a la variable de motivación el autor, Fischman (2014) menciona que existen tipos, estos son los motivadores intrínsecos son de más primacía debido a que los beneficios de los motivos extrínsecos. La motivación es un impulso interno que origina en nuestra corteza cerebral y está relacionada con la dopamina y el estímulo de premio en el mismo, lo cual genera energía y estímulo a fin de realizar alguna actividad.

Existen factores internos y externos que influyen en la motivación, de acuerdo a lo que describe (García et al., 2016) la motivación es un componente relevante en todo tipo de organización y existen factores internos y externos que la afectan, el cual se verá reflejado en el desempeño de sus actividades diarias. Indica que los factores internos son la necesidad de pertenencia, beneficio que recibe y autoridad que siente que tiene en su área de trabajo y los externos son el control de trabajo, promociones, sueldo, reconocimiento de logros.

Así mismo los autores Quintero y Africano (2013) las compañías deben interesarse con los elementos que tienen relación con en el desempeño de los colaboradores y los elementos que tengan que ver con lo esperado en el trabajo, y observar de cerca desde el comportamiento, la motivación, el ambiente, objetivos, participación, eficiencia y sus competencias laborales hasta la productividad generada como resultado final de los mismos.

Davis y Newstrom (2008) mencionan que para motivar el desempeño, la compañía debe buscar la manera de generar un sistema de medición fiable, y luego plantear premios generando impacto en los resultados; sin duda cualquiera sea el rubro de la empresa, ya sea de bienes o servicios es fundamental generar un vínculo de incentivos para los colaboradores más destacados.

Según Queipo y Useche (2013) en el desempeño existen factores que influyen, dentro del área de trabajo cambia según el individuo, puesto que

interviene diferentes factores como serian la capacitación en su puesto, la supervisión recibida, el trabajo en equipo, motivación, destrezas y otras condiciones que tengan cada uno, ya que su trabajo es el reflejo de las técnicas empleadas, capacidad y la noción que tenga de su labor.

Según Bekett (2018). La evaluación por competencias son una serie de pasos, recolectados de información, del desempeño del empleado, en el cual el supervisor comparte labores con el empleado a fin de recoger evidencias de su capacidad para el puesto, tomando en cuenta ya estándares fijados para que sea objetivo el análisis.

Como gestión del desempeño laboral, el autor Dessler (2015, p. 185) señala que la administración del desempeño consiste en conceptualizar, evaluar, motivar y promover continuamente el desempeño orientado a las metas estratégicas y operativas de la empresa por lo cual estas deben estar relacionadas a las metas de los colaboradores, brindar oportunamente retroalimentación acerca de su desempeño y brindarle los recursos necesarios para que puedan cumplir sus actividades y labores, dar recompensar si tienen un buen desempeño, y supervisar de manera continua.

Según Cohen (2005). Para lograr mejorar el desempeño en una empresa, se necesitan diversos factores como: cambiar la forma de pensar de los trabajadores y tratar de medir los resultados en sus objetivos, así también el retener al mejor talento humano generando incentivos y condiciones para que pueda sentir un ambiente de trabajo agradable, fomentar espacios procesos creativos para que estén motivados a los largo de su rutina laboral y no sea mecánico.

Según Griffin, Philips, y Gully (2017, p. 226) plantean que es importante que la gerencia entienda que el desempeño es algo que consigue y tiene que administrar, ya que al hacerlo de manera efectiva las compensaciones será más justas y eficientes. El núcleo de esto es la medición tanto de forma individual como grupal para entender que todo es un proceso continuo necesario para medir el desempeño.

Según el autor Robbins y Judge (2017, p. 582) mencionan que el problema no se soluciona con ignorarla, sino que se haga una revisión eficiente, a fin de que cuando se realice la retroalimentación constructiva se perciba como más

justa, que los directivos son honestos y que el ambiente es favorable para seguir creciendo, lo cual se vería reflejado en el ánimo del colaborador.

Arce (2017) menciona que en las organizaciones, el factor que aporta valor al servicio es el factor humano, por ello que diversas investigaciones coinciden con la motivación tiene relación con el trabajo afectando directamente en la producción y efectividad de los empleados, Igualmente, las empresas modernas utilizan el desempeño como instrumento para fomentar el crecimiento del personal.

Como evaluación del desempeño laboral, Dessler (2015, p.183) menciona en comparar el desempeño del empleado de acuerdo su desenvolvimiento habitual del pasado versus el actual. En resumen en el proceso de evaluación involucra tres pasos: el establecer estándares en el trabajo y tareas, la medición de esos estándares de forma real (lo que incluye algún formato de valoración) y finalmente el brindar retroalimentación a los colaboradores con la finalidad de estimularlos a mejorar sus estándares.

Griffin, Philips, y Gully, (2017, p. 226) mencionan que la evaluación del desempeño es en el que una persona mide o compara a los empleados según normas y estándares determinados anteriormente, luego del cual se debe documentar los resultados e informales a los empleados los resultados; esta valoración tiene muchos fines, uno de ellos es la retroalimentación para los empleados.

Solís (2000) indica que en el proceso de evaluación de desempeño laboral consta de dos etapas: la primera es la evaluación intermedia que dura aproximadamente 6 meses, en el cual permite que el jefe inmediato descubra la mejora de la productividad del empleados de acuerdo a las capacitaciones recibidas; la segunda etapa es la evaluación final, en el cual se considera el desenvolvimiento logrado por el empleados en el segundo semestre a partir de las metas trazadas en la primera evaluación; consolidándose estas evaluaciones en una anual que abarca tanto el tema cualitativo y cuantitativo de ambas evaluaciones.

Como métodos de evaluación del desempeño laboral, Dessler (2015 p.187) nos brinda formas de métodos de evaluación como: a) Evaluación de los pares, que los trabajadores evalúan a otros colegas. b) Comités de evaluación, contribuye para que estos supervisores puedan apreciar la funcionalidad y

desempeño del colaborador. c) Autoevaluación: para tener la referencia de la propia opinión del empleado. d) retroalimentación 360°: el gerente tendrá toda la información sobre el desempeño del empleado, busca tener en cuenta diferentes perspectivas y respondan esta evaluación lineal.

Según Griffin, Philips, y Gully (2017. p. 227) menciona métodos de evaluación, como el de retroalimentación de 360°, al realizar este tipo de medición para los empleados de diferentes jerarquías de la organización, se busca tener un panorama más amplio de todos los enfoques de una misma persona.

Como evaluación del desempeño, Puchol, (2005) indica que se usan para tomar decisiones en relación a los recursos humanos con los puestos, para transferirlos, promoverlos o incluso retirarlos, puesto que al tener los resultados ayuda a ver si es necesario brindar capacitaciones o programas que ayuden a reclutar de mejor manera al personal o realizar retroalimentación para conseguir los objetivos planteados al finalizar la valoración.

Werther y Davis (2000) explican que la importancia de la evaluación de desempeño son muchos, pues ayuda a tener una óptima medición de los planes y coordinaciones internas efectuadas para el cumplimiento de los logros, tanto a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta que estos indicadores que ayudan a medir esta importancia serían: las políticas de compensación, necesidades de capacitación, planeamiento y desarrollo, puestos no asignados correctamente, entre otros.

