



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una
entidad regional, Perú

AUTOR:

Serquen Olivos, Erwin Giancarlo (ORCID: 0000-0001-6283-9811)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por otorgarme salud, firmeza y conocimiento necesario para emprender este reto tan anhelado y ser mi guía en cada momento de mi vida. A mis padres, quienes son mi motor, mi apoyo incondicional y mi fuerza para superar cualquier adversidad. A mis hermanos que han sido mi apoyo y creyeron en mí siempre, y a mi novia por su motivación, amor, apoyo e impulso durante el desarrollo de mi tesis y en mi crecimiento personal.

Agradecimiento

A Dios, por su brindarme salud, fortaleza, guía y por haberme permitido llegar a cumplir con un sueño profesional más.

A mi familia, porque son lo más valioso que Dios me ha dado en la vida, por ser los guías y modelo de la persona que soy ahora y por estar en todo momento a mi lado a pesar de las vicisitudes de la vida, los amo y estaré eternamente agradecido con cada uno de ustedes.

A mi novia, por el amor, cariño, comprensión y siempre brindarme su apoyo y motivación para culminar mi trabajo de investigación y ser la persona ideal para mí.

A mi asesor metodológico, por la orientación y guía para encaminar mis conocimientos y ayudarme a lograr cumplir mi sueño.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización de la investigación.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
VIII. PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	55

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Análisis de la primera dimensión motivación intrínseca</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 2. Análisis de la segunda dimensión motivación extrínseca.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 3. Análisis de la primera variable motivación.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4. Análisis de la primera dimensión rendimiento</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Análisis de la segunda dimensión reconocimiento</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 6. Análisis de la tercera dimensión productividad.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 7. Análisis de la cuarta dimensión remuneración</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 8. Análisis de la segunda variable desempeño laboral.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 9. Determinación por nivel de la primera variable motivación</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 10. Determinación por nivel de la segunda variable desempeño laboral</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 11. Correlación entre motivación y desempeño laboral.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 12. Correlación entre motivación y rendimiento</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 13. Correlación entre motivación y reconocimiento.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 14. Correlación entre motivación y productividad.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 15. Correlación entre motivación y remuneración</i>	<i>34</i>

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en una entidad regional, Perú; fundamentado en un enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es modalidad básica, el cual se cimenta en diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, explicativo, longitudinal, propositivo, teniendo una población y muestra conformada por sesenta colaboradores, quienes participaron en las encuestas; empleando como instrumentos dos cuestionarios los cuales fueron aplicados bajo la escala de Likert y validados mediante el juicio de tres expertos para determinar la autenticidad y confiabilidad de los mismos; además, se analizó las variables motivación y desempeño laboral por niveles, obteniendo para ambas en el nivel medio un 95% y 87% respectivamente de valoración y puntaje percibido, además de una inferencia estadística que, mediante tablas de frecuencia y comprobación de hipótesis permita a través del coeficiente de Pearson obtener los resultados de la correlación entre las variables y dimensiones de la investigación, consiguiendo un coeficiente de Pearson de 0.851", y significancia bilateral de 0.000, y concluyendo que, entre la motivación y el desempeño laboral existe una correlación positiva alta y muy significativa, que es menor al 0.05, rechazando la hipótesis nula y confirmando la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, clima organizacional, satisfacción laboral, salario e incentivos, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance in a regional entity, Peru; based on a quantitative approach, whose type of research is basic modality, which is based on a non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational, explanatory, longitudinal, purposeful design, having a population and sample made up of sixty collaborators, who participated in the surveys; using two questionnaires as instruments which were applied under the Likert scale and validated through the judgment of three experts to determine their authenticity and reliability; In addition, the motivation and work performance variables were analyzed by levels, obtaining for both at the average level 95% and 87% respectively of valuation and perceived score, in addition to a statistical inference that, through frequency tables and hypothesis testing, allows Through the Pearson coefficient, obtain the results of the correlation between the variables and dimensions of the research, obtaining a Pearson coefficient of 0.851", and bilateral significance of 0.000, and concluding that there is a positive correlation between motivation and work performance. high and very significant, which is less than 0.05, rejecting the null hypothesis and confirming the alternative hypothesis.

Keywords: Work environment, organizational climate, job satisfaction, salary and incentives, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En años recientes se han generado una transformación cultural, económica y social a nivel mundial que tienen un fuerte impacto en diversas áreas del desarrollo humano, así como las relaciones y vínculos que establecen los individuos con las entidades en la cual laboran, en relación a ello, la motivación y el desempeño laboral, están directamente relacionados, siendo la motivación de gran importancia en el desempeño laboral de los colaboradores para que se cumpla de manera eficaz con las metas y la finalidad de la entidad de la cual pertenece.

A nivel internacional, según Oxford Economic (2020) en su informe Workforce, hizo mención que los empleados a nivel mundial afirmaron sentirse poco comprometidos con las organizaciones, sin embargo, se tiene que tener en cuenta que, contar con empleados altamente comprometidos es muy valioso para las instituciones, ya que fomenta la productividad y el logro eficaz de los objetivos; en su artículo científico Compensation Lab by CEINSA (2019) mencionaron que un empleado altamente comprometido denota mayor felicidad, se siente más saludable y contribuye a la generación de un mejor clima laboral y al mismo tiempo actuará como un embajador persuasivo; en su artículo, Dan et. al (2020) enfocaron su investigación hacia la comprensión del ciclo motivacional mediante la innovación de empleos en afinidad con el desempeño laboral que enfatizan la importancia y el compromiso del personal.

En su artículo Peña y Villón (2018) señalaron que, la motivación está fuertemente ligada a la satisfacción laboral, ya que todas las empresas que mantengan altos niveles de motivación entre sus empleados, también tendrán altos niveles de satisfacción con sus clientes; en relación a ello Dolores - Atlahua et al. (2021) en su artículo, nos menciona que se empleó estrategias de motivación, el cual está referido al ambiente que rodean a los colaboradores de la institución, y estrategias de productividad laboral referida a los colaboradores y su influencia por factores propios del entorno laboral; en su revista Ruiz et. al (2021) determinó el grado de correlación entre el desempeño laboral y motivación para el logro de la misión institucional y su influencia en los trabajadores objeto de estudio; en su revista Prasad et. al (2020) indicaron que debido a la emergencia sanitaria se visualizó un alto índice de estrés laboral afectando al desempeño de los empleados.

Tacuri-Palaguachi y Orbe-Guaraca (2021) en cuya revista analizaron a la motivación como una estrategia de ayuda al desempeño laboral para aportar mayor calidad, ya que, al tener roles bien definidos y dar el valor que merece cada trabajador, se obtiene un personal óptimo, generando una alta motivación, caso contrario, desencadena estrés, desmotivación laboral entre otros factores que puedan hacer decaer a la institución; en su revista Odicio et. al (2021) analizaron la dependencia del desempeño laboral con la motivación, indicando que, si los colaboradores se sienten motivados a realizar un trabajo óptimo, su desempeño será el ideal, caso contrario su desempeño será poco productivo; en su artículo Bohórquez et al. (2020) resaltaron que, para tener empleados motivados, es necesario contar con un ambiente de trabajo adecuado que genere confianza en el desempeño de sus funciones, es decir, con las condiciones adecuadas para hacer bien su trabajo.

En su artículo Schwarz et. al (2020) resaltaron que existe un vínculo estrecho entre los enfoques de responsabilidad, compromiso, dedicación y obediencia, ya que solo con una adecuada motivación se puede lograr obtener un desempeño óptimo en los servidores públicos; en su artículo Bashir et. al (2020) señalaron que, en un entorno laboral con las condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo, los servidores realizarán su jornada laboral eficientemente, con un mayor desempeño y por ende un alto nivel de satisfacción, estando más comprometidos y fidelizados con la institución; en su artículo Prysmakova et. al (2019) enfatizaron que, si la motivación y desempeño laboral solo se determinan en materia económica y dejan de lado la parte motivacional, no se lograrán las metas institucionales planteadas; en su artículo, Ampofo et. al (2020) señalaron la envergadura de estimar la tensión y su influencia en el desempeño de los colaboradores, ya que puede verse obstaculizar el accionar de los colaboradores.

En el ámbito nacional, en su tesis Ayala y Pajuelo (2018) cuyo objetivo fue determinar la consecuencia del desempeño en la motivación, siendo la motivación directamente proporcional al desempeño del empleado, es decir, a una mayor motivación se obtiene un mayor desempeño; en su artículo Dávila y Agüero (2021) analizaron el dominio de las variables motivación y satisfacción laboral en el desempeño de los empleados, concluyendo que existe una fuerte relación entre dichas variables, ya que por cada cambio que se realice en alguna de estas se produjo un incremento o disminución que

repercuta en la otra variable; en su estudio, Saavedra et al. (2022) manifestaron que en la correlación entre las variables de estudio de la de su indagación existe una alta dirección afirmativa entre las mencionadas variables tanto a nivel externo como interno al cumplir eficazmente sus funciones.

Por lo dicho, se enunció el siguiente problema general: Cómo se da la relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú, por la cual la presente investigación se justificó a través de cuatro razones: En lo teórico porque se utilizó estudios previos y se fundamenta en teorías relacionados a la motivación y desempeño laboral; en lo práctico porque los resultados de la investigación proporcionó a la institución a comprender mejor las necesidades de los colaboradores con la finalidad que se encuentren motivadas para las funciones que se le asignen, generando un buen clima laboral; en lo metodológico porque se aplicó el procedimiento científico, desarrollando un estudio tipo básica, a nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo; y, en lo social porque la motivación puede influir en hacer el trabajo de la mejor manera, lo que benefició a la organización y la satisfacción de los colaboradores; en consideración a lo mencionado; la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo los objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad; conocer la relación que existe entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad; precisar la relación que existe entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad; identificar la relación que existe entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad. A su vez, tuvo como hipótesis general: Existe una relación positiva entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú, seguidamente de las hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre la motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad; existe una relación positiva entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad; existe una relación positiva entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad; existe una relación positiva entre motivación y la remuneración en los colaboradores de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se abordó la teoría correspondiente a la investigación, así como las conceptualizaciones que fueron útiles para el sustento teórico de la investigación.

A nivel internacional, Herrera (2019) en su investigación de maestría, abordó las variables clima laboral y desempeño, en la que analizó el impacto del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la institución de su investigación, el trabajo fue de tipo exploratorio y descriptivo, con un nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, con significancia bilateral del coeficiente de correlación de Pearson, en la cual concluyó que el ambiente de trabajo no afectó el desempeño de los servidores públicos, y que dimensiones como flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y trabajo en equipo incidieron en factores específicos de conocimiento que fueron variables de desempeño; este referente citado, ayudó a la comprensión de la variable desempeño laboral; así como la autora identificó la incidencia entre clima laboral y desempeño, también propuso un diseño de un plan de acción de mejora que ayude al fortalecimiento del desempeño de dichos colaboradores.

Al respecto, Lui y Lui (2022) en su artículo de revista, abarcaron las variables incentivos y desempeño laboral, tienen por objetivo identificar las respuestas de los hospitales y médicos al ciclo económico para examinar el impacto de los incentivos en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores en hospitales del sector público y privado en Shandong, este de China, esta investigación tuvo una metodología cuantitativa, descriptivo y transversal, recopilando datos a través de encuestas; donde los resultados mostraron que, existe una relación entre ambas variables, así como algunas variables tienen más impacto en otras variables como el liderazgo transformacional, que tiene un impacto significativo en el desempeño laboral y el ciclo económico, mientras que los incentivos monetarios también impactan el desempeño laboral y la salud de la población, pero este impacto fue menor que el del liderazgo transformacional en términos de cómo el desempeño laboral influye en las economías emergentes; el presente referente citado, ayudó a la comprensión de la variable desempeño laboral; así como los autores identificaron y examinaron el impacto entre ambas variables, también proporcionó información relevante para que los gerentes

comprendan el comportamiento de los empleados en relación al desempeño laboral, incrementando la lealtad de los empleados a través de incentivos monetarios a sus trabajadores.

De acuerdo con Apridar y Adamy (2018) en su investigación, abarcaron las variables satisfacción laboral y motivación laboral, tiene por objetivo estudiar el efecto de la satisfacción laboral y motivación laboral en el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional en Bank Negara Indonesia, en el área de trabajo de Lhnokseumawe, para ello utilizó una investigación de tipo explicativa, con enfoque cuantitativo, donde concluyeron que, la satisfacción laboral tiene un impacto positivo y significativo en la motivación de los empleados de la institución, así como la satisfacción laboral no afecta el compromiso organizacional del empleado de dicha institución; este referente citado, ayudó a la comprensión de la variable motivación; así como el autor determinó la correlación entre satisfacción laboral, motivación y compromiso organizacional, estos factores pueden mejorarse en términos de apreciación de los empleados, desarrollo profesional y bienestar que pueda mejorar el compromiso de los colaboradores con la organización en el futuro.