Doran (2011) menciona que la evaluación por objetivos es indicador que viene usando las empresas modernas, para medir las metas durante el periodo de un año a través de medios como son el de específico, medible, alcanzable, relevante y deben tener un límite de tiempo.

Jones y George (2019) definen a la motivación: “Como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección de la conducta de una persona, así como sus niveles de esfuerzo y persistencia ante los obstáculos” (p.420).

Chiavenato (2018) define la motivación “Como todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta o comportamiento específico” (p.41).

Robbins y Judge (2017) definen a la motivación: “Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta” (p.209).

Münch (2018) define a la motivación en su acepción más sencilla como “mover, conducir, impulsar, a la acción” (p.151)

La motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados tienen un interés vital en la dirección y enfoque de la conducta, nivel del esfuerzo y persistencia de la conducta. (Newstrom, 2011, p. 107)

Referente a la variable de desempeño laboral el autor Griffin, Philips, y Gully (2017, p.26) define al desempeño: “como las conductas laborales de los empleados, en comparación (medición) con las normas establecidas con anterioridad en la organización”.

El desempeño laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo. El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización y nivel productividad observada en cada trabajador individual. (Soto, 2001)

El autor Robbins y Decenzo (2002) definen el término desempeño laboral como el desarrollo especialista continuo del empleado, buscando que el colaborador sea experto en sus actividades que desarrolla, evaluando cualidades, de rendimiento y actuación en el desempeño de sus deberes, reflejado en un trabajo con entregas oportunas, que no solo se verá reflejado en la cantidad sino también en calidad de sus labores.

La investigación está respaldada por la Leyes dentro de la jurisprudencia del Perú, en ella podemos encontrar la implementación de una cultura de anticipación de peligros laborales a través del diálogo entre trabajadores, organizaciones sindicales y el Estado velan por promover y difundir el cumplimiento siendo una de ellas la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783). Entre sus artículos establece realizar pausas activas en el trabajo para disminuir la tensión o eliminar enfermedades laborales; consecuentemente las empresas y entidades deben regirse implementando políticas, dinámicas y mecanismos que permitan mantener esta condición óptima de salud para su

personal, al favorecer la concentración, y elimina el mal humor al suspender el sedentarismo por las tareas de rutina. A continuación se menciona algunos de sus artículos:

Asimismo en su Artículo 36, Servicios de seguridad y salud en el trabajo, Cada empresario tiene la responsabilidad y autonomía de organizarse y formar servicios que fomenten un clima de prevención vinculándose con la seguridad y salud dentro de su área laboral, el cual debe ser compartido y difundido a todos los empleados de la organización, y estos también deben tener impacto con el compromiso con el personal de planta que ocupe cargos en los que tengan personas a su cargo, puesto que se trata de cultivar una cultura de prevención. (Ley 29783, 2012, art. 36)

También el Artículo 38, Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la proyección, elaboración, aplicación y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional permiten a la empresa concientizar a los trabajadores, generando un conducta interna que los hará sentirse motivados dentro de su centro de trabajo, lo cual se verá reflejado en su desempeño laboral, lo cual serán beneficiosos para la compañía. (Ley 29783, 2012, art. 38).

Artículo 50, Medidas de prevención facultadas al empleador, en el literal b) se menciona “el diseño, el ambiente laboral, la selección de grupos de trabajo, así como de organizar la metodología de realizar sus labores con el propósito que estos no sean repetitivos y monótonos, deben estar encaminados a manera que el colaborador este seguro y apreciado en el trabajo puesto que al tener la libertad de manejar sus movimientos y tener ciertas pausas dentro de su jornada solo lograra garantizar la salud y seguridad en su centro laboral. (Ley 29783, 2012, art. 50).

### **III METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación: Aplicada

Diseño de investigación: No experimental, la investigación no modificó las variables, se trabajaron con los datos tal cual se recopilaron y los datos se obtuvieron de manera directa para luego ser analizados. Además es descriptivo causal, describe el estado motivacional de los colaboradores de la Dirección de Transporte Naval Terrestre y analiza la relación de causalidad entre las dos variables, motivación y desempeño laboral.

Enfoque: Cuantitativo, debido a que se utilizó encuestas (cuestionarios con respuestas en escala de Likert) para obtener información y uso de proyecciones estadísticas

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables de esta investigación son dos: La motivación (la cual tiene dos dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca) y el desempeño laboral (cuyas dimensiones son: desempeño laboral y civismo).

##### **Variable dependiente:**

Según Herzberg (1968), la motivación está relacionado con necesidades externas e internas, teniendo de este modo dos dimensiones que influyen en la motivación: extrínsecos e intrínsecos.

En el caso de los factores extrínsecos no son básicamente motivadores, si no, son generadores de insatisfacción, por ello la importancia de identificarlos y evitar situaciones que ocasionen bajos niveles de motivación o tengan efectos contrarios de desmotivación y de esta manera poder controlarlos. En estos factores extrínsecos se pueden mencionar los higiénicos, sueldos, beneficios sociales, supervisión del trabajo las políticas y reglamento internos de las empresas o instituciones en las que laboran.

Por otro lado, los factores intrínsecos se dan en la persona misma, en este caso se tiene el reconocimiento profesional y las ganas de autorrealización que realiza en tu labor. No es suficiente tener un lugar apropiado para el trabajo, se necesita, además, tener una necesidad de eficiencia y economía por las tareas

designadas que impliquen reto en el individuo que busque alcanzar, de esta manera se busca generar interés por el trabajo y por ende una motivación para lograrlo.

#### **Variable independiente:**

El desempeño laboral se relaciona con el rendimiento que presenta un trabajador para elaborar una tarea específica. Está influenciado por el puesto del trabajador, y varía de persona en persona (Chiavenato, 2011). El cual presenta 2 dimensiones: el desempeño de la tarea y civismo.

El desempeño de tareas es el concepto clásico de desempeño, se refiere al comportamiento de producir productos o servicios que cumplen con la responsabilidad de la organización. Los principales predictores de la ejecución de tareas son las habilidades cognitivas y las destrezas formadas por el conocimiento del trabajo, concebidas como acuerdos estandarizados de resolución de complicaciones, hábitos y entendidas como respuestas características (Borman et al. 2001, pp. 52-69)

El civismo, expresa pacifismo, y un ciudadano es una persona civilizada que vive en paz con los demás. Para lograr una coexistencia pacífica, se deben establecer y seguir (Montenegro, 1999).

La operacionalización de las variables se dio mediante el uso de encuestas cuantitativas dirigidas a personal de la Terrestre de la Marina de Guerra del Perú.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

La población-muestra de la dependencia de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú es de 42 personas, se trabajó con el total de la población, por lo tanto, no se aplicaron técnicas de selección. La unidad de análisis corresponde a un marino.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recopilar la información se utilizó la técnica de encuestas para todo el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú. El instrumento fue un cuestionario con una lista de 45 preguntas (21 preguntas para la variable motivación y 24 preguntas para la variable desempeño

laboral) con opciones de respuesta de 5 categorías en escala de Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

La confiabilidad de los instrumentos se calcularon mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, las cuales fueron de 0,993 para la encuesta de Motivación y de 0,886 para la encuesta de Desempeño Laboral. El resultado de la prueba de confiabilidad para ambas encuestas es interpretada como Excelente y bueno respectivamente.