En su artículo de revista, Riyanto et al. (2021) abarcaron las variables motivación y satisfacción laboral, tuvieron por objetivo analizar el impacto de dichas variables utilizando el compromiso de los empleados como variable mediadora, para lo cual utilizó el método de análisis del modelo de investigación de mínimos cuadrados parciales, con el software utilizado, en el cual concluyeron que en las empresas de Tecnologías de Información, la motivación tuvo un impacto positivo en el desempeño de los colaboradores, mientras que la satisfacción laboral es independiente; de igual forma, el compromiso de los empleados no afectan directamente el desempeño de los empleados, pero tuvieron un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores; este referente citado, ayudó a la comprensión de las variables motivación y desempeño laboral; así como los autores determinaron el efecto positivo entre motivación y desempeño laboral, también se necesita aumentar la participación de los empleados y se debe alentar la motivación para ser más activos e innovadores y facilitar el éxito de los objetivos esperados.

En el contexto nacional, Burga y Wiesse (2018) en su trabajo de maestría, abarcaron las variables motivación y desempeño laboral, donde describieron la motivación y el desempeño laboral de los ejecutivos de una compañía lambayecana, además utilizaron el método paradigma positivista con enfoque cuantitativo, empleando para ello la encuesta con perspectiva transversal; donde concluyeron que, la empresa refleja una adecuada motivación, debido al manejo de las relaciones interpersonales y capacitaciones del personal; asimismo, el personal hace mención que se debe prestar más atención al tema salarial y beneficios, para que haya una mejora en sus remuneraciones; también muestran un adecuado desempeño laboral por ello su productividad es alta y manejan un rendimiento óptimo, finalmente cuentan con una motivación alta lo que ha permitido el buen desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa; este referente citado, ayudó a la comprensión de las variables motivación y desempeño laboral; así como las autoras describieron las dos variables en cuanto a su correlación; enfatizaron el desarrollo de talleres en gestión del desempeño dirigido a los colaboradores administrativos, así como, el fortalecimiento de políticas y programas de incentivos basado en las necesidades del personal.

En su trabajo de maestría Armas (2021) abarcó las variables motivación y desempeño laboral, donde examinó la relación de motivación con desempeño laboral de los empleados, en relación a ello, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y correlacional, empleó el método científico y tuvo un diseño no experimental; además aplicó el coeficiente Rho de Spearman para medir la correlación de ambas variables; donde concluyó que hay una relación significativa y directa entre la motivación intrínseca y extrínseca con el desempeño laboral; este referente citado, ayudó a la claridad de las variables motivación y desempeño laboral; así como la autora determinó la relación existente entre las dos variables mencionadas; señalaron con respecto a la motivación intrínseca, que se establece una comunicación frecuente con los colaboradores que se encuentran laborando mediante trabajo remoto así como el personal de licencia con goce de haber, además de promover la participación conjunta de todo el personal en las reuniones laborales, al mismo tiempo el desarrollo de talleres y dinámicas grupales dirigidas al personal, y finalmente otorgar un soporte económico a las personas de bajos recursos, con respecto a la motivación extrínseca, enfatizaron

en otorgar reconocimientos escritos, realizar jornadas de reunión a los centros poblados y fortalecer las capacitaciones personalizadas para cada área del Ministerio Público.

Por su parte, Anaya (2021) en su estudio de maestría, abarcó las variables motivación y desempeño laboral, donde identificó la correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral en la era COVID-19 para los trabajadores del Hospital Regional Policial de Chiclayo en el año 2021, en la cual se utilizó un estudio de tipo básico, con un diseño descriptivo, no experimental, de corte transversal correlacional; mediante la cual concluyó que, en dicho hospital se refleja que la motivación laboral actual era baja con un cuarenta y nueve por ciento; así también, el desempeño laboral actual era moderado, representando el cincuenta y cinco por ciento; además, la dimensión logro tiene una correlación directa y relevante con el desempeño laboral; de igual forma, las dimensiones poder y desempeño tuvieron una correlación directa y no significativa; finalmente la dimensión afiliación y desempeño laboral expresaron una correlación indirecta y significativa; el presente referente citado, ayudó a la claridad de las variables motivación y desempeño laboral; así como el autor determinó la relación entre las dos variables mencionadas; indicó la realización de una evaluación intensa y cualitativa sobre la actual situación del personal asistencial; así como desarrollar propuestas motivacionales, la aplicación de una evaluación trescientos sesenta grados, fortalecimiento de capacitaciones y promoción de espacios donde se otorgue reconocimientos al personal, con el fin de que se sientan seguros y satisfechos del lugar donde laboran.

En su estudio de maestría Caña e Yvana (2021) abarcaron el análisis de las variables motivación y desempeño laboral, en la cual determinaron las escalas significativas existentes de las mencionadas variables, presentes entre los pedagogos de los niveles de educación secundaria de la institución, siendo de tipo correlacional, con diseño no experimental y enfoque de tipo transeccional; donde concluyó que, los docentes de la institución se encuentran altamente motivados; así también el desempeño que brindan los pedagogos fue adecuado; seguido de la relación directa entre motivación y desempeño laboral mediante talleres de motivación; por lo cual, este referente citado, ayudó a la claridad de las variables motivación y desempeño laboral; ya que, así como

los autores determinaron la correlación entre las dos variables citadas; se recalcó el fortalecimiento de talleres y capacitaciones sobre estrategias de motivación dirigida a los docentes, con el propósito de conseguir la misión de la institución.

En su trabajo de maestría Sánchez (2020) abarcó las variables motivación y desempeño laboral, donde tuvo por objetivo examinar la correlación existente entre la motivación y desempeño de los empleados de la empresa de la investigación, en la cual utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de enfoque transversal, descriptivo y correlacional, y para la recolección de datos empleó la técnica de la encuesta; donde concluye que, la dimensión motivación representa un mayor nivel de relevancia del ochenta y seis por ciento; así como la dimensión desempeño laboral, representa un mayor nivel de relevancia del sesenta y siete por ciento, por ende, las dimensiones motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mencionada, reflejan una relación significativa y directa; este referente citado, ayudó a la claridad de las variables motivación y desempeño laboral; así como el autor determinó la correlación entre las variables independiente y dependiente; destaca el fortalecimiento de la motivación intrínseca y del desempeño de las actividades, para que los colaboradores continúen cumpliendo con sus labores administrativas y así la empresa logre sus objetivos como organización.

En su investigación magistral Sifuentes (2021) abarcó las variables motivación y desempeño laboral, donde determinó la correlación de dichas variables que existen en el personal médico del sector en la pandemia del año 2019, dicho estudio fue de tipo cuantitativa, utilizó un enfoque transversal y correlacional, no experimental; donde concluyó que, la motivación laboral es percibida como moderada en un treinta y dos por ciento y un sesenta y ocho por ciento como alta; asimismo, el desempeño laboral es percibida como moderada en un dieciocho por ciento y un ochenta y dos por ciento como alto, por último se encontró una relación significativa entre el poder y la motivación, de igual manera entre la afiliación y el desempeño laboral; este referente citado, ayudó a la claridad de las variables motivación y desempeño laboral; así como el autor determinó la correlación entre ambas variables; enfatizaron seguir buscando más estudios sobre motivación a su personal en general, con la finalidad de levantar

observaciones y proponer mejoras, puesto que su personal médico se encuentra sometidos a situaciones que pueden bajar su desempeño.

En su trabajo de maestría, Granados (2021) abarcó las variables motivación y desempeño laboral, donde analizó los niveles de motivación y desempeño laboral y su relación con el personal que labora en el área de gineco obstetricia del hospital de la investigación, teniendo en cuenta que dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional aplicada y analítica, con diseño no experimental y transversal; donde concluyó que, existe un alto nivel de motivación representando por el treinta y ocho por ciento, mientras que un veintiocho por ciento cuenta con niveles bajos de motivación; asimismo, existe un eficiente desempeño laboral representando con un cuarenta y seis por ciento, mientras un veintiséis por ciento aun esta por alcanzarse; por último la relación entre motivación de los factores intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral es significativa muy alta; el presente referente citado, ayudó al entendimiento de las variables motivación y desempeño laboral; así como la autora determinó la relación existente entre ambas variables; resaltó la supervisión y el cumplimiento del plan anual de capacitaciones al personal médico, así como la búsqueda de estrategias para mantener al personal motivado y, por último, el reconocimiento al mérito individual de cada uno de los trabajadores, con la finalidad de alcanzar las metas institucionales en el menor tiempo posible.

En su trabajo magistral Espinoza y Montalvo (2021) abarcaron las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, donde analizaron a los colaboradores de la institución de su investigación, la relación entre las variables mencionadas, mediante la cual se utilizó un estudio de tipo básica, con diseño no experimental, descriptivo y de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo; donde concluyeron que, el conocimiento, las habilidades y las capacidades tienen un impacto positivo con el desempeño laboral, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, aumenta el desempeño laboral de los ejecutivos; este referente citado, ayudó al entendimiento de las variables motivación gestión talento humano; así como las autoras analizaron la relación de ambas variables; acentúa establecer metas y objetivos para mejorar las condiciones laborales y así crear un ambiente laboral

agradable, como también el fortalecimiento de las capacitaciones al personal y utilizar estrategias para dar la oportunidad de crecimiento laboral y reconocimiento de logros. Además, De Los Ríos et al. (2020) en su investigación de maestría, abarcaron las variables motivación y felicidad, donde determinaron el nivel de bienestar y motivación laboral de los trabajadores de las empresas constructoras y la relación que existía entre estas dos variables, el estudio fue cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental, también utilizaron la encuesta para la recolección de datos; donde concluyeron que, no existía una relación significativa entre el bienestar y la motivación laboral o que no existía tal relación, ya que quienes participaron en el estudio vincularon de alguna manera componentes íntimos (realización y reconocimiento) con la generación de motivación y bienestar laboral, dejando de lado los relacionados con cuestiones más superficiales (dinero y poder); este referente citado, ayudó al entendimiento de la variable motivación; así como los autores conocieron la relación entre ambas variables bajo los niveles que estas arrojaron; indicaron realizar un análisis profundo de las diversas necesidades y expectativas de los trabajadores para implementar iniciativas que se adopten a dichas demandas, tales como: talleres de liderazgo y trabajo en equipo donde ayuden a que el personal se encuentra más motivado y se enrumbe hacia el éxito de las metas esperadas.

En su tesis magistral, Asmat B. (2020) abarcó las variables de motivación y desempeño laboral en los médicos de un hospital regional, en la cual analizó si existe una influencia entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores objeto de estudio y su relación entre las mencionadas variables, el estudio fue bajo un enfoque cuantitativo, de forma analítica, transversal, y para su aplicación utilizó la encuesta como herramienta para la recolección de datos; en la cual concluyó que no existe relación significativa entre las variables de su investigación, ya que los médicos que participaron del estudio se sienten desmotivados en la realización de alguna función o tarea encomendada en su entorno organizacional; este referente citado, ayudó al entendimiento de ambas variables, ya que así como la autora demostró el análisis que existe entre las variables de su investigación, enfocando la importancia de la motivación y cómo influye en el desempeño laboral.

Basado en las teorías que existen en libros, revistas e investigaciones, se procedió a conceptualizar las variables de estudio que conforman la presente investigación, siendo dichas variables motivación y desempeño laboral, iniciando en primer lugar con la variable motivación.

Existen diversas conceptualizaciones en cuanto a la motivación, siendo una de ellas la que señala la Real Academia de la Lengua Española (2021) que define a la motivación como el conjunto de factores internos o externos que condicionan parcialmente las acciones de una persona; en relación a ello, en su libro, Chiavenato (2018) mencionó que la motivación es todo aquello que conlleva a una persona a involucrarse de manera particular, ya sea por algún impulso externo o interno a través de sus propios ciclos mentales; en su tesis, Parra y Tineo (2019) define a la motivación como un proceso interno e innato de cada persona, mediante la cual refleja la relación establecida entre la persona y el mundo y a su vez regula la actividad del sujeto incluyendo la realización de acciones hacia un fin o una meta que considere necesario y deseable.

Para Mori (2021) en cuya tesis mencionó que existen dos tipos de motivación laboral, que son la motivación intrínseca y extrínseca, teniendo en cuenta lo mencionado, es fundamental ser conscientes de la importancia de la motivación, en la que pueden intervenir dos factores; los factores intrínsecos, relacionadas con la satisfacción y las tareas que la persona realiza; y los factores extrínsecos como; el salario, beneficios sociales, condición física, entre otros; para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.

A continuación, con respecto a la variable motivación, se abordó en primer momento de la motivación intrínseca, la cual en su tesis Mori (2021) la conceptualiza como aquella motivación que, relacionada con el tema laboral se obtiene un grado de satisfacción, realización de alguna actividad y de superación.