### **3.5 Procedimientos**

Para realizar la investigación se realizaron una serie de procedimientos planificados. Desde la recopilación de información bibliográfica, que sirvió para realizar un adecuado planeamiento de trabajo de campo, además también la selección y aplicación de los instrumentos para la obtención de información importante para la tesis, hasta el procesamiento de la información mediante software especializado. Estos procedimientos se mencionan a continuación:

Buscar información bibliográfica en artículos de revista y libros presentes en internet.

Determinar la población a muestrear.

Elaborar el diseño de la encuesta.

Obtener la aprobación de la encuesta por especialistas.

Encuestar a la población determinada.

Analizar los datos mediante el uso de software SPSS versión 21.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos fueron recopilados y procesados mediante el uso de software Excel y análisis de datos estadísticos por SPSS versión 21. Con esta información se pudo sintetizar los datos, obtener resultados estadísticos, crear tablas dinámicas y gráficos que permitan una mejor comprensión de la información obtenida y facilitar las interpretaciones de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación se rigió bajo el principio de respeto hacia el derecho intelectual de los investigadores, por ello los conceptos de otros autores,

se citó tal y como lo exige la Norma APA 7ma Edición. También se mantuvo la confidencialidad de los participantes en este estudio quienes fueron parte de la aplicación de los instrumentos. Los participantes firmaron un acta de consentimiento informado donde se mencionó que las encuestas fueron anónimas y solo la investigadora responsable tuvo acceso a los datos proporcionados en ellas, las encuestas fueron realizadas en un ambiente propicio que estimuló la comunicación y el anonimato elegido por el participante, los datos fueron usados solamente en instancias académicas de investigación y aquellas propias de la divulgación investigativa, la investigadora responsable asumió un compromiso de confidencialidad para resguardar identidad de todos los involucrados en este estudio.

## IV RESULTADOS

Para conocer si la distribución del conjunto de datos cuantitativos es normal o no normal, se realizó la prueba de normalidad utilizando el software SPSS versión 21. En la tala 1 se muestra los resultados de la prueba de normalidad.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de la Motivación y la Influencia en el desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOT_Motivación	,194	42	,000	,888	42	,001
TOT_Desempeño	,264	42	,000	,851	42	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Nota.* Datos de las encuestas analizadas SPSS 21

Debido a que la cantidad de datos utilizados es 42 (menor a 50) se analizó los valores de normalidad de Shapiro-Wilk (Pedrosa et al., 2015). Los valores estadísticos fueron 0,888 y 0,851 para las variables Motivación y Desempeño. Además, los valores de significancia fueron 0,001 para la variable motivación y 0,000 para la variable desempeño laboral, lo cual corresponde a una correlación no normal (no paramétrica) entre las variables, por lo tanto se realizó la prueba de rho de Spearman, ver tabla 2.

**Tabla 2**

*Relación de la Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021*

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	,729**
	MOTIVACION Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42
D_LABORAL	Coeficiente de correlación	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	42	42

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

*Nota.* Datos de las encuestas analizadas SPSS 21

El valor de la significancia bilateral (Sig.) es igual a 0.000 y el valor del correlacional de Spearman es de 0,729.

Habiendo planteado como hipótesis general,  $H_1$ : La relación de la Motivación con el Desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, es directa y significativa; con un valor de 0.729 del Rho de Spearman, se acepta la hipótesis, pues este valor indica una valoración positiva alta, por lo tanto, se considera que, si aumenta la Motivación, se tendrá un mayor Desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.

**Tabla 3**

*Relación de las dimensiones de la Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021*

Variables y dimensiones		Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Desempeño de la Tarea	Civismo
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson			,715	,715
	Sig. (Unilateral)(*)			,031	,031
	N			42	42
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson Sig. (Unilateral)(*)			,729	,729
	N	42	42	,00	,00
				42	42
Desempeño de la Tarea	Correlación de Pearson Sig. (Unilateral)(*)	,715	,729		
	N	,031	,00		
Civismo	Correlación de Pearson Sig. (Unilateral)(*)	,715	,729		
	N	,031	,00		

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (Bilateral)

\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada al personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre.

En la tabla se muestra la relación encontrada, entre las dimensiones de Motivación y dimensiones de Desempeño, existe una correlación directa y significativamente las diferentes variables de las dimensiones, en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021. El coeficiente de correlación entre la motivación intrínseca y desempeño de la tarea es de 0,715, el cual, según el baremo de correlación, es considerado "correlación positiva alta". Así mismo, la correlación entre la motivación extrínseca y civismo es de 0,729, lo cual, según el baremo de correlación, pertenece a una "correlación positiva alta".

Habiendo planteado como hipótesis general, Hi: La relación de la Motivación Intrínseca con el Desempeño de la tarea en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, es directa y significativa; con un valor de 0.715 del R de Pearson, se acepta la hipótesis, pues este valor indica una valoración positiva alta, por lo tanto, se considera que, si aumenta la Motivación, se tendrá un mayor Desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.

Habiendo planteado como hipótesis general, Hi: La relación de la Motivación extrínseca con el Civismo en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, es directa y significativa; con un valor de 0.729 del R de Pearson, se acepta la hipótesis, pues este valor indica una valoración positiva alta, por lo tanto, se considera que, si aumenta la Motivación, se tendrá un mayor Desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021

**Tabla 4**

*Nivel de correlación la Motivación en el Personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre 2021*

	Motivación Extrínseca		Motivación Extrínseca	
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	8	19.0%	17	40.5%
Alto	36	81.0%	25	59.5%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Encuesta aplicada al personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre.

Los valores del nivel de la Motivación en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021 en la tabla 4 expresan que los valores que se observan en la Motivación Intrínseca indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 19.05%, Alto con 80.95%; mientras que para la

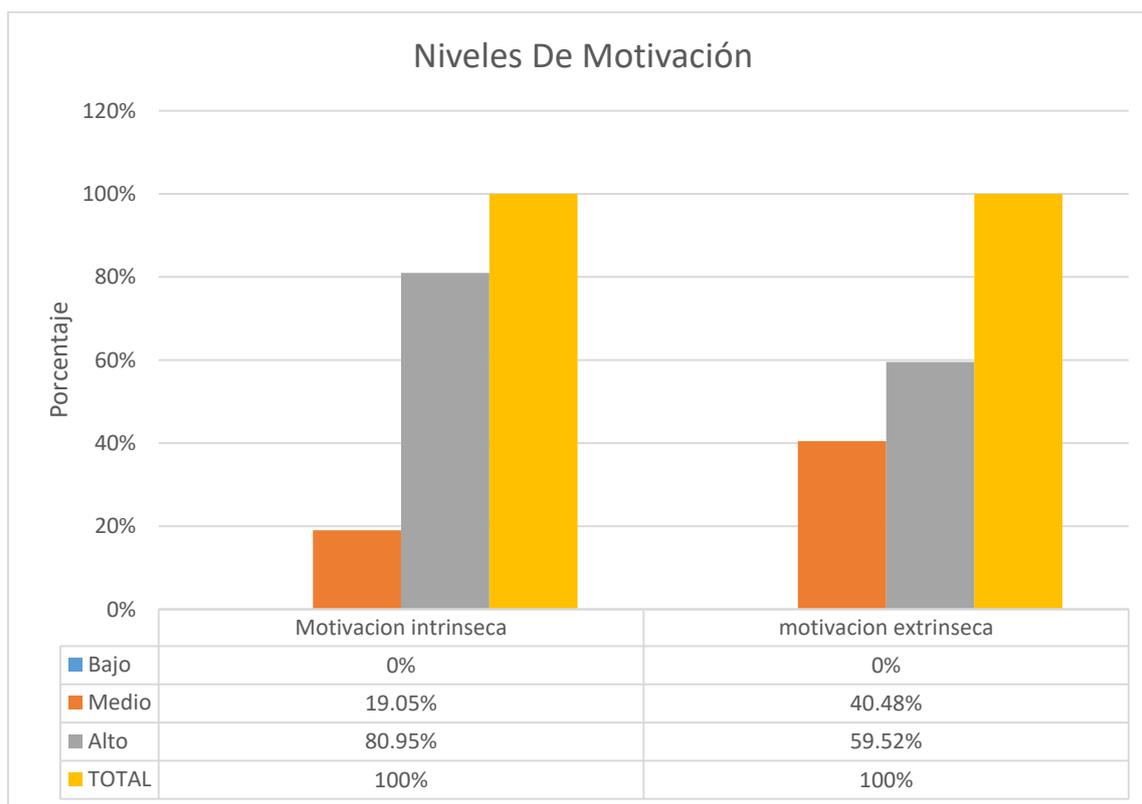
Motivación Extrínseca indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 40.48%, Alto con 59.52%.

Por ello se puede analizar de las dimensiones de Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca de la variable Motivación, la dimensión de motivación intrínseca es la más notable, a un nivel del 85.7% frente al 61.9% de la motivación extrínseca en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.

Esto se puede inferir que es por las acciones que realiza la dependencia a fin de procurar que el personal tenga un bienestar y se sienta protegido, estable, aun a pesar frente a la coyuntura que venimos atravesando Covid-19, lo cual se vio reflejado en la confianza y comodidad que sienten los colaboradores junto a sus familias siendo parte de la Marina de Guerra del Perú.

**Figura 1**

*Nivel de correlación la Motivación en el Personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre 2021*



*Nota.* Encuesta aplicada al personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre.

Los valores del nivel de la Motivación intrínseca en el personal de la Dirección de transporte naval, 2021 en la figura 1 indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 19.05%, Alto con 80.95%; mientras que para la

Motivación Extrínseca indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 40.48%, Alto con 59.52%.

**Tabla 5**

*Nivel del Desempeño Laboral en el Personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.*

	Desempeño de la Tarea		Civismo	
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	13	30.95%	15	35.71%
Alto	29	69.05%	27	64.29%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

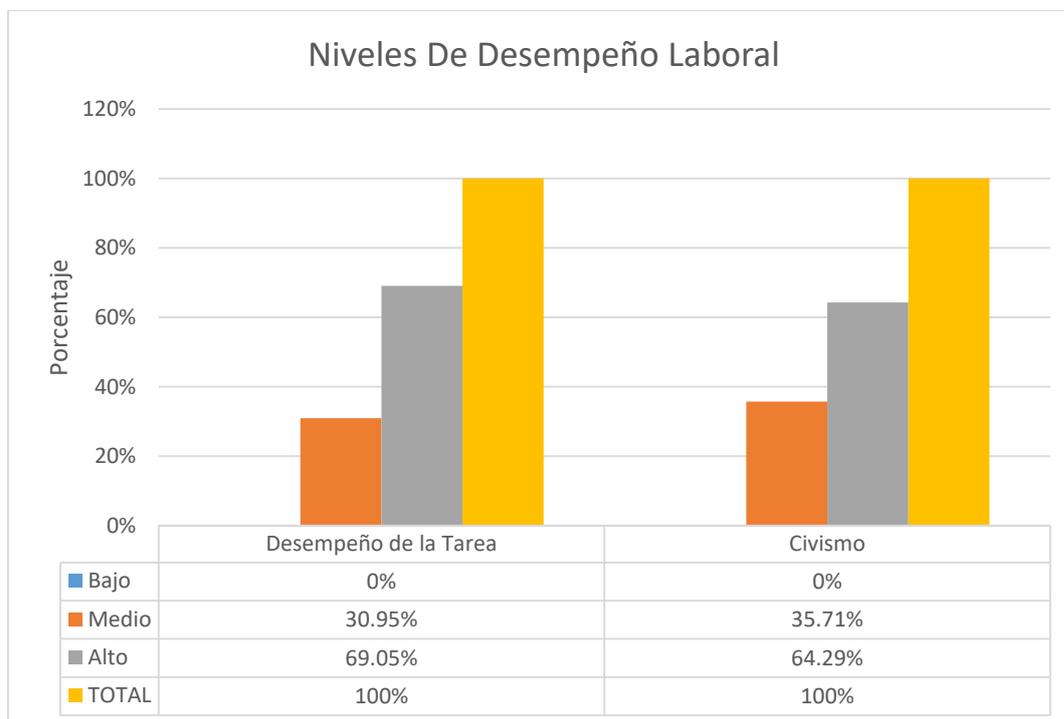
*Nota.* Encuesta aplicada al personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre

En la tabla 5, Los valores del nivel de desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021: expresan en la tabla 5 y figura 2; que los valores que se observan en Desempeño de la Tarea indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 30.95%, Alto con 69.05%; mientras que para la Motivación Extrínseca indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 35.71%, Alto con 64.29%.

Entonces se observa en la tabla 5 que de las dimensiones Desempeño de la tarea y Civismo de la variable Desempeño, la dimensión desempeño de la tarea es la más relevante, a un nivel del 69.05% frente al 64.29% del civismo el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021. Si bien es cierto vemos que ambas dimensiones son semejantes, la dimensión de la tarea del desempeño le posee un poco de preeminencia, puesto que, en la Institución se prima el orden, la meticulosidad de las tareas, ya que cada procedimiento está debidamente detalladas, a fin de establecer parámetros y estándares uniformes en el personal.

## Figura 2

Nivel del Desempeño Laboral en el Personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.



Nota. Encuesta aplicada al personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre

Los valores del nivel de desempeño de la tarea en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021 en la figura 2 indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 30.95%, Alto con 69.05%; mientras que para el Civismo indican un valor de ocurrencia para la escala Bajo con 0%, Medio con 35.71%, Alto con 64.29%.

## V DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis que establece que existe relación positiva y significativa entre las variables de Motivación y Desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Robbins y Judge (2017), encontraron que la motivación y el desempeño están correlacionados positivamente, lo que se traduce en la dirección, intensidad y persistencia de los esfuerzos humanos para lograr las metas. Sin embargo, a menos que el esfuerzo se desarrolle en una dirección que sea beneficiosa para la organización, es poco probable que la motivación de alta intensidad conduzca a buenos resultados en el desempeño laboral. Relevancia para la agencia y resultados obtenidos mediante la aplicación de la herramienta (encuesta) entre el personal de la Oficina de Transporte Naval en 2021.

Chiavenato (2018), asevera que, si un socio interno se encuentra desmotivado, este tendrá un bajo desempeño en su área de trabajo, es por esta razón que si cada organización fomenta un clima óptimo laboral, el cual se verá reflejado en las actitudes y predisposición dentro de su área ya que el mismo estará motivado y será directamente proporcional en su desempeño laboral.