En su tesis investigación, Valencia (2018) define a la motivación como aquella razón por la cual hace que se realice o ignore una acción, de este concepto se puede inferir que la motivación intrínseca, se basa en el empeño que se da por realizar alguna actividad que emane de nuestro propio interés, las actividades intrínsecamente interesantes son afines entre sí; vinculado a ello, Fishman (2018) en su libro, mencionó

que las personas que están motivadas por un desafío en el trabajo que coincida con sus talentos, que trabajan en un equipo que inspira confianza, personas que sienten que importan, entre otras dinámicas, se considera intrínsecas, es decir la motivación intrínseca es aquella mediante la cual la persona posee estímulos internos para sentir la satisfacción y logro personal, a su vez nos menciona algunos ejemplos de motivadores intrínsecos como son la empatía, responder saludo, preguntar, alentar, pulcro, orientación, alegría, finalización de jornada, despedirse.

Continuando con lo mencionado, en segundo momento se abordó la variable extrínseca, mediante su investigación, Mori (2021) conceptualiza a la motivación extrínseca, como aquella variable la cual no está relacionada con el problema laboral, sino con la remuneración percibida; acorde con Valencia (2018) en su tesis, mencionó que la motivación extrínseca es aquella que se da por incentivos externos en términos de premios y castigo, lo cual genera por consiguiente, una orientación a la acción de un comportamiento que socialmente se idealiza y se da a través de alguna forma de premio, o para erradicar un comportamiento no deseado o no idealizado, se da a través de castigos.

Conforme a Fishman (2018) en su libro nos dice que, para identificar las motivaciones extrínsecas, esto se refleja cuando las personas se involucran en actividades únicamente como un medio para un fin, mediante la cual se considera varios motivos extrínsecos, entre ellos ejemplifica al ambiente, jefe, líder, la comunicación, el reconocimiento, las recompensas, los bonos, las normas, los rangos, los plazos, los castigos.

En segundo lugar, continuando con la conceptualización de las variables que se utilizaron en la presente investigación, se abarcó la variable desempeño laboral.

Según Solórzano et al. (2020) en su artículo de investigación mencionó que el desempeño laboral representa aquella tarea que guía al trabajador hacia el logro de un objetivo, teniendo en cuenta el entorno laboral, así como demás factores del ambiente de trabajo, vinculado a ello, Olivera et al. (2021) en su revista, conceptualizan al desempeño laboral como la capacidad que posee una persona crear, producir y realizar determinadas tareas en un menor tiempo posible, el cual implique un mínimo esfuerzo, pero que sea de mayor calidad. Además, mencionaron que el desempeño

laboral se divide en cuatro dimensiones, como son el rendimiento, el reconocimiento, la productividad y la remuneración.

Con respecto al rendimiento, Olivera et al. (2021), enfatizaron que se relacionan directamente con el desempeño de sus funciones, a través de las destrezas y habilidades propias de cada persona para realizar cierta actividad que contribuya la realización de los lineamientos propuestos, este rendimiento en algunas ocasiones se ve afectado por factores del entorno laboral, ya que, si se labora en condiciones inapropiadas, como la falta de comodidad, alto nivel de estrés, entre otros, tendrá efectos perjudiciales para el desempeño laboral; en cambio, si se cuenta con buenos materiales, comodidad en el área de trabajo, satisfacción al realizar diversas las actividades y trabajo en equipo, se obtendrá empleados exitosos que cumplan desde el inicio y fin con las metas propuestas y por ende un buen desempeño laboral.

Con relación a el reconocimiento laboral, según Olivera et al. (2021) es considerado como un instrumento que permite afianzar la relación entre los empleados y la organización, ya que la fomentación del reconocimiento genera una satisfacción gratificante en los trabajadores, es decir, que se sientan reconocidos por sus esfuerzos y aportes, y que la organización valore positivamente el talento, demostrando su agradecimiento y aprecio hacia los trabajadores, caso contrario buscarán otras opciones donde se sientan valorados.

Continuando con las dimensiones, se destaca la productividad como el principal objetivo que tiene la organización, siendo de gran importancia, ya que, el talento adquirido por habilidades propias de los trabajadores, ayudan a incrementar la producción, ello apoyado en capacitaciones y orientadas hacia un eficiente desempeño.

En su revista, Olivera et al. (2021), conceptualizaron a la remuneración, como el pago que debe percibir el empleado por su trabajo realizado, determinado por la organización, la cual debe ser justa y de equidad con las actividades realizadas, sin dejar de considerar ascensos, o una mayor remuneración en el caso de trabajos que impliquen un destaque o un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

III. METODOLOGÍA

De la Macorra (2020), enfatizó que la metodología es aquel proceso mediante el cual se estructuran los métodos, procedimientos y técnicas que serán necesarios para la realización una investigación, por lo cual, basados en dicho argumento, se desarrolló el presente proyecto de investigación de la siguiente manera:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: En su libro, Chumbiauca y Vilca (2021) nos mencionó que el trabajo tuvo un tipo de investigación básica ya que estuvo fundamentada en teorías y artículos científicos de diversos estudios realizados que buscan contribuir y ampliar nuestra cultura científicos sobre las variables de motivación y desempeño; en relación a ello, Ñaupas et al., (2018) la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se llevó a cabo con el propósito de comprender una determinada variable, que a su vez emplearon métodos estadísticos, así como recopilación de datos y resultados del presente proyecto.

3.1.2. Diseño de investigación: En esa misma línea de ideas, Chumbiauca y Vilca (2021) el presente estudio tuvo un diseño no experimental, ya que no se han realizado manipulaciones en las variables objeto de estudio descritas, y de corte transversal ya que, los cuestionarios de las variables de investigación fueron aplicados a la población objeto de investigación; en relación a ello, Chávez y Galindo (2021) nos mencionó que el diseño es descriptivo ya que, se busca examinar la particularidad de una población y dar solución a los objetivos planteados; y correlacional, ya que se examina la relación de las variables, ya sean dos o más; en concordancia con Hernández y Mendoza (2018), tuvo un diseño explicativo ya que, se llevó a cabo para comprender el problema de manera más eficaz que antes no se determinó a profundidad; y longitudinal, ya que de los resultados obtenidos se da seguimiento a las estrategias empleadas por un periodo de tiempo para verificar alguna variación en el estudio; y conforme a Chumbiauca y Vilca (2021), fue propositivo porque orienta y brinda estrategias de solución ante los acontecimientos surgidos y que requieren una mejora.

3.2. Variables y operacionalización de la investigación

En su libro, Arias y Covinos (2021), argumentaron que la variable, es todo aquello medible y que, a su vez, se puede controlar o manipular; este fenómeno puede manifestarse de dos formas, ya sea conceptual u operacional; en relación a la primera forma, se enfatiza de manera teórica las variables, y con relación a la segunda forma, es la desagregación de algo general a lo más específico. En concordancia con lo dicho anteriormente, Arias (2022), en su artículo conceptualizaron a la operacionalización, como la agrupación de tareas realizadas mediante el análisis de las variables, con finalidad de llevar a cabo la medición y obtención de resultados, que sean claros y verídicos de las mencionadas variables.

- **Definición conceptual:** Conceptualizando mis variables, se tiene en primer lugar, la variable motivación, según Castro (2022) es aquel procedimiento psicológico mediante el cual incita y fomenta a la persona de manera enérgica al logro de los objetivos propuestos a través de sus propios esfuerzos realizados, esta fomentación enérgica es de gran importancia ya que de la medida en que se dé el impulso, dependerá el éxito de la actividad a realizar. En segundo lugar, la variable desempeño laboral, según Agui-Ortiz (2021) conceptualizó al desempeño laboral como uno de los factores clave para el éxito de las metas y objetivos propuestos, teniendo en cuenta el entorno laboral, el rendimiento de los trabajadores, reconocimiento por las labores desempeñadas, la productividad, las remuneraciones, así como demás factores propios del ambiente de trabajo.
- **Definición operacional:** Abarcando en la línea de la operacionalización de las variables, en primer lugar, la variable motivación, se operacionalizó de manera que, para realizar un mejor análisis, esta fue cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento a emplear fue el cuestionario, y estuvo comprendida por las dimensiones intrínsecas y extrínsecas.

En segundo lugar, la variable desempeño laboral, fue cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento a emplear fue el cuestionario, y estuvo comprendida por rendimiento, reconocimiento, productividad y remuneración.

- **Indicadores:** En su tesis, Soto (2018) conceptualizó a los indicadores como la cuantificación o escala valorativa de las dimensiones, las cuales deben ser claras, concretas y concisas, generando con ello un análisis más profundo para determinar el nivel de la problemática de estudio. En relación a ello, la variable motivación, estuvo conformada por los siguientes indicadores: Puntualidad, empatía, saludo entre colaboradores, preguntar, alentar, limpieza, orientación, alegría, finalización de jornada, retiro de la institución, ambiente, jefe / líder, recompensas, comunicación, plazos, castigos, bonos, normas, premios, reconocimiento.

Paralelamente, la variable desempeño laboral, estuvo conformada por los siguientes indicadores: Buenos materiales, contribución, comodidad, inicio y finalización, satisfacción, trabajo en equipo, gratificante, aprecio, aporte, agradecimiento, tranquilidad, capacitaciones, eficiencia, conformidad, importancia, pago, justicia, equidad, ascensos, pago por necesidad.

- **Escala de medición:** Conforme a Godoy (2020), en su artículo señaló que la escala de medición es la cuantificación de posibles valores que cierta variable puede tomar. En relación a ello, la presente investigación, utilizó en ambas variables como escala de medición a la escala de Likert, con una valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Según Hernández y Mendoza (2018) en su investigación, definieron a la población como una serie de eventos, agrupados compuesto por el total de individuos que tienen una afinidad o determinada característica en común.

Por lo mencionado, la presente investigación estuvo conformada por 60 colaboradores públicos que laboran en una entidad regional, Perú.

- **Criterios de Inclusión:** Según EUPATI Toolbox (2022) en cuyo artículo señalaron, que son características que los participantes potenciales deben poseer para ser considerados al momento de participar en un ensayo, describiendo a la población de partícipes y sus criterios de selección.

En consonancia con ello, se determinó que los colaboradores para la presente investigación fueron de las oficinas de Logística, Contabilidad y Tesorería por ser las áreas que tienen una mayor carga laboral y se relaciona al tema de estudio.

- **Criterios de Exclusión:** En su artículo, EUPATI Toolbox (2022) enfatizó que los criterios de exclusión son aquellas peculiaridades que entorpecen la participación en un ensayo.

En relación a dicho argumento, se excluyó a los colaboradores de las demás áreas por tener una menor carga laboral.

3.3.2. Muestra: En su investigación, Tua (2020) enfatizó que la muestra es una porción de la población con características peculiares, sin embargo, si la muestra es reducida se considera al universo de la población para no alterar la autenticidad del estudio.

La presente investigación estuvo comprendida por 60 servidores de una entidad regional, Perú.

3.3.3. Muestreo: En su libro, Arias y Covinos (2021), definieron al muestreo como aquella técnica que sirve para analizar la muestra, cuyo valor resultante se logra mediante un cálculo u operación estadística de los elementos que representan a una gran cantidad de población, pero, por el contrario, si la población es reducida no se requiere de la aplicación de dicha técnica.

En relación a ello, no aplicó para la presente investigación, puesto que, la muestra es la misma que la población por ser reducida.

3.3.4. Unidad de análisis: En su investigación Azcona et al. (2018), conceptualizaron a la unidad de análisis como aquellos referentes que el investigador utiliza y que le permite obtener la información que necesita para

llevar a cabo la investigación; por consiguiente, el presente proyecto de investigación tuvo como unidad de análisis a los colaboradores de una entidad regional, Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para toda investigación es indispensable realizar la recolección de datos para lograr obtener éxito en los resultados que se esperan, en su trabajo de investigación Hernández y Duana (2020) mencionaron que el instrumento de recolección de datos está enfocado a la generación de las condiciones para su medición. Mientras las técnicas de recolección de datos abarcan los procesos que permiten a investigador alcanzar información diaria que puedan dar respuesta a sus interrogantes de investigación.

La presente investigación utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento, dos cuestionarios con preguntas cerradas, las mismas que serán validados a través el juicio de tres expertos y poder determinar la validez correspondiente de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

En su libro Sánchez et al. (2018), conceptualizaron a los procedimientos como aquella etapa en la que detallan los pasos, métodos y técnicas que fueron empleados para garantizar que se lleve a cabo la investigación y posterior obtención de resultados, para su comprobación mediante los resultados obtenidos; por consiguiente, los pasos a seguir para el presente proyecto de investigación, para lo cual se solicitó a la entidad los permisos correspondientes para realizar el estudio mediante una carta emitida por la Universidad César Vallejo, para la aplicación de los instrumentos. Luego que se obtuvo la respectiva autorización, se procedió a la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores públicos de una entidad regional, Perú, los cuales proporcionaron información relevante para medir los resultados de las variables de estudio de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En su libro, Artiles et al. (2018), mencionó que esta etapa del proceso de investigación consiste en organizar la información, recolectando los datos recabados para ser tratados de forma analítica y detallada, para posteriormente

interpretar el resultado de dicha información, en relación a lo mencionado, la presente investigación, se basó en los datos que se obtuvieron de los cuestionarios a los colaboradores de una entidad regional, Perú, el cual fue procesado a través del programa estadístico SPSS versión 26 o Microsoft Excel, la misma que fueron ordenados mediante tablas y figuras para luego determinar la asociación de las variables y su correlación.

3.7. Aspectos éticos

Fernández (2020) en su libro de investigación consideró a los aspectos éticos como la legalidad, autenticidad, justicia y compromiso social de cada investigador, para desarrollar de forma íntegra de su investigación.

La presente investigación de acuerdo con lo mencionado, respetó los parámetros y normas establecidos por la universidad, así como el principio de credibilidad, de confidencialidad de los datos proporcionados por el personal encuestado, de la misma forma, se respetó los derechos de la persona, así como los derechos de autor, aplicando el citado y al respectiva referencia de los archivos hallados, de modo que, se utilizó apropiadamente las Normas APA séptima edición y además está sometida a los requerimientos éticos de la Universidad César Vallejo y a la prueba de no copia bajo el formato informático estadístico, tipográfico denominado Turnitin.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se expone los datos alcanzados correspondiente a mi investigación, los cuales fueron obtenidos y procesados mediante la recopilación de la información brindada por los colaboradores de una entidad regional, Perú, a través de la aplicación de cuestionarios en los cuales indican la perspectiva que tienen de la entidad en la que laboran, para posteriormente interpretar, analizar y determinar la asociación de las variables y sus dimensiones.

A continuación, se detalla el análisis y perspectivas de los datos hallados en niveles correspondientes a su tendencia:

En la siguiente tabla, se visualiza a la dimensión motivación intrínseca, la cual nace de un estímulo interno hacia un deseo de superación de índole personal, además es aquella en la cual impulsa desde nuestro interior al logro de los objetivos y metas individuales; y que, mediante la muestra aplicada a sesenta colaboradores de una entidad regional, Perú, se obtuvo que el resultado orienta a mi propuesta para el progreso de la entidad.

Tabla 1.

Análisis de la primera dimensión motivación intrínseca

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	54	7%
Casi Nunca	114	15%
A veces	191	24%
Casi Siempre	168	22%
Siempre	253	32%
TOTAL	780	100%

Nota: En la tabla uno, se puede observar los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión motivación intrínseca, en la cual la respuestas de los colaboradores tienen una tendencia de aceptación a siempre, con una mayor representatividad del cincuenta y cuatro por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores se sienten ligeramente estimulados por sí mismos al logro de los objetivos individuales, lo que permitirá el mejor entendimiento y aplicación de la propuesta de esta investigación.

En la siguiente tabla, tenemos en consideración a la dimensión de motivación extrínseca, la cual se manifiesta a través de aquel incentivo superficial para el logro de algún objetivo o meta ya sea personal o institucional, es decir aquellos premios, recompensas, entre otros, que se dan de manera externa por realizar una labor encomendada, y que mediante la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de una entidad regional, se obtuvo la percepción que tienen dichos colaboradores, cuyo resultado guía a mi propuesta hacia el progreso de la entidad.

Tabla 2.

Análisis de la segunda dimensión motivación extrínseca

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	67	10%
Casi Nunca	153	23%
A veces	140	21%
Casi Siempre	103	16%
Siempre	197	30%
TOTAL	660	100%

Nota: En la tabla dos, se puede observar los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión motivación extrínseca, en la cual las respuestas de los colaboradores tienen una tendencia valorativa a la escala de nunca, con una mayor representatividad del cuarenta y seis por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores no se sienten estimulados por parte de la institución hacia el logro de los objetivos, lo cual sirve de guía para el desarrollo de mi propuesta de esta investigación.

Tal como se muestra en tabla a continuación, observamos la variable motivación, la cual se refiere a todo estímulo interno o externo que se aplica a alguna acción para lograr un objetivo ya sea de forma individual o grupal, estos estímulos influyen de manera directa en el actuar de cada persona, ya que si estamos altamente motivados se logrará cumplir con los objetivos propuestos de manera más sencilla, caso contrario podría desencadenar estrés y poca autoestima; de los resultados obtenidos se obtuvo la percepción que tienen los colaboradores de una entidad regional, Perú, cuyo resultado permite una orientación a la propuesta de esta investigación.

Tabla 3.

Análisis de la primera variable motivación

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	121	8%
Casi Nunca	267	19%
A veces	331	23%
Casi Siempre	271	19%
Siempre	450	31%
TOTAL	1440	100%

Nota: En la tabla tres, se puede visualizar los resultados que han sido hallados de la información dada ante la percepción de los colaboradores de una entidad regional con respecto a la primera variable de mi investigación, correspondiente a la motivación, en dicha información tienen una tendencia valorativa a la escala de siempre y una significancia media, con una mayor representatividad del cincuenta por ciento y del veintitrés por ciento respectivamente, de lo cual se infiere, que los colaboradores se encuentran medianamente motivados al realizar las funciones o tareas encomendadas.

En la tabla siguiente, tenemos en contemplación a la dimensión rendimiento, la cual está comprendida en la variable desempeño laboral y se refiere a la medida de la productividad alcanzada al realizar las labores encomendadas en un periodo de tiempo constante, es decir evaluar cada cierto tiempo la eficacia de los colaboradores en el puesto de trabajo designado ante una actividad o labor encomendada; los resultados obtenidos de la percepción de los colaboradores, dieron como resultado la orientación a mi propuesta y el progreso de la entidad.

Tabla 4.

Análisis de la primera dimensión rendimiento

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	50	12%
A veces	67	16%
Casi Siempre	99	23%
Siempre	197	47%
TOTAL	420	100%

Nota: En la tabla cuatro, se puede analizar los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión rendimiento, en la cual las respuestas de los colaboradores tienen una tendencia valorativa a la escala de siempre, con una mayor representatividad del setenta por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que realizan un buen rendimiento en cuanto a las funciones o metas designadas que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

En la tabla a continuación, tenemos en consideración a la dimensión reconocimiento, la cual está comprendida en la variable desempeño laboral y se refiere a la medida de la gratitud alcanzada que se da por las labores realizadas, además el reconocimiento es toda idea que este guiada a valorar el trabajo de los colaboradores o algún comportamiento que influya en beneficio de la entidad y estos deben ser reforzados para obtener un mejor desempeño y así una mayor utilidad de la entidad, de lo contrario se tendrá colaboradores poco comprometidos con la entidad; los resultados obtenidos de la sensación de los colaboradores, dieron como resultado la orientación a mi propuesta de investigación.

Tabla 5.

Análisis de la segunda dimensión reconocimiento

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	33	11%
Casi Nunca	101	34%
A veces	39	13%
Casi Siempre	77	25%
Siempre	50	17%
TOTAL	300	100%

Nota: En la tabla cinco, se refleja los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión reconocimiento, en la cual las respuestas de los colaboradores tienen una tendencia valorativa a la escala de nunca, con una mayor representatividad del cuarenta y cinco por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que su labor realizada no está siendo reconocida de la mejor manera, lo que sirve de base para la propuesta de esta investigación.

En la tabla que se muestra a continuación, tenemos en distinción a la dimensión productividad, la cual está contenida en la variable desempeño laboral, y es considerada como un significativo indicador que está asociado al crecimiento y la competitividad de la entidad, la cual se ve representada en la medida de la eficiencia del colaborador; por lo que, de los resultados obtenidos de la percepción de los colaboradores, dieron como resultado una orientación hacia propuesta de esta investigación.

Tabla 6.

Análisis de la tercera dimensión productividad

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	15	5%
Casi Nunca	66	22%
A veces	80	27%
Casi Siempre	85	28%
Siempre	54	18%
TOTAL	300	100%

Nota: En la tabla seis, se puede analizar los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión productividad, la cual tienen una tendencia valorativa a la escala de siempre, con una mayor representatividad del cuarenta y seis por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que su labor desempeñada está siendo beneficiosa para la institución y se está cumpliendo con los objetivos y metas institucionales.

En la siguiente tabla que se detalla a continuación, tenemos en consideración a la dimensión remuneración, la cual está comprendida en la variable desempeño laboral, y se define como aquella retribución que percibe el colaborador por un servicio brindado, esta retribución se da de manera económica o cualquier otra denominación que sean de libre disposición, por lo que, de los resultados obtenidos de la percepción de los colaboradores, cuyo resultado permite una orientación a la propuesta de esta investigación.

Tabla 7.

Análisis de la cuarta dimensión remuneración

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	91	25%
Casi Nunca	116	32%
A veces	86	24%
Casi Siempre	59	17%
Siempre	8	2%
TOTAL	360	100%

Nota: En la tabla siete, se puede interpretar los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión remuneración, la cual tienen una tendencia valorativa a la escala de nunca, con una mayor representatividad del cincuenta y siete por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que su labor desempeñada no está siendo considerada de acuerdo a sus expectativas y pueda tener un salario digno que cubran las necesidades básicas y familiares.

Tal como se detalla en tabla a continuación, observamos la variable desempeño laboral, el cual está referido a la calidad del servicio brindado por un colaborador dentro de la entidad en la que labora y el resultado de cómo este servicio impacta en la organización; por lo que, de los resultados obtenidos se obtuvo la percepción que tienen los colaboradores de una entidad regional, Perú, cuyo resultado permite una orientación a la propuesta de esta investigación.

Tabla 8.

Análisis de la segunda variable desempeño laboral

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nunca	314	11%
Casi Nunca	600	21%
A veces	580	21%
Casi Siempre	567	20%
Siempre	759	27%
TOTAL	2820	100%

Nota: En la tabla ocho, se puede visualizar los resultados que han sido hallados de la información dada ante la percepción de los colaboradores de una entidad regional con respecto a la segunda variable de mi investigación, correspondiente al desempeño laboral, en dicha información tienen una tendencia valorativa a la escala de siempre con una mayor representatividad del cuarenta y siete por ciento, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que están realizando una labor de calidad los cuales impactan de manera positiva a la entidad.

En el siguiente apartado se realizó un diagnóstico e interpretación por nivel enfocado a las variables de mi investigación, cuya valoración permitió conocer la tendencia de cada una de ellas.

A continuación, se muestra en la siguiente tabla la determinación de la primera variable correspondiente a la motivación, que fue hallada de una muestra de sesenta colaboradores encuestados en una entidad, los cuales indicaron que la tendencia se da en el nivel medio, siendo esta la más significativa, además que una parte de la muestra objeto de estudio señala que perciben la motivación en un nivel alto y una minoría en un nivel bajo.

Tabla 9.

Determinación por nivel de la primera variable motivación

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nivel Bajo	7	12%
Nivel Medio	44	73%
Nivel Alto	9	15%
TOTAL	60	100%

Nota: En la tabla nueve, se puede observar los resultados que han sido hallados con respecto a la determinación por nivel de la primera variable de mi investigación, correspondiente a la motivación, en la cual, dicha información tienen una tendencia valorativa a la escala media con una mayor representatividad del setenta y tres por ciento, un quince por ciento correspondiente al nivel alto y una minoría del doce por ciento al nivel bajo, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten motivados medianamente al realizar una labor encomendada.

En la siguiente tabla, se observa la determinación de la segunda variable correspondiente al desempeño laboral, recopilada del total de la muestra de los colaboradores encuestados en una entidad, los cuales indicaron que la tendencia se da en el nivel medio, siendo esta la más significativa, además que una parte de la muestra objeto de estudio señala que perciben el desempeño a un nivel bajo y una minoría en un nivel alto.

Tabla 10.

Determinación por nivel de la segunda variable desempeño laboral

Escala de Valor	Cantidades	Porcentaje
Nivel Bajo	13	22%
Nivel Medio	39	65%
Nivel Alto	8	13%
TOTAL	60	100%

Nota: En la tabla diez, se puede observar los resultados que han sido hallados con respecto a la determinación por nivel de la segunda variable de mi investigación, correspondiente al desempeño laboral, en la cual, dicha información tienen una tendencia valorativa a la escala media con una mayor representatividad del sesenta y cinco por ciento, un veintidós por ciento al nivel bajo y una minoría del trece por ciento correspondiente al nivel alto, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten motivados que su desempeño no es el óptimo, manifestándose una labor realizada relativamente baja ante las tareas o actividades encomendadas.

Análisis Inferencial

En esta sección se expone los datos alcanzados correspondientes a mi investigación, los cuales fueron obtenidos y procesados mediante programa estadístico SPSS versión 26, a través de la aplicación de cuestionarios para posteriormente interpretar, analizar y determinar la asociación de las variables y sus dimensiones.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú

Hipótesis general

H0: No existe una relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú

H1: Existe una relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú

Tabla 11.

Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,851**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Nota: En la tabla once, se revela que el valor estadístico de correlación de Pearson hallado entre las variables de motivación y desempeño laboral es de 0.851, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de sig. Bilateral de 0.000, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, determinando que si coexiste una mayor motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación positiva entre motivación y rendimiento en los colaboradores de la entidad.