Se comprobó que la dimensión Intrínseca de la motivación es la que tiene mayor notabilidad en la institución, con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (encuesta) en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021 estos resultados guardan relación con los factores motivacionales intrínsecos son de mayor calidad porque tienen más beneficios que los factores motivacionales externos. La motivación es siempre interna y existe en nuestro cerebro, está relacionada con los circuitos neuronales dopaminérgicos y de recompensa en nuestro cerebro, cuando estos circuitos cerebrales se activan, nos sentimos enérgicos y motivados para realizar cualquier actividad.

Reeve (2010), la motivación intrínseca refleja la plena confirmación de la autonomía individual y refleja que, en determinadas circunstancias, una actividad produce una satisfacción espontánea de las necesidades psicológicas de la formación de las personas. Cuanto más autónoma sea la motivación, más positivo será el resultado para las personas. Muestra que cuando las personas

están intrínsecamente motivadas, actúan por sus propios intereses, "porque es divertido" y porque la actividad proporciona una sensación de desafío. Este comportamiento se produce de forma espontánea y no se ejecuta por ningún motivo de herramienta. Por tanto, podemos ver la importancia de la motivación intrínseca de los socios de diferentes empresas o entidades, que está relacionada con el mejor desempeño de las diferentes entidades (públicas y privadas). En este estudio, la incidencia de la motivación intrínseca es mayor, lo que se debe a la situación actual en la era Covid-19 ya que nuestra institución velo por el personal durante toda la pandemia, lo que genera lazos fraternales. La determinación de la dimensión de desempeño de la tarea de desempeño es la dimensión más relevante en la Marina, y el resultado se obtuvo mediante la aplicación de la herramienta (encuesta) entre el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre en 2021.

Estos resultados poseen relación con lo que sostienen Robbins, S., y Judge, T. (2017), los investigadores ahora reconocen los tres comportamientos principales que constituyen el desempeño laboral: a) Desempeño de tareas: se refiere al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que ayudan a producir bienes o servicios o realizar tareas administrativas. Las personas que son capaces de completar bien las tareas básicas del puesto, pero que son groseras y agresivas con sus compañeros, no se consideran buenos empleados en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso los empleados más agradables y alegres, si no completan las tareas básicas no son un buen empleado.

Griffin, R., Philips, J., y Gully, S. (2017), los gerentes pueden tomar muchas acciones para mejorar la motivación y el desempeño, incluido el diseño del trabajo, permitiendo una mayor participación y promoviendo la delegación, considerando arreglos de trabajo alternativos y estableciendo metas. Por tanto, se puede determinar que la dimensión de desempeño de la tarea es una de las dimensiones de desempeño más relevantes, porque nos hace conscientes de la tarea básica del puesto, es decir, todo lo que deben hacer los empleados, y cómo esto afecta la vida de los empleados. . Colaboradores, esto es prueba, porque en la empresa, como empresa de servicios y procesamiento de metales, sus procesos están estandarizados y sistematizados, por lo que los colaboradores están profundamente arraigados en sus tareas diarias y las ejecutan con precisión. Estos incluyen el trabajo de diseño, lo que permite una mayor

participación, la consideración de arreglos de trabajo alternativos y el establecimiento de metas. Sin embargo, es posible que no puedan implementar las posibles medidas que podían mejorar la motivación y el desempeño o también la toma de decisiones que afecten a la entidad y el manejo del personal. Chiavenato (2018), los jefes de cada área no solo deben observar, fiscalizar y evaluar el desempeño, sino más por encima velar por el cuidado de todos los colaboradores que aprendan día a día, crezcan profesionalmente, definan metas y objetivos a corto y largo plazo, se realice una cadena de retroalimentación a lo largo del tiempo, de manera continua y permanente sobre el desempeño de sus resultados obtenidos a fin de alcanzar niveles extraordinarios de desempeño, logrando a obtener una excelencia institucional y ser referente.

La gestión del desempeño de Dessler (2017), incluye definir, medir, motivar y desarrollar el desempeño frente a las metas de los empleados de manera continua. Esto incluye asegurarse de que los objetivos de los empleados estén relacionados con los objetivos estratégicos y operativos de la empresa; brindar retroalimentación oportuna sobre su desempeño a los subordinados; brindarles los recursos y la capacitación necesarios para realizar tareas y tareas, recompensarlos por su buen desempeño y verificar continuamente ellos Rendimiento. Por tanto, se puede determinar que cada dimensión de la motivación está relacionada con cada dimensión del desempeño porque se entrelazan para lograr un objetivo común, es decir, lograr las metas comerciales o estratégicas, logrando así la excelencia operativa.

Consecuente se estableció que cada una de las dimensiones de la motivación se relaciona con cada una de las dimensiones del desempeño, puesto que, de acuerdo al objetivo institucional tienen fines en común, como es el logro del cumplimiento de las metas establecidas planteadas en los planes estratégicos, obteniendo excelencia operativa empresarial o institucional, según la investigación realizada por Orué (2011), se encuentran las mismas semejanzas en cuanto a los resultados obtenidos con la investigación ya que el nivel del desempeño asciende mientras estén mejor capacitados, motivados permanentemente los colaboradores, según su nivel de apreciación dentro de la empresa, puesto que si nivel de satisfacción está en un nivel óptimo, sintiéndose valorados, lo cual es parte de la motivación intrínseca, también en el caso del

civismo que es uno de los valores fuertemente reforzados dentro de la institución, se desencadena en un mejor desempeño de la tarea.

Por último en el estudio de Torres (2015), su estudio dentro del canal de atención, aunque no tengan el mismo rubro, al trabajar con personas, la dinámica sigue siendo similar, ya que se busca dar soporte y estabilidad, puesto que en esa investigación se refuerza la motivación extrínseca, a través de capacitaciones, aumento de salario y bonos a quienes alcancen mayor productividad, generando así una relación motivación-desempeño proporcional y directa, claro que en la investigación realizada en la Dirección de Transporte Naval Terrestre se evidenció mayor porcentaje en la motivación intrínseca.

Según Peniche et al. (2020) cuando las personas interactúan entre ellos ejecutando diferentes tareas a fin de conseguir los objetivos, esto genera buenas relaciones laborales que en consecuencia constituirá un mejor desempeño de la organización. De la misma forma Billikopf (2016), manifiesta que mientras más sólidas sean las relaciones interpersonales entre el grupo humano que trabaja o así como el hecho de carecerlas, pueden aumentar o disminuir la productividad. Así mismo Monteiro (2014), resalta que cada persona busca el reconocimiento, y logro dentro de su área de acción de trabajo, a fin de validar su propia identificación sintiéndose útil y necesario, sumado a que esto generará una mayor preparación académica, siendo útil a la larga para la empresa donde se desarrolla por mayores resultados.

Otros estudios han encontrado que la motivación está directamente relacionado con el desempeño laboral, como el estudio realizado en Ecuador en empleados del sector hotelero, donde luego de la investigación realizada se concluyó esta influencia, Majarrez et al (2020). Continuando con la misma idea Álvarez (2016) en el estudio realizado con personal del sector público en el país de Colombia, halló que los factores intrínsecos como deseo de superación, percepción de equidad, las relaciones con sus pares, sensación de poder, el reconocimiento que reciben dentro de la entidad, promueven que ellos busquen subir sus estándares de desempeño, a fin de continuar sintiendo la misma satisfacción.