H1: Existe una relación positiva entre motivación y rendimiento en los colaboradores de la entidad.

Tabla 12.

Correlación entre motivación y rendimiento

		Motivación	Rendimiento
Motivación	Correlación de Pearson	1	,755*
	Sig. (bilateral)		,049
	N	60	60
Rendimiento	Correlación de Pearson	,755*	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	60	60

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

Nota: En la tabla doce, se revela que el valor estadístico del coeficiente de correlación de Pearson que existe entre la variable motivación y la dimensión rendimiento es de 0.755**, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.049, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, identificando que al aumento o disminución en alguna variable afectará directamente y de igual medida a la otra variable.

Objetivo específico 2

Conocer la relación que existe entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación positiva entre motivación y reconocimiento en los colaboradores de la entidad.

H1: Existe una relación positiva entre motivación y reconocimiento en los colaboradores de la entidad.

Tabla 13.

Correlación entre motivación y reconocimiento

		Motivación	Reconocimiento
Motivación	Correlación de Pearson	1	,558*
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,558*	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

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

Nota: En la tabla trece, se revela que el valor estadístico del coeficiente de correlación de Pearson que existe entre la variable motivación y la dimensión reconocimiento es de 0.558, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva media y significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.01, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, con lo que se conoce que si existe un alto reconocimiento de los colaboradores se tendrá una alta motivación.

Objetivo específico 3

Precisar la relación que existe entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación positiva entre motivación y productividad en los colaboradores de la entidad

H1: Existe una relación positiva entre motivación y productividad en los colaboradores de la entidad.

Tabla 14.

Correlación entre motivación y productividad

		Motivación	Productividad
Motivación	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	60	60
Productividad	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	60	60

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

Nota: En la tabla seis, se revela que el valor estadístico del coeficiente de correlación de Pearson que existen entre la variable motivación y la dimensión productividad es de 0.792, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.03, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, precisando que existe una relación directamente proporcional entre ambas correlaciones.

Objetivo específico 4

Identificar la relación que existe entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación positiva entre motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad.

H1: Existe una relación positiva entre motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad.

Tabla 15.

Correlación entre motivación y remuneración

		Motivación	Remuneración
Motivación	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Remuneración	Correlación de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Nota: En la tabla quince, se revela que el valor estadístico del coeficiente de correlación de Pearson que existe entre la variable motivación y la dimensión remuneración es de 0588, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva media y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.00, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, identificando que ha una mayor o menor remuneración se tendrá una mayor o menor motivación respectivamente.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo luego de haber procesado la información obtenida de los resultados de los cuestionarios aplicados a sesenta colaboradores de una entidad regional, Perú, procederé a realizar la discusión, en la cual se tuvo en cuenta las dimensiones, variables, así como los objetivos específicos y el objetivo general de la presente investigación.

Respecto al análisis realizado en base a los resultados de la primera variable de mi investigación, correspondiente a la motivación, se pudo observar en la tabla uno, los resultados de la aplicación de la encuesta con respecto a la dimensión motivación intrínseca, en la que el 54% de los encuestados manifestaron una aceptación de estar de acuerdo en que consideran que pueden lograr cumplir con sus objetivos personales, lo que infiere que, los colaboradores se sienten ligeramente estimulados por sí mismos al logro de los objetivos individuales; asimismo, en la tabla dos, referida a la dimensión extrínseca se pudo visualizar en los resultados, la percepción de los colaboradores en la cual, sus respuestas tienen una tendencia valorativa del 46% en desacuerdo con los mínimos esfuerzos que le ofrece la entidad, de lo cual se infiere, que los colaboradores no se sienten estimulados por parte de la institución hacia el logro de los objetivos, lo cual sirve de guía para el desarrollo de mi propuesta de esta investigación.

Con relación a los resultados de la segunda variable de mi investigación, la cual corresponde al desempeño laboral, tal como se detalla en la tabla cuatro, luego de analizar los resultados enfocados a la dimensión rendimiento, los colaboradores manifestaron en un 70% estar de acuerdo con el desempeño que vienen desarrollando, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que realizan un buen rendimiento en cuanto a las funciones o metas designadas que contribuyen al logro de los objetivos institucionales, de la misma manera, tal como se aprecia en la tabla cinco, correspondiente a la dimensión reconocimiento, luego del análisis de la respuesta ante la percepción de los colaboradores, el 45% se mostró en desacuerdo en el valor que se les da por el trabajo desempeñado, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que su labor realizada no está siendo reconocida de la mejor manera.

Asimismo, como se puede apreciar en la tabla seis, la cual esta relacionada a la dimensión productividad, se pudo determinar que el 46% de los encuestados

manifestaron estar de acuerdo con la eficiencia con la que se desempeñan sus labores, de lo cual se infiere, que los colaboradores perciben que su labor realizada está siendo beneficiosa para la institución y se está cumpliendo con los objetivos y metas institucionales; de la misma manera, tal como se aprecia en la tabla siete, la cual está relacionada a la dimensión remuneración, en la que el 57% de los sondeados manifestaron no estar de acuerdo con la retribución que se le otorga por el servicio prestado, de lo cual se infiere, que los colaboradores sienten que su labor desempeñada no está siendo considerada de acuerdo a sus expectativas.

En concordancia con el análisis inferencial en base a los resultados por objetivos, se tuvo como objetivo específico uno, identificar la relación que existe entre motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad, en la cual tal como se detalla en la tabla doce, se obtuvo un valor estadístico del coeficiente de correlación de Pearson que existe entre la variable motivación y la dimensión rendimiento es de 0.755**, de una población de 60 colaboradores de una entidad regional, Perú, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.049, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, identificando que al aumento o disminución en alguna variable afectará directamente y de igual medida a la otra variable. Este resultado permite llegar a la conclusión que al tener una elevada motivación producirá un elevado rendimiento en el desempeño de las funciones.

Estos resultados se asemejan a los estudios realizados por Asmat B. (2020), en cuya investigación afirma que los factores motivacionales tienen una influencia significativa con el rendimiento a través de la correlación de SPERMAN en un % de 0.000, lo que demostró que existe relación entre la variable y dimensión mencionada ($p=0.000<0.05$), por lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, con estos resultados se puede inferir que, el incremento o disminución de un factor impacta de igual medida en el otro.

Por otro lado, según Olivera et al. (2021) respecto a la dimensión rendimiento, nos manifestó que, para tener un óptimo rendimiento, es necesario tener en cuenta que el

entorno laboral se dé en condiciones apropiadas y así tener empleados exitosos generando compromiso institucional.

Con respecto a lo mencionado en el objetivo específico uno, ayuda al entendimiento y comprensión de mi investigación, ya que de los datos hallados llego a la conclusión que la motivación es directamente proporcional al rendimiento de los colaboradores, siendo necesario para el éxito personal e institucional.

De la misma manera, se consignó como objetivo específico dos, el cual fue conocer la relación que existe entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad, en la cual se puede visualizar en la tabla trece, un valor estadístico “r” de Pearson que existe entre la variable motivación y la dimensión reconocimiento es de 0.558*, de una muestra de 60 colaboradores, siendo una correlación positiva media y significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.01, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, con lo que se conoce que si existe un alto reconocimiento de los colaboradores se tendrá una alta motivación, este resultado permite llegar a la conclusión que si hay un elevado reconocimiento se tendrá por ende una elevada motivación.

Estos resultados se relacionan en la investigación realiza por Herrera (2019), en la cual manifestó que la motivación en comparativa con la dimensión reconocimiento en la institución de estudio, se obtuvo a través del coeficiente Rho de Pearson un valor estadístico de (-0.01) con una sig. Bilateral de 0.510, de lo que se concluyó que era un indicar crítico y de alerta a prestar atención ya que fue la dimensión con la brecha más baja obtenida de su investigación; con los resultados de su investigación, con lo cual se aceptó la hipótesis nula, y de tachó la hipótesis alterna, por lo que se concluyó que no existe relación entre los elementos propuesto en su estudio; con estos resultados se puede inferir, que si se otorga reconocimiento a los colaboradores se tendrá personal motivado.

En otro sentido, según Olivera et al. (2021) respecto a la dimensión reconocimiento, indicó que, si los colaboradores sienten que su esfuerzo es apreciado, tendrán la motivación necesaria para cumplir de manera eficiente con las labores que les sean encomendadas.

En relación a lo mencionado en el objetivo específico dos, contribuye a mi investigación, ya que de los resultados obtenidos llego a la conclusión que la fomentación del reconocimiento por el aprecio de una labor desempeñada influye directamente en la motivación del colaborador de manera positiva.

Asimismo, en consideración con el objetivo específico tres, el cual fue precisar la relación que existe entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad, así como se puede observar en tabla catorce, luego del análisis y la recopilación de datos, se obtuvo un valor estadístico “rho” de Pearson entre la variable motivación y la dimensión productividad un producto de 0.792**, de una población de 60 individuos, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.03, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, precisando que existe una relación directamente proporcional entre ambas correlaciones, este producto permitió llegar a la conclusión que esta dimensión es un significativo indicador que está asociado al crecimiento y la competitividad de la entidad

Según los estudios que realizaron Burga, G., y Wiese, S. (2018) en la cual describió que al analizar la variable motivación con la dimensión productividad en la entidad objeto de estudio, se relacionan con mi investigación, ya que se tuvo como resultado a través del coeficiente r de Pearson un valor estadístico de 0.622 con una sig. bilateral de 0.34 siendo una correlación positiva media con poca significancia, concluyéndose que al tener en la empresa un alto nivel de motivación se genera un alto beneficio en cuanto a productividad y trabajo en equipo; con estos resultados se puede inferir, que si al tener trabajadores motivados beneficia a la entidad en el logro del cumplimiento de sus objetivos y crecimiento económico.

Bajo otro punto de vista, según Solórzano et al. (2020) respecto a la dimensión productividad, mencionó que, si los colaboradores tienen un estímulo positivo, desempeñaran mejor sus funciones, generando un crecimiento de la entidad en la cual laboran, así como mejorar la calidad del servicio que realizan.

En relación a lo mencionado en el objetivo específico tres, guía a mi investigación, ya que, de los datos adquiridos, llego a la conclusión que la existe una relación

directamente proporcional entre los elementos objeto de estudio ya que al aumentar o disminuir en alguna medida la motivación, genera un incremento o una decreciente en las labores realizadas y por ende en el crecimiento de la entidad.

De la misma forma, en consecuencia con el objetivo específico cuatro, el cual fue identificar la relación que existe entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad, así como se detalla en tabla quince, al realizar el análisis inferencial, se obtuvo como resultado del valor estadístico de Pearson entre la variable motivación y la dimensión remuneración un 0.588^{**} , de una población objeto de estudio, lo que describe una correlación positiva media y muy significativa, en la cual se tiene un nivel de significancia bilateral de 0.00, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, lo que permitió concluir que identificando que ha una mayor o menor remuneración se tendrá una mayor o menor motivación respectivamente.

Al respecto, según Chumbiauca y Vilca (2021) en la investigación que realizaron, analizó la variable motivación con la dimensión remuneración en la municipalidad objeto de estudio, se vincula con mi investigación, ya que obtuvieron como resultado del coeficiente r_{Ho} de Pearson un valor de 0.370 con una sig. bilateral de 0.035 siendo una correlación positiva baja con poca significancia, concluyéndose que define es aquella retribución que percibe el colaborador por un servicio brindado, esta retribución se da de manera económica o cualquier otra denominación que sean de libre disposición; con estos resultados se puede inferir, que los colaboradores sienten que su labor desempeñada no está siendo considerada de acuerdo a sus expectativas y pueda tener un salario digno que cubran las necesidades básicas y familiares.

Por su parte, según Solórzano et al. (2020) respecto a la dimensión remuneración, identificó que, si los colaboradores perciben que no son remunerados de acuerdo a lo establecido, se tendrá empleados con baja motivación y por ende con bajos resultados que perjudicarían el crecimiento de la entidad en la que se desempeñan.

En relación a lo mencionado en el objetivo específico cuatro, sirve para mi investigación, ya que, de los resultados obtenidos, concluyo que los colaboradores reciben una retribución por una labor desempeñada, pero si estos perciben que se

vulnera su propuesta se tendrá empelados poco motivados, de lo que se puede inferir que la motivación es directamente proporcional a la remuneración.

En correspondencia con el objetivo general de la presente investigación, se consignó como objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú, tal como se demuestra en la tabla once, luego de procesar la información de los datos hallados, y de realizar el análisis de las variables motivación y desempeño laboral, se obtuvo un valor estadístico “r” de Pearson que existe entre la variable motivación y el desempeño laboral es de 0.851**, de una muestra de 60 colaboradores, siendo una correlación positiva alta y muy significativa, en la cual tiene un nivel de sig. bilateral de 0.000, que es menor al 0.05 requerido, razón por la cual se desestima la probabilidad nula y se admite la probabilidad formulada, con este resultado permite llegar a la conclusión que si coexiste una mayor motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

Los resultados hallados tienen afinidad con la investigación realiza por Caña e Yvana (2021) en la cual manifestaron que al analizar la variable motivación y desempeño laboral, a través de la prueba estadística Chi cuadrada (χ^2), encontrando que $\chi^2 = 48.91 > \chi^2_{2, p < 0,05} = 5.99$, con un nivel de coeficiencia de 0.76, observando que la relación que existe es directamente proporcional en la institución educativa objeto de estudio, con lo cual se aceptó la hipótesis alterna, y de eliminó la hipótesis nula; con los resultados de su investigación, con lo cual se aceptó la hipótesis nula, y de tachó la hipótesis alterna, por lo que se concluyó que existe relación entre los elementos propuesto en su estudio; con estos resultados se puede inferir, que calidad del servicio brindado por un colaborador dentro de la entidad en que se desempeña y su motivación impacta directamente en la organización, en sus objetivos y metas institucionales.

Además, Granados (2021) abarcó las variables motivación y desempeño laboral, analizando su relación con el personal que labora en el hospital de la investigación, concluyendo que, existe un alto nivel de motivación representando por el 38% mientras que un 28% cuenta con niveles bajos de motivación; asimismo, existe un eficiente desempeño laboral representando con un 46%, mientras un 26% aun esta por

alcanzarse; el referente ayudó al entendimiento de las variables motivación y desempeño laboral; así como la autora determinó la relación existente entre ambas variables; así como la búsqueda de estrategias para mantener al personal motivado con la finalidad de alcanzar las metas institucionales en el menor tiempo posible.

En relación a lo mencionado en el objetivo general, contribuye a mi investigación, ya que de los resultados obtenidos llego a la conclusión que la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral, y que, de los datos procesados, se puede inferir que, los trabajadores se sienten medianamente motivados en cuanto al logro de los objetivos de acuerdo a las dimensiones establecidas, lo cual contribuye de guía para la aplicación de medidas correctivas.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo de mi investigación, se evidencia que existe una correlación positiva alta y muy significativa entre la primera variable y primera dimensión, obteniendo un $r=0.755^{**}<1$, con un sig. Bilateral=0.00, menor al 0.05; razón por la cual se admitió la premisa formulada, concluyéndose que, al tener una elevada motivación producirá un elevado rendimiento en el desempeño de las funciones siendo necesario para el éxito personal e institucional.
2. En lo concerniente al segundo objetivo, se constata que existe una correlación positiva media y significativa entre la primera variable y segunda dimensión, obteniendo un $r=0.558^{*}<1$, con sig. Bilateral=0.01, menor al 0.05; razón por la cual se aceptó la probabilidad sugerida, concluyéndose que, que si hay un elevado reconocimiento se tendrá por ende una elevada motivación.
3. Referente al tercer objetivo de mi investigación, se revela que hay una correlación positiva alta y muy significativa entre la primera variable y tercera dimensión, obteniendo un $r=0.792^{**}<1$, con un sig. Bilateral=0.03<0.05; por la cual se consintió el supuesto planteado, concluyéndose que, al aumentar o disminuir en alguna medida la motivación, genera un incremento o una decreciente en las labores realizadas.
4. En conformidad al cuarto objetivo, se establece que existe una correlación positiva media y muy significativa entre la primera variable y cuarta dimensión, obteniendo un $r=0.755^{**}<1$, con un sig. Bilateral=0.00, menor al 0.05; razón por la cual se avala la presunción alterna, concluyéndose que, colaboradores sienten que su labor desempeñada no está siendo considerada de acuerdo a sus expectativas.
5. Por último, el objetivo general, afirma que existe una correlación positiva alta y muy significativa entre las variables de estudio, obteniendo un $r=0.851^{**}<1$, con un sig. Bilateral=0.00<0.05; razón por la cual se aceptó la posibilidad diseñada, concluyéndose que, si coexiste una mayor motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la autoridad máxima superior de la entidad, fortificar la motivación que se da entre los colaboradores teniendo en consideración que, si existe una decreciente motivación, se tendrá un bajo rendimiento, por lo que se plantea coordinar capacitaciones de coaching organizacional, capacitaciones que permitan sensibilizar las relaciones interpersonales de los mencionados individuos en pro del crecimiento personal e institucional.
2. Se recomienda, a la máxima autoridad de la entidad, para robustecer la baja motivación y reconocimiento, que se implemente de manera periódica reconocimientos al logro del personal que cumpla de manera eficiente con el desempeño de sus funciones encomendadas.
3. Se plantea a la máxima autoridad de la entidad, para afianzar la dimensión de la productividad, establecer un cronograma en el cual se consigne capacitaciones constantes al personal que labora en la entidad, a fin de que estén acorde a los lineamientos y políticas actuales establecidas por los diferentes órganos rectores.
4. Se recomienda a la autoridad máxima de la entidad, fortalecer la dimensión de la remuneración, desarrolle programas de ascenso, premios, incentivos, entre otros, que ayuden a mejorar la calidad de vida del colaborador y por ende se sientan altamente motivados en la realización de sus funciones y genere un mayor compromiso institucional, de lo contrario desencadenará estrés y el declive de la visión de la entidad en la cual labora.

VIII. PROPUESTA

En el presente trabajo de investigación, mi valor agregado es la propuesta, la cual servirá como guía o modelo para la entidad regional, Perú, empezando por el diagnóstico realizado sobre las posibles causas que se originan en lo concerniente a la motivación de los colaboradores, como son la excesiva carga laboral que tienen los servidores, desmotivación que perciben en el lugar de trabajo, falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado, y la desmotivación que sienten los colaboradores en el ámbito remunerativo, así como se detalla el procedimiento a seguir para poder incrementar el desempeño laboral, mediante talleres, necesidad de contar con un personal capacitado, estrategias de reconocimiento por labores realizadas y la medición de la gestión por resultados de los colaboradores, en la que se involucren tanto la máxima autoridad como es el Gobernador Regional y los jefes de cada área en hacer cumplir las estrategias planteadas por el investigador, para que los colaboradores se sientan motivados, incentivados y comprometidos con la institución y el logro de sus objetivos, no solo personales sino también como institucionales.

Además, la propuesta tiene como base justificación política, ya que todo se da en base a lineamientos democráticos en aras de la mejora continua de la región; además en lo social, ya que contribuye al beneficio no solo institucional sino de toda la región; en materia legal, porque se ciñe en leyes, normas y principios que permiten dar consistencia y veracidad a mi investigación y también en lo epistemológico, ya que está apoyada en métodos que han sido aplicados en la presente investigación.

En relación a los aportes que brinda la presente propuesta, esta argumentada en el ámbito teórico, ya que se vale de diversas narraciones de los acontecimientos descritos por múltiples autores, los cuales sirven como orientación para comprender el problema y posteriormente plantear la solución; en el ámbito social, ya que de la aplicación de las estrategias planteadas logra el beneficio de contar con un personal motivado y por ende un mayor desempeño laboral al momento de realizar las funciones encomendadas, así como también, al proponer estos cambios, beneficia a la región en el desarrollo integral que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la población; en el ámbito tecnológico, ya que la presente propuesta sirve como base para romper las barreras como la distancia, ya que mediante los medios digitales se

puede desarrollar las actividades, como por ejemplo a través del trabajo remoto, aumentando la productividad, obteniendo la información en tiempo real a través de las plataformas institucionales; y en el ámbito de la gestión pública ya que, orienta los esfuerzos de los colaboradores en garantizar superiores niveles de eficacia y eficiencia permitiendo el mejoramiento de los servicios brindados siendo de calidad.

Para finalizar, la presente propuesta tiene un aporte trascendental ya que, se realiza en beneficio tanto de la entidad regional, así como los colaboradores, todo ello basado en los pilares que contiene el componente desempeño laboral, y las cuatro dimensiones empleadas para esta investigación, comenzando por la dimensión rendimiento, la cual ayuda a mejorar el desempeño mediante el estímulo de un buen ambiente laboral, tanto físico como el entorno en el que se desenvuelve y capacitaciones constantes en materia del puesto asignado; la dimensión reconocimiento, con la que se pretende mejorar el grado que perciben los colaboradores por una labor desempeñada a través de incentivos por una buena labor efectuada; la dimensión productividad, la cual ayuda a un buen desempeño a través de la comparación de un trabajo anteriormente realizado con uno después de haber motivado al personal, midiendo su incremento o deficiencia de la aplicación de la estrategia; y la dimensión remuneración, mejorando sus ingresos de los colaboradores mediante incentivos salariales que permitan desarrollar un buen desempeño a las labores encomendadas; todas las dimensiones descritas están orientadas a la modernización de la gestión pública, ya que al realizar la aplicación de estas estrategias ayuda en la mejora del desempeño, motivación del personal y calidad de servicio de los colaboradores de la entidad regional.

REFERENCIAS

- Agui-Ortiz, A. (2021). Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco. *Gaceta Científica*, 6(3). Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Ampofo, J., Bindeoue, T., & Akouwerabou, L. (2020). The effects of stress on performance of workers in Ghana Health Service in wa Municipal. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(4). doi:<https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i4.152>
- Anaya, G. (2021). Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_A-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Proceedings of MICoMS 2017*, 1, 1-5. doi:<https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Arias, J. (2022). Guide to elaborate the operationalization of variables. Espacio I+D, Innovation plus Development. *Digital magazine the Autonomous University of Chiapas*, 10(28). doi:<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armas, D. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba. [tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres], Lima. Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2018). *Metología de la investigación para las ciencias de la Salud*. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas. Obtenido de <https://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf>

Asmat, B. (2021). Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay. [tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres], Lima. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatbe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ayala, T., & Pajuelo, S. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú], Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>

Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2018). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. *Instituto de Investigaciones en Psicología*, 67-76. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1

Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., Hasan, T., & Wickramaratne, R. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 212-230. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. *[Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]*, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Caña, S., & Yvana, R. (2021). Motivación y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Ramón Castilla y Marquesado, Belén. *[tesis de maestría, Universidad Científica del Perú]*, Loreto. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1554/CA%c3%91A%20PAUCA%20SILVANO%20E%20YVANA%20TELLO%20RUTHY%20FLOR%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (2022). Professional motivation in psychology students. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 5(1), 1-7. doi:<https://doi.org/10.36958/sep.v5i1.90>
- Chavez, S., & Galindo, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa. *[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*, Arequipa. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chumbiauca, M., & Vilca, P. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores. *[Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino*

Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5190/CHUMBIAUCA%20y%20VILCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Compensation Lab by CEINSA. (26 de 11 de 2019). *Are your employees engaged?* Obtenido de Compensation Lab by CEINSA: <https://compensationlab.net/estan-comprometidos-tus-empleados/>

Copyright EUPATI. (2022). Criterios de exclusión. *Toolbox*. Obtenido de <https://toolbox.eupati.eu/glossary/criterios-de-exclusion/?lang=es>

Copyright EUPATI. (2022). Criterios de inclusión. *Toolbox*. Obtenido de <https://toolbox.eupati.eu/glossary/criterios-de-inclusion/?lang=es>

Dan, C., Rosca, A., & Mateizer, A. (2020). Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 1078-1664. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894>

Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivation and job satisfaction in employee performance in organizations in the city of Lima, Peru. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219-232. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A679525643/AONE?u=anon~ebcca7d3&sid=googleScholar&xid=b2bcc605>

De la Macorra, J. (2020). *Manual de la Metodología de la investigación*. Madrid: E-Prints Complutense. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65375/>

De los Rios, S., Toledo, C., Vallenias, A., & Vegas, M. (2020). La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú], Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16176/RIO_S_TOLEDO_MOTIVACION_INKA.pdf?sequence=5

Dolores-Atlahua, A., Luna-Cruz, W., & Lopez-Guzman, E. (2021). Work motivation, an influential factor in the economic reactivation during the COVID-19 pandemic.