Continuando con la línea de investigación Ochoa (2017) concluye en su estudio que las relaciones entre los compañeros de trabajo y el rendimiento, manifestó una contundente relación, ya que mientras mejor sea las relaciones interpersonales es más probable que genere una predisposición positiva a los

contratiempos o incertidumbres que puedan darse dentro de la ejecución de sus tareas y labores en la empresa, ya que unos a otros se fomentan el compromiso con el trabajo mejorando inherentemente los resultados obtenidos como compañía. También Hernández et al (2017) evidencio que se reducen conflictos y por el contrario se generan mayores impulsos para superar adversidades, dificultades y fomentan generar un ambiente propicio para el crecimiento de todos sus miembros explotando las habilidades y virtudes de cada uno de ellos. Además las organizaciones necesitan que sus socios internos estratégicos, que se anticipen a lo que su puesto requiera por ello es necesario crear un programa de incentivos según las necesidades y requerimientos de los colaboradores. Patricio (2016), con esta idea se confirma que el factor humano es importante para toda organización, y que mientras ellos se sientan más identificados con sus propios logros, más vinculados estarán a la empresa o entidad en la que laboran.

Según Hezberg (1968) la motivación está relacionado con dos factores que influyen en la motivación: extrínsecos e intrínsecos. En el caso de los factores extrínsecos no son básicamente motivadores, si no, son creadores de insatisfacción: higiénicos, sueldos, beneficios sociales, supervisión del trabajo las políticas y reglamento internos de las empresas o instituciones en las que laboran. Por otro lado, los factores intrínsecos se dan en la persona misma, se relaciona con lo que la persona realiza: la valoración profesional y las ganas de autorrealización que realiza en tu labor, busca generar interés por el trabajo y por ende una motivación para lograrlo.

Según Reeve (2010, p. 82) señala que si se visualiza el comportamiento rutinario de una persona, las necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales se interiorizaron de forma autónoma. Así mismo los individuos no siempre generar su motivación y en cambio buscan encontrarlo en el exterior.

El autor Reeve (2010, p. 84) también menciona que para la motivación intrínseca al realizar las actividades se encuentra satisfacción en las mismas. La motivación extrínseca, la recompensa en que se obtendrá al realizar algo.

Como ciclo motivacional, Hernández (2009) menciona que la motivación es un ciclo que busca satisfacer necesidades de las personas, las que se nombran como ciclo motivacional, y si estas no son atendidas en un tiempo estimado

pueden generar conductas que dificulten la organización, incluso conductas agresivas.

Quintero (2014). La motivación está relacionada con el proceso de la conducta, la intensidad de la respuesta del proceso de acción elegido por el individuo y la persistencia de la conducta. Hacer que los empleados se sientan en la organización valorados y reconocer sus esfuerzos requiere un plan. La motivación laboral también debe tener en cuenta el aumento de los salarios pero esta no es la única forma de motivar a los empleados para mejorar el desempeño, sino que también la seguridad laboral, clima laboral y reconocimiento de los trabajadores, dando como resultados entre ello que se ha mejorado su desempeño laboral.

Según Chiang, (2010), para lograr una mejora en los empleados de una compañía, se debe tener en cuenta ciertos aspectos como: una correcta administración del líder, quien debe fortalecer una estructura seleccionando personas idóneas para los puestos y gestionar los horarios de trabajo de tal forma que no cause fatiga, desánimo en los colaboradores, tratando que sea lo más entretenido posible.

## VI CONCLUSIONES

En el desarrollo de la investigación se pudo concluir que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, en el año 2021. Esto es debido a que los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis RHO Spearman, que se aplica para variables ordinales, se encontró un nivel de significancia igual a 0%, menor a 5%, por lo que la hipótesis inicialmente planteada es positiva y significativa.

La Motivación Intrínseca es la dimensión de la Motivación que presenta mayor grado de importancia en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, presentando un nivel de 80.95 %. Esto se traduce en que se confirma la buena autonomía de la persona y además en que una actividad produce satisfacción espontánea relacionada con cubrir sus propias necesidades psicológicas. Al encontrar sus actividades de trabajo interesantes, ellos actúan por su propio interés, por propio gusto o diversión de la actividad, esto les hace sentir progreso y crecimiento personal, desarrollo de responsabilidad, sienten reconocimiento y éxito en la actividad. Estas manifestaciones de conexión emocional se reflejan en una relación directa con el Desempeño, de esta manera, mientras mayor es la conexión emocional con sus actividades, mayor será el desempeño de los trabajadores.

El Desempeño de la Tarea es la dimensión del Desempeño Laboral que presenta mayor grado de importancia en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, presentando un nivel de 69.05 %. Esto se traduce en que los trabajadores realizan sus deberes y responsabilidades orientados a la realización de los servicios o cumplimiento de labores administrativas. Esto incluye a gran parte de las labores de que realizan los trabajadores en general. Las dimensiones de la Motivación, realizadas en la presente investigación, presentan una relación directa y significativa con las dimensiones del Desempeño Laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021. Esto es debido a que los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis RHO Spearman, que se aplica para variables ordinales, se encontró un nivel de significancia igual a 0%, menor a 5%, por lo que la hipótesis inicialmente planteada es positiva y significativa

## **VII RECOMENDACIONES**

Los resultados de la presente investigación son importantes para ser aplicados por la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú, debido a que es importante que conozcan la relación existente entre la Motivación y Desempeño Laboral, así se contribuye, entre otros diversos factores propios de la Marina de Guerra del Perú, a la realización y cumplimiento de las expectativas de los trabajadores y metas organizacionales, lo cual tendrá un impacto positivo en las estrategias y planeamiento de la institución.

A pesar de encontrar buenos resultados en la variable motivación de los trabajadores, se debe seguir fomentando y desarrollando la motivación intrínseca, así no disminuirá el interés de los trabajadores para que continúe el gusto por sus actividades, viéndolas entretenidas y divertidas.

Se debe realizar más investigación en la que se utilice otros indicadores de la motivación para relacionarlos con el desempeño laboral, de esta manera obtener más información y datos que favorezcan las metas que presenta la Dirección de Transporte Naval Terrestre.

Se debe fortalecer el Desempeño de la Tarea, de la variable Desempeño, para que los trabajadores continúen con sus deberes y responsabilidades para lograr realizar los servicios y labores administrativas. Con el fin de lograr mayor Desempeño Laboral, se propone fomentar el civismo entre los trabajadores. Con la implementación y aplicación de estas dos dimensiones se puede mejorar de manera satisfactoria el desempeño de los trabajadores, para alcanzar las metas y planes de la institución.

La Dirección de Transporte Naval Terrestre debe considerar la importancia de las dimensiones de la variable Motivación y del Desempeño de la Tarea, para poder aplicar estrategias que permitan alcanzar el logro de sus metas en todos sus ámbitos.

Se propone que la Dirección de Transporte Naval Terrestre realice un plan para la implementación de estimulaciones motivacionales a fin de favorecer el desempeño laboral de todos los trabajadores.