Digital Publisher CEIT, 6(6-1), 65-79.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del. [*tesis de maestría, Universidad Continental*], Huancayo. Obtenido de http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Fernández, J. (2020). *Ética de la investigación científica*. Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/304363040_Etica_de_la_investigacion_cientifica

Fischman, D., & Matos, L. (2018). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. (P. Edición, Ed.) Lima: Editorial Planeta Perú S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/38807002/FISCHMAN_DAVID_Motivacion_360

Godoy, C. (2020). Conoce todo sobre las Escalas de Medición. *Tesis de 0 a 100*. Obtenido de <https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-las-escalas-de-medicion/>

Granados, Y. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, Hospitla Victor Ramos Guardia, Huaraz. [*tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*], Huaráz. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4891/T033_46106851_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Scientific Bulletin of the Economic and Administrative Sciences of the ICEA*, 9(17), 51-53. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, J. (2019). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). *[Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 2296-2565 . doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Mori, E. (2021). Motivación laboral y su influencia en rendimiento de colaboradores de una Oficina de Gestión y Desarrollo de RRHH, Amazonas. *[tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84781/Mori_JEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Cuarta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enriquez, R., & Rojas, A. (2021). Motivation and job performance of the workers of the Alto Amazonas sub-regional management. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, 5(5), 6790-6808. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798

- Olivera, Y., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Oxford Economic. (30 de 01 de 2020). *The rise of the contingent workforce*. Obtenido de Workforce: <https://2020workforce.com/>
- Parra, E., & Tineo, Y. (2019). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes], Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/317/TESIS%20-%20PARRA%20Y%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prasad, K., Rao, M., & Vaidya, R. (2020). Factors Effecting the Performance Management System: A Comparative Analysis Among men and women with reference to Information Technology Sector. *International Journal of Management and Business*, 11(1), 81-96. Obtenido de http://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_1/IJM_11_01_009.pdf
- Prysmakova, P., Tantardini, M., & Potkański, T. (2019). The Role of Financial Performance in Motivating Polish Municipal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 75–105. doi:<https://doi.org/10.1177/0734371X16685600>
- Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española. *Asociación de academias de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n%20?m=form>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee

engagement. *Business Perspectives*, 19(3), 162-174.
doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, 5(3), 3805-3823.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145.
doi:<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>

Sánchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo. [tesis de maestría, Universidad Privada del Norte], Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, J. (2018). Asesoría. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/asesoria.html>

Schwarz, G., Newman, A., & Eva, N. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public Administration Review*, 94(4), 1025–41. doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Sifuentes, A. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76315/Sifuentes_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M., & Macías, J. (2020). Labor climate and its impact on the performance of officials of the property registry Manta - EP. - Manabí. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria. Polo del Conocimiento*,

5(3), 541-553. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1351/2436>

Soto, S. (2018). Variables, dimensiones e indicadores en una tesis. *TesisCiencia*. Obtenido de <https://tesisciencia.com/2018/08/20/tesis-variables-dimensiones-indicadores/>

Tacuri-Palaguchi, M., & Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivation and job performance at the Catholic University of Cuenca. Case: Cañar Extension. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

Tua, A. (2020). Scientific research projects in Middle Education. *Revista Educare*, 24(2), Venezuela. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1320>

Valencia, V. (2018). Motivación y rendimiento académico de los alumnos de primaria del centro de educación básica alternativa Ricardo Palma del distrito de Barranca. [*Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2187/VALENCIA%200IRCASH%20DE%20ARTICA%20VIVIAN.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Tabla: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Variable 1: Motivación	Según Castro (2022) la motivación es aquel procedimiento psicológico mediante el cual incita y fomenta a la persona de manera enérgica al logro de los objetivos propuestos a través de sus propios esfuerzos realizados. Esta fomentación enérgica es de gran importancia ya que de la medida en que se dé el impulso, dependerá el éxito de la actividad a realizar.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por dos dimensiones, que a su vez están conformadas por veinte indicadores, los cuales están determinados por veinte preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1 al 13	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
				<i>Empatía</i>			
				<i>Saludo entre colaboradores</i>			
				<i>Preguntar</i>			
				<i>Alentar</i>			
				<i>Limpieza</i>			
				<i>Orientación</i>			
				<i>Alegría</i>			
				<i>Finalización de jornada</i>			
			<i>Retiro de la Institución</i>				
			Extrínseca	<i>Ambiente</i>	14 al 24		
				<i>Jefe / Líder</i>			
				<i>Recompensas</i>			
				<i>Comunicación</i>			
				<i>Plazos</i>			
				<i>Castigos</i>			
				<i>Bonos</i>			
				<i>Normas</i>			
				<i>Premios</i>			
				<i>Reconocimiento</i>			
Variable 2: Desempeño Laboral	Según Agui (2021) conceptualiza al desempeño laboral como uno de los factores clave para el logro de los objetivos y metas propuestas, teniendo en cuenta el entorno laboral, el rendimiento de los trabajadores, reconocimiento por las labores desempeñadas, la productividad, las remuneraciones, así como demás factores propios del ambiente de trabajo.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por cuatro dimensiones, que a su vez están constituidas por veinte indicadores, que están conformados por veintitrés preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.		Rendimiento		<i>Buenos materiales</i>	1 al 7
			<i>Contribución</i>				
			<i>Comodidad</i>				
			<i>Inicio y Finalización</i>				
			<i>Satisfacción</i>				
			Reconocimiento	<i>Trabajo en equipo</i>	8 al 12		
				<i>Gratificante</i>			
				<i>Aprecio</i>			
				<i>Aporte</i>			
			Productividad	<i>Agradecimiento</i>	13 al 17		
				<i>Tranquilidad</i>			
				<i>Capacitaciones</i>			
				<i>Eficiencia</i>			
<i>Conformidad</i>							
Remuneración	<i>Importancia</i>	18 al 23					
	<i>Pago</i>						
	<i>Justicia</i>						
	<i>Equidad</i>						
	<i>Ascensos</i>						
	<i>Pago por necesidad</i>						

Tabla: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis general	Justificación general	Variable 1: Motivación	Unidad de análisis: Colaboradores públicos de una entidad regional, Perú	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal, descriptivo
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú?	Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú.	Existe una relación positiva entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional, Perú.	En lo teórico porque se utilizan estudios previos y se fundamenta en teorías o conceptos relacionados a la motivación y desempeño laboral.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Justificación específica	Variable 2: Desempeño Laboral	Población y muestra: 60 servidores públicos	
1. ¿Qué relación existe entre motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad? 2. ¿Qué relación existe entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad? 3. ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad? 4. ¿Qué relación existe entre la motivación y la remuneración en los colaboradores de la entidad?	1. Identificar la relación que existe entre motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad. 2. Conocer la relación que existe entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad. 3. Precisar la relación que existe entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad. 4. Identificar la relación que existe entre la motivación y remuneración en los colaboradores de la entidad.	1. Existe una relación positiva entre la motivación y el rendimiento en los colaboradores de la entidad. 2. Existe una relación positiva entre motivación y el reconocimiento en los colaboradores de la entidad. 3. Existe una relación positiva entre motivación y la productividad en los colaboradores de la entidad. 4. Existe una relación positiva entre motivación y la remuneración en los colaboradores de la entidad.	Se justifica, en lo práctico porque los resultados de la investigación ayudarán a la institución a comprender mejor las necesidades de los colaboradores con la finalidad que se encuentren motivadas para las funciones que se le asignen, generando de este modo un buen clima laboral. En lo metodológico porque se aplicará el procedimiento científico, desarrollando un estudio tipo básica, a nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo. Finalmente, en lo social porque la motivación puede incidir en un adecuado desempeño laboral lo que sería beneficioso para la institución y la satisfacción de los colaboradores.			

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación por lo que recurro a su espíritu colaborador para contestar el presente documento, el cual será anónimo y sus resultados serán utilizados para fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) el numeral de respuesta que considere pertinente según el número de la tabla siguiente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS O ENUNCIADOS		1	2	3	4	5
1	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.					
2	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.					
3	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.					
4	Generalmente contestas y respondes las preguntas en forma alturada en el entorno del trabajo.					
5	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.					
6	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.					
7	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.					
8	La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.					
9	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.					
10	La entidad tiene definido el tareo diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.					
11	La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.					
12	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del recinto de trabajo.					
13	Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.					
14	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.					
15	Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.					
16	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.					
17	En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales					
18	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.					
19	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.					
20	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.					
21	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.					
22	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.					
23	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.					
24	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación por lo que recorro a su espíritu colaborador para contestar el presente documento, el cual será anónimo y sus resultados serán utilizados para fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) el numeral de respuesta que considere pertinente según el número de la tabla siguiente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS O ENUNCIADOS		1	2	3	4	5
1	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
2	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.					
3	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.					
4	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.					
5	En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.					
6	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.					
7	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.					
8	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.					
9	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.					
10	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.					
11	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.					
12	Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.					
13	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.					
14	En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.					
15	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.					
16	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.					
17	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.					
18	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.					
19	Me siento satisfecho con la remuneración percibida.					
20	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.					
21	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.					
22	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.					
23	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.					

Ficha de validación de expertos

Experto 1: Mgrt. Kristian Segundo Polo Sánchez.

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Motivación

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor

Mgrt. Kristian Segundo Polo Sánchez.

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571



Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1
		<i>Empatía</i>	2
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	3
		<i>Preguntar</i>	4
		<i>Alentar</i>	5
		<i>Limpieza</i>	6
		<i>Orientación</i>	7, 8
		<i>Alegría</i>	9
		<i>Finalización de jornada</i>	10, 11
	<i>Retiro de la Institución</i>	12, 13	
	Extrínseca	<i>Ambiente</i>	14, 15
		<i>Jefe / Líder</i>	16, 17
		<i>Recompensas</i>	18
		<i>Comunicación</i>	19
		<i>Plazos</i>	20
		<i>Castigos</i>	21
		<i>Bonos</i>	22
		<i>Normas</i>	23
		<i>Reconocimiento</i>	24



Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Autor: Erwin Giancarlo Serquén Olivos

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca,

(2) Casi nunca,

(3) A veces,

(4) Casi siempre,

(5) Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.	1					
	<i>Empatía</i>	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.	2					
	<i>Saludo entre colaboradores</i>	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.	3					
	<i>Preguntar</i>	Generalmente contestas y respondes las preguntas en forma aturada en el entorno del trabajo.	4					
	<i>Alentar</i>	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.	5					
	<i>Limpieza</i>	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.	6					
	<i>Orientación</i>	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.	7					
		La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.	8					
	<i>Alegría</i>	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.	9					
	<i>Finalización de jornada</i>	La entidad tiene definido el tareo diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.	10					
		La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.	11					
	<i>Retiro de la institución</i>	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del recinto de trabajo.	12					
		Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.	13					



Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	14				
		Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	15				
	<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	16				
		En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales	17				
	<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	18				
	<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	19				
	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	20				
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	21				
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	22				
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	23				
<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	24					

**Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Motivación.**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Motivación	Según Castro (2022) la motivación es aquel procedimiento psicológico mediante el cual incita y fomenta a la persona de manera enérgica al logro de los objetivos propuestos a través de sus propios esfuerzos realizados. Esta fomentación enérgica es de gran importancia ya que de la medida en que se dé el impulso, dependerá el éxito de la actividad a realizar.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por dos dimensiones, que a su vez están conformadas por veinte indicadores, los cuales están determinados por veinte preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				<i>Empatía</i>	2		
				<i>Saludo entre colaboradores</i>	3		
				<i>Preguntar</i>	4		
				<i>Alentar</i>	5		
				<i>Limpieza</i>	6		
				<i>Orientación</i>	7, 8		
				<i>Alegría</i>	9		
				<i>Finalización de jornada</i>	10, 11		
			Extrínseca	<i>Retiro de la Institución</i>	12, 13		
				<i>Ambiente</i>	14, 15		
				<i>Jefe / Líder</i>	16, 17		
				<i>Recompensas</i>	18		
				<i>Comunicación</i>	19		
				<i>Plazos</i>	20		
				<i>Castigos</i>	21		
				<i>Bonos</i>	22		
				<i>Normas</i>	23		
				<i>Reconocimiento</i>	24		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos de la motivación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones			
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.	X		X		X		X					
		<i>Empatía</i>	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.	X		X		X		X					
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.	X		X		X		X					
		<i>Preguntar</i>	Generalmente constestas y respondes las preguntas en forma aturada en el entorno del trabajo.	X		X		X		X					
		<i>Alentar</i>	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.	X		X		X		X					
		<i>Limpieza</i>	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.	X		X		X		X					
		<i>Orientación</i>	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.	X		X		X		X					
			La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.	X		X		X		X					
		<i>Alegría</i>	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.	X		X		X		X					
		<i>Finalización de jornada</i>	La entidad tiene definido el tareo diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.	X		X		X		X					
	La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.		X		X		X		X						
	<i>Retiro de la institución</i>	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del resinto de trabajo.	X		X		X		X						
		Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.	X		X		X		X						
	Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	X		X		X		X					
			Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	X		X		X		X					
		<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		X					
			En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales	X		X		X		X					
		<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	X		X		X		X					

	<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	X		X		X		X		
	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	X		X		X		X		
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	X		X		X		X		
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	X		X		X		X		
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	X		X		X		X		
	<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	X		X		X		X		



Kristian Segundo Polo Sánchez

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : ADTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022


Mgtr. Kristian Segundo Polo Sánchez

Maestro en Gestión Pública y Desarrollo Local

Matrícula de Colegio Profesional: CELL 1326

DNI: 40439109

Correo personal: ksps_25@hotmail.com

Celular: 993738794

Ficha de validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría
en Gestión Pública

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor

Mgrt. Kristian Segundo Polo Sánchez.