## REFERENCIA

- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos De Saberes*.  
doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional Bases y Fundamentos. *CENGAGE Learning*.
- Arce, L. (2017). *Claves para diseñar una oficina que eleve la productividad*.
- Astete, N. (2014). *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? El Comercio*. Recuperado el 20 de mayo de 2018.
- Beckett, S. (2018). *What is a competency or skills assessment?* Recuperado de [www.thecompetencygroup.com](http://www.thecompetencygroup.com).
- Billikopf, G. (2016). *Las Relaciones Interpersonales en el trabajo facilitando el diálogo entre las partes*. California: Mc Graw Hill.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T., y Motowidlo, S. (2001). *Personality Predictors of Citizenship Performance*. *International Journal of Selection and Assessment*.
- Castro, J. (2010). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional. *Universidad Nacional del Callao Facultad de Ciencias Administrativas Instituto de Investigación*.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10° ed.). México: McGraw-Hill.
- Cohen, E. (2005). *Gestión social: cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales*.
- Crojethovic, A. (2009). Motivación e Interés dentro de los hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires. *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Buenos Aires.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (6° ed.). México: Pearson Educación.
- Doran, G. (2011). *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives*.

- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°. Como incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima: Planeta Perú.
- García, D., Londoño, C., y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral.
- Griffin, R., Philips, J., y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12° ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, G., Cardona, A., y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*,. doi:10.4067/S0718-07642017000500003
- Hernández, M. (2009). *Clima organizacional. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de ingeniería*.
- Hezberg, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados? *Harvard-Deusto: Business Review*, 1980.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2012). Encuesta sobre el desempeño del personal nombrado. *Oficina Ejecutiva de Organización y Métodos*.
- Jones, G., y George, J. (2019). *Administración contemporánea* (10° ed.). México: McGraw-Hill.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Universidad del Bio-Bio, Facultad de Ciencias Empresariales, Departamento de Gestión Empresarial.
- León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración*.
- Ley 29783. (2012). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Monteiro, R. (2014). *La importancia del trabajo en la transición hacia la vida adulta*. *Revista electrónica de divulgación científica de la infancia y la juventud*.
- Montenegro, I. (1999). *Civismo, Urbanidad y Valores Humanos*. Colombia: Cooperativa Editorial.
- Münch, L. (2018). *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3° ed.). México: Pearson Educación.
- Navarro, A. (1997). Facultad de ciencias Políticas y Sociología. *Prentice Hall*.

- Navarro, P. (2010). Curso de MBA. Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional. (Bresca, Ed.)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13° ed.). México: McGraw-Hill.
- Orué, E. (2011). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 90-106.
- Patricio, D. (2006). *Manual de recursos humanos*. Madrid: Editorial ESIC.
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., y García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1).  
doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Peniche, R., Ramón, C. G., y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.  
doi:doi:10.15366/reice2020.18.2.004
- Puchol, C. (2005). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Díaz de Santos.
- Queipo, B., y Useche, M. (2013). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La victoria*. Revista Venezolana.
- Quintero, N. (2014). *La Empresa Vigilantes Asociados*. España: Costa Oriental Del Lago.
- Quintero, N., y Africano, N. (2013). *El desempeño laboral en las empresas venezolanas*. Revista Negotium.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (5° ed.). México: McGraw-Hill.
- Robbins, P., y Coulter, M. (2010). *Administración*. (3era edición).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*.
- Robbins, S., y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración* (2° ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. *Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional*.
- Solís, A. (2000). *Manual De Procedimientos para la Evaluación del Desempeño de los Servidores Cubiertos por el título I del estatuto de servicio civil*. México.

- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. Estados Unidos: Thomson Learning.
- Torres, Z. (2015). Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital Yarinacocha.
- Vizcarra, V. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Psicología, Programa académico de Psicología.
- Werther, B., y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
VARIABLE 1 MOTIVACIÓN	Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta.	P. ROBBINS Y A. JUDGE (2017), mencionan la teoría de los dos factores la cual fue realizada por Herzberg, esta teoría es también llamada: de la motivación (intrínsecas) e higiene (extrínsecas). Como resultado clasifico factores intrínsecos como el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento y el logro. Como factores de higiene clasifico a la supervisión, el salario, condiciones laborales, las políticas de la empresa y relaciones con los compañeros.	Intrínseca	Nivel de crecimiento	7, 21, 12, 17.
				Nivel de reconocimiento	8, 1, 16, 13.
				Nivel de responsabilidad	6, 9, 2.
			Extrínseca	Nivel de salario	18, 20, 14, 3.
				Nivel de condiciones físicas de la empresa	5, 19, 11.
				Nivel de la calidad de supervisión	15, 10, 4
VARIABLE 2 DESEMPEÑO	Es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular. Es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.	P. ROBBINS Y A. JUDGE (2017), mencionan que los investigadores de ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo, obstáculos a la productividad.	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Nivel de toma de decisiones	5, 14, 10, 19.
				Nivel de calidad del servicio	24, 15, 1, 6.
				Nivel de producción	4, 23, 11, 2.
			CIVISMO	Nivel de relación con los compañeros	8, 17, 20.
				Nivel de satisfacción	13, 18, 7, 21, 9.
				Nivel de conocimiento	22, 12, 16, 3.

## ANEXO N° 2

### Matriz de Consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
La motivación y el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval de la Marina de Guerra del Perú, año 2021	<b>Generales</b>			- Variable 1: Motivación  - Variable 2: Desempeño Laboral	1. Tipo de Investigación: Aplicada. 2. Diseño de la Investigación: No experimental. 3. Nivel de Investigación: Descriptiva causal. 4. Enfoque: Cuantitativo. 5. Población: 42 colaboradores de la Dependencia (población-muestra). 6. Técnica e instrumentos de recolección: Encuestas.
	¿En qué grado la motivación influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021?	Establecer el grado en el que la motivación influye en el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021	La motivación influye de manera directa en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021		
	<b>Específicos</b>				
	¿Cómo el factor intrínseco influye en el desempeño de la tarea del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021?	Conocer el factor intrínseco que más influye en el desempeño de la tarea del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021	El factor intrínseco influye de manera significativa en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021		
	¿De qué manera el factor extrínseco influye en el civismo del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021?	Identificar el factor extrínseco que más influye en el civismo del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021	El factor extrínseco influye de manera significativa en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año		

### ANEXO N° 3

#### ENCUESTA DE MOTIVACIÓN

#### ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa en la cual trabaja le ofrece a sus colaboradores. La encuesta es **anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

#### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

<input type="checkbox"/> <b>1</b> Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/> <b>2</b> En desacuerdo	<input type="checkbox"/> <b>3</b> Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/> <b>4</b> De acuerdo	<input type="checkbox"/> <b>5</b> Muy de acuerdo
---	---	--	--	--

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
2	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
3	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
4	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					
5	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
7	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera.					
8	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
9	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
10	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
11	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
12	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
13	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.					
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
15	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
16	La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.					
17	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
18	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
20	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
21	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

### ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa en la cual trabaja le ofrece a sus colaboradores. La encuesta es **anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

#### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

<b>1</b>	Muy en desacuerdo	<b>2</b>	En desacuerdo	<b>3</b>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>4</b>	De acuerdo	<b>5</b>	Muy de acuerdo
----------	-------------------	----------	---------------	----------	--------------------------------	----------	------------	----------	----------------

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Atiendo con respeto y diligentemente a los clientes de la empresa.					
2	Cumplo con las tareas asignadas en los horarios previstos.					
3	Conozco mis responsabilidades, como trabajador de la empresa.					
4	Como considero la productividad en la empresa.					
5	Resuelvo los problemas presentados en mi área de trabajo.					
6	Brindo al usuario una atención rápida y eficiente.					
7	El laborar para la empresa es de mi satisfacción personal.					
8	Me siento parte de un equipo de trabajo en el área.					
9	El clima laboral que se maneja en la empresa es agradable e idóneo para mí.					
10	Decido y asumo la responsabilidad de mis acciones libremente.					
11	Recibo información de mi productividad en el trabajo.					
12	Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa.					
13	Estoy conforme con los horarios de trabajo dados por la empresa.					
14	Realizo programaciones de los recursos utilizados en mi área de trabajo.					
15	Tengo presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí.					
16	Conozco los objetivos de su puesto de trabajo y los aplico en mis funciones.					
17	Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas.					
18	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos.					
19	Analizo los resultados cuando no son positivos.					
20	Entre el personal de la empresa existe una comunicación fluida.					
21	La empresa cumple con los parámetros que se mencionó en el contrato.					
22	Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa.					
23	A mi parecer como se logran los resultados personales y los esperados en el área.					
24	Considero eficiente la calidad de servicio brindado al cliente.					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO N° 4**  
**VALIDACIONES**  
**VALIDACIÓN N° 1**

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 1.3. Cargo actual: Docente Escuela de Postgrado UPN
- 1.4. Grado académico:
  - Licenciado en Administración de Empresas
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 30 de junio de 2020

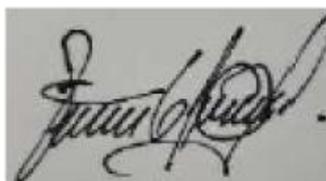
**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>				
		<b>5</b>	<b>0</b>				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 90\%$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Irving Sanchez Bazán.



Firma y sello del Experto

## VALIDACIÓN N° 2

### FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Luis Miguel Cotrina Malca
- 1.2. Especialidad: Gerencia de Proyectos, Tecnologías de Información y Liderazgo
- 1.3. Cargo actual: Gerente y Project Manager en Daccos.
- 1.4. Grado académico: Maestro en Gerencia de Proyectos y Liderazgo.
- 1.5. Institución: University of Maryland, Estados Unidos
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 09 de julio de 2020

#### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	35	12				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 94\%$

#### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Inving Sanchez Bazán.



.....  
Firma y sello del Experto

## VALIDACIÓN N° 3

### FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: William Moisés Cruzado Pérez
- 1.2. Especialidad: Administración/Gestión Talento Humano
- 1.3. Cargo actual: Coordinador Escuela de Postgrado UPN
- 1.4. Grado académico:
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Bachiller Psicología
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Lima, 13 de julio de 2020

#### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	20	24				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 88\%$

#### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable motivación, validado al bachiller Inving Sanchez Bazán.

William  
Cruzado Pérez

Firmado digitalmente por William  
Cruzado Pérez  
Fecha: 2020.07.13 16:16:22 -0500'

.....  
Firma y sello del Experto

## ANEXO N° 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **Estimado participante:**

En mi calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y con el objetivo del estudio a investigar: **“Motivación y la influencia en el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021”** en el cual usted ha sido seleccionado para la aplicación de este instrumentos a fin participar en esta investigación la cual consiste en contestar un cuestionario que le tomara unos 30 minutos aproximadamente, brindando información real según sus concepciones y experiencias.

La información obtenida tendrá las siguientes características y la confidencialidad de su identidad será resguardada por las siguientes medidas:

1. Las encuestas serán anónimas y solo la investigadora responsable tendrá acceso a los datos proporcionados en ellas.
2. Las encuestas serán realizadas en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el participante.
3. Los datos serán usados solamente en instancias académicas de investigación y aquellas propias de la divulgación investigativa.
4. La Investigadora Responsable asume un compromiso de confidencialidad para resguardar identidad de todos los involucrados en este estudio.

El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio directo.

He leído el procedimiento descrito líneas arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis consultas. Voluntariamente doy mi expreso consentimiento informado para participar en el presente estudio

---

Nombre completo del Participante

Firma

*Se deja constancia en este instante que este consentimiento informado será firmado a dos copias, una para la investigadora responsable y la otra para el participante.*

## ANEXO N° 6

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Callao, 30 de setiembre del 2021

Señor  
Capitán de Navío  
Jorge DEVINCENSI León Russell  
Director de Transporte Naval Terrestre  
Av. Contralmirante Mora S/N.  
Callao.-

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ DIRECCIÓN DE TRANSPORTES NAVAL TERRESTRE	
<b>RECIBIDO</b>	
FECHA: 30/09/21	OFICIAL: Jonathan Santillan Silva
HORA:	00 71773
GRADO/NOMBRE:	

Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumentos al personal y acceso a la información de la Dirección de Transporte Naval Terrestre

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. señor Capitán de Navío, para hacerle llegar mis cordiales saludos, al mismo tiempo aprovecho la oportunidad para informarle que la suscrita actualmente se encuentra siguiendo una maestría en la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo; en tal sentido, que con la finalidad de realizar mi tesis relacionado al tema: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú", solicito a Ud. tenga a bien se me autorice realizar la aplicación de instrumentos al personal de su dotación y acceder a la información relacionada al personal bajo su cargo.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

  
Atentamente  
Teniente Segundo ADM  
Lisbeth CCANTO Peralta  
DNI. 47011522

## ANEXO N° 7

### CARTA DE RESPUESTA DE AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio de  
Defensa

Marina de Guerra del  
Perú

Dirección de Transporte  
Naval Terrestre

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Callao, 21 OCT 2021

Oficio N° 1750 /65

Señora  
Teniente Segundo ADM  
Lisbeth CCANTO Peralta  
Callao, -

Asunto: Atención a solicitud presentada

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez referirme a su Carta S/N de fecha 30 de setiembre del 2021, mediante el cual solicita autorización para realizar la aplicación de instrumentos al personal de la dotación de esta Dirección.

Al respecto, es preciso comunicarle que se ha evaluado su solicitud y se ha visto por conveniente brindarle las facilidades del caso; por consiguiente, deberá realizar dichas encuestas en la fecha y hora que crea conveniente.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.



Atentamente  
Capitán de Navío  
Jorge DE VICENSI León Russell

Director de Transporte Naval Terrestre



Av. Contralmirante Mara S/N Base Naval del Callao  
Telf. (51) (1) 201-7020 Anexo: 3695



## ANEXO N° 8

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20153408191
DIRECCION DE TRANSPORTE NAVAL TERRESTRE - MARINA DE GUERRA DEL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal: C de N. JORGE DEVINCENSI LEÓN RUSSELL	
Nombres y Apellidos C de N. JORGE DEVINCENSI LEÓN RUSSELL	DNI: 43330967

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCION DE TRANSPORTE NAVAL TERRESTRE, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos LISBETH ZARELI CCANTO PERALTA	DNI: 47011522

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 21 Octubre 2021

Firma: \_\_\_\_\_  
C de N. JORGE DEVINCENSI LEÓN RUSSELL

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.