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571



Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 servidores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

**5.2.1 Estructura**

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	<i>Rendimiento</i>	<i>Buenos materiales</i>	1
		<i>Contribución</i>	2
		<i>Comodidad</i>	3
		<i>Inicio y Finalización</i>	4, 5
		<i>Satisfacción</i>	6
		<i>Trabajo en equipo</i>	7
	<i>Reconocimiento</i>	<i>Gratificante</i>	8
		<i>Aprecio</i>	9
		<i>Aporte</i>	10
		<i>Agradecimiento</i>	11, 12
	<i>Productividad</i>	<i>Tranquilidad</i>	13
		<i>Capacitaciones</i>	14
		<i>Eficiencia</i>	15
		<i>Conformidad</i>	16
		<i>Importancia</i>	17
	<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	18, 19
		<i>Justicia</i>	20
		<i>Equidad</i>	21
		<i>Ascensos</i>	22
		<i>Pago por necesidad</i>	23



Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Erwin Giancarlo Serquén Olivos

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:
(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración					
				1	2	3	4	5	
Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	1						
	<i>Contribución</i>	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	2						
	<i>Comodidad</i>	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	3						
	<i>Inicio y Finalización</i>		En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	4					
			En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	5					
	<i>Satisfacción</i>		Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	6					
<i>Trabajo en equipo</i>		En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	7						
Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	8						
	<i>Aprecio</i>	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	9						
	<i>Aporte</i>	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	10						
	<i>Agradecimiento</i>		Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	11					
Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.			12						
Productividad	<i>Tranquilidad</i>	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	13						



	<i>Capacitaciones</i>	En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	14				
	<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	15				
	<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	16				
	<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	17				
<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	18				
		Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	19				
	<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	20				
	<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	21				
	<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	22				
	<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	23				

**Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.**

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Agui (2020) conceptualiza al desempeño laboral como uno de los factores clave para el logro de los objetivos y metas propuestas, teniendo en cuenta el entorno laboral, el rendimiento de los trabajadores, reconocimiento por las labores desempeñadas, la productividad, las remuneraciones, así como demás factores propios del ambiente de trabajo.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por cuatro dimensiones, que a su vez están constituidas por veinte indicadores, que están conformados por veintitrés preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Rendimiento	Buenos materiales	1	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Contribución	2		
				Comodidad	3		
				Inicio y Finalización	4, 5		
				Satisfacción	6		
				Trabajo en equipo	7		
			Reconocimiento	Gratificante	8		
				Aprecio	9		
				Aporte	10		
				Agradecimiento	11, 12		
			Productividad	Tranquilidad	13		
				Capacitaciones	14		
				Eficiencia	15		
				Conformidad	16		
				Importancia	17		
			Remuneración	Pago	18, 19		
				Justicia	20		
				Equidad	21		
				Ascensos	22		
				Pago por necesidad	23		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Contribución</i>	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Comodidad</i>	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Inicio y Finalización</i>	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Satisfacción</i>	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<i>Trabajo en equipo</i>	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Aprecio</i>	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Aporte</i>	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Agradecimiento</i>	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Productividad	<i>Tranquilidad</i>	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Capacitaciones</i>	En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	X		X		X		X	
		<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	X		X		X		X	
		<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	X		X		X		X	
	<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	X		X		X		X	
			Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	X		X		X		X	
		<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	X		X		X		X	
		<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	X		X		X		X	
<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	X		X		X		X			
<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	X		X		X		X			



Kristian Segundo Polo Sánchez

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : ADTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022

*Mr. Kristian Segundo Polo Sánchez
Maestro en Gestión Pública y Desarrollo Local*

Matricula de Colegio Profesional: CELL 1326

DNI: 40439109

Correo personal: ksp_s_25@hotmail.com

Celular: 993738794



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	POLO SANCHEZ
Nombres	KRISTIAN SEGUNDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40439109

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Rector	VELASQUEZ BENITES ORLANDO
Secretario General	CORTEZ LARA REGNE
Director	SANTOS CRUZ TEODULO JENARO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
Fecha de Expedición	12/10/2012
Resolución/Acta	1616-2012/UNT
Diploma	A1228142
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868429

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:58:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Experto 2: Mgrt. Fernando Waldemaro Guevara Pérez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de
Maestría en Gestión Pública

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento
Cuestionario sobre Motivación

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor
Mgrt. Guevara Pérez Fernando Waldemaro.
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1
		<i>Empatía</i>	2
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	3
		<i>Preguntar</i>	4
		<i>Alentar</i>	5
		<i>Limpieza</i>	6
		<i>Orientación</i>	7, 8
		<i>Alegría</i>	9
		<i>Finalización de jornada</i>	10, 11
		<i>Retiro de la Institución</i>	12, 13
	Extrínseca	<i>Ambiente</i>	14, 15
		<i>Jefe / Líder</i>	16, 17
		<i>Recompensas</i>	18
		<i>Comunicación</i>	19
		<i>Plazos</i>	20
		<i>Castigos</i>	21
		<i>Bonos</i>	22
		<i>Normas</i>	23
		<i>Reconocimiento</i>	24

Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	14				
		Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	15				
	<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	16				
		En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales	17				
	<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	18				
	<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	19				
	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	20				
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	21				
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	22				
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	23				
<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	24					

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos de la motivación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.	X		X		X		X		
		<i>Empatía</i>	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.	X		X		X		X		
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.	X		X		X		X		
		<i>Preguntar</i>	Generalmente contestas y respondes las preguntas en forma aturada en el entorno del trabajo.	X		X		X		X		
		<i>Alientar</i>	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.	X		X		X		X		
		<i>Limpieza</i>	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.	X		X		X		X		
		<i>Orientación</i>	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.	X		X		X		X		
			La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.	X		X		X		X		
		<i>Alegría</i>	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.	X		X		X		X		
		<i>Finalización de jornada</i>	La entidad tiene definido el tarea diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.	X		X		X		X		
	La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.		X		X		X		X			
	<i>Retiro de la institución</i>	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del resinto de trabajo.	X		X		X		X			
		Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.	X		X		X		X			
	Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	X		X		X		X		
			Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	X		X		X		X		
		<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		X		
			En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	X		X		X		X		
<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	X		X		X		X				

	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	X		X		X		X		
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	X		X		X		X		
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	X		X		X		X		
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	X		X		X		X		
	<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	X		X		X		X		



Mg. Guevara Pérez Fernando Waldemaro
EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Mgrt. Guevara Pérez Fernando Waldemaro

Magister en Gestión Pública

Matrícula de Colegio Profesional: CLAD N°13379

DNI: 46064111

Correo personal: fernandoguevaraperez@hotmail.com

Celular: 969855694



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría
en Gestión Pública

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor

Mgrt. Guevara Pérez Fernando Waldemaro.

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571



Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 items, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 servidores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



5.2.1 Estructura

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	1
		<i>Contribución</i>	2
		<i>Comodidad</i>	3
		<i>Inicio y Finalización</i>	4, 5
		<i>Satisfacción</i>	6
		<i>Trabajo en equipo</i>	7
	Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	8
		<i>Aprecio</i>	9
		<i>Aporte</i>	10
		<i>Agradecimiento</i>	11, 12
	Productividad	<i>Tranquilidad</i>	13
		<i>Capacitaciones</i>	14
		<i>Eficiencia</i>	15
		<i>Conformidad</i>	16
		<i>Importancia</i>	17
	Remuneración	<i>Pago</i>	18, 19
		<i>Justicia</i>	20
		<i>Equidad</i>	21
		<i>Ascensos</i>	22
		<i>Pago por necesidad</i>	23

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL
Autor: Erwin Giancarlo Serquén Olivos

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Nunca,

(2) Casi nunca,

(3) A veces,

(4) Casi siempre,

(5) Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	1					
	<i>Contribución</i>	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	2					
	<i>Comodidad</i>	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	3					
	<i>Inicio y Finalización</i>	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	4					
		En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	5					
	<i>Satisfacción</i>	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	6					
<i>Trabajo en equipo</i>	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	7						
Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	8					
	<i>Aprecio</i>	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	9					
	<i>Aporte</i>	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	10					
	<i>Agradecimiento</i>	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	11					
Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.		12						
Productividad	<i>Tranquilidad</i>	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	13					

	<i>Capacitaciones</i>	En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	14				
	<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	15				
	<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	16				
	<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	17				
<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	18				
		Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	19				
	<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	20				
	<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	21				
	<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	22				
	<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	23				

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Agui (2020) conceptualiza al desempeño laboral como uno de los factores clave para el logro de los objetivos y metas propuestas, teniendo en cuenta el entorno laboral, el rendimiento de los trabajadores, reconocimiento por las labores desempeñadas, la productividad, las remuneraciones, así como demás factores propios del ambiente de trabajo.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por cuatro dimensiones, que a su vez están constituidas por veinte indicadores, que están conformados por veintitrés preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	1	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				<i>Contribución</i>	2		
				<i>Comodidad</i>	3		
				<i>Inicio y Finalización</i>	4, 5		
				<i>Satisfacción</i>	6		
				<i>Trabajo en equipo</i>	7		
			Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	8		
				<i>Aprecio</i>	9		
				<i>Aporte</i>	10		
			Productividad	<i>Agradecimiento</i>	11, 12		
				<i>Tranquilidad</i>	13		
				<i>Capacitaciones</i>	14		
				<i>Eficiencia</i>	15		
Remuneración	<i>Conformidad</i>	16					
	<i>Importancia</i>	17					
	<i>Pago</i>	18, 19					
	<i>Justicia</i>	20					
	<i>Equidad</i>	21					
	<i>Ascensos</i>	22					
<i>Pago por necesidad</i>	23						

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Rendimiento	Buenos materiales	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	X		X		X		X				
		Contribución	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	X		X		X		X				
		Comodidad	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	X		X		X		X				
		Inicio y Finalización	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	X		X		X		X				
			En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	X		X		X		X				
		Satisfacción	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		X					
	Reconocimiento	Gratificante	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X				
		Aprecio	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	X		X		X		X				
		Aporte	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	X		X		X		X				
		Agradecimiento	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	X		X		X		X				
	Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.		X		X		X		X					
	Productividad	Tranquilidad	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	X		X		X		X				
Capacitaciones		En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	X		X		X		X					

		<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	X		X		X		
		<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	X		X		X		
		<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	X		X		X		
	<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece politicas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	X		X		X		
			Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	X		X		X		
		<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	X		X		X		
		<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	X		X		X		
		<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	X		X		X		
		<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las politicas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	X		X		X		



Mg. Guevara Pérez Fernando Waldemaro
EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional
- Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Mgr. Guevara Pérez Fernando Waldemaro

Magister en Gestión Pública

Matricula de Colegio Profesional: CLAD N°13379

DNI: 46064111

Correo personal: linaresv_1993@hotmail.com

Celular: 999807209



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GUEVARA PEREZ
Nombres	FERNANDO WALDEMARO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	46064111

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/06/18
Resolución/Acta	0177-2018-UCV
Diploma	052-036772
Fecha Matrícula	01/10/2016
Fecha Egreso	04/03/2018

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868443

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 09:00:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3: Mgtr. Walter Gonzalo Linares Valdivieso



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de
Maestría en Gestión Pública

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Motivación

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor

Mgtr. Linares Valdivieso Walter Gonzalo.

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 colaboradores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1
		<i>Empatía</i>	2
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	3
		<i>Preguntar</i>	4
		<i>Alentar</i>	5
		<i>Limpieza</i>	6
		<i>Orientación</i>	7, 8
		<i>Alegría</i>	9
		<i>Finalización de jornada</i>	10, 11
		<i>Retiro de la Institución</i>	12, 13
		Extrínseca	<i>Ambiente</i>
	<i>Jefe / Líder</i>		16, 17
	<i>Recompensas</i>		18
	<i>Comunicación</i>		19
	<i>Plazos</i>		20
	<i>Castigos</i>		21
	<i>Bonos</i>		22
	<i>Nomas</i>		23
	<i>Reconocimiento</i>		24

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Autor: Erwin Giancarlo Serquén Olivos

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Nunca,

(2) Casi nunca,

(3) A veces,

(4) Casi siempre,

(5) Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.	1					
	<i>Empatía</i>	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.	2					
	<i>Saludo entre colaboradores</i>	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.	3					
	<i>Preguntar</i>	Generalmente contestas y respondes las preguntas en forma atenta en el entorno del trabajo.	4					
	<i>Alentar</i>	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.	5					
	<i>Limpieza</i>	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.	6					
	<i>Orientación</i>	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.	7					
		La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.	8					
	<i>Alegria</i>	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.	9					
	<i>Finalización de jornada</i>	La entidad tiene definido el tareo diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.	10					
		La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.	11					
	<i>Retiro de la institución</i>	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del recinto de trabajo.	12					
		Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.	13					

Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	14				
		Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	15				
	<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	16				
		En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales	17				
	<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	18				
	<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	19				
	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	20				
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	21				
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	22				
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	23				
<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulando a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	24					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Motivación.

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Motivación	Según Castro (2022) la motivación es aquel procedimiento psicológico mediante el cual incita y fomenta a la persona de manera enérgica al logro de los objetivos propuestos a través de sus propios esfuerzos realizados. Esta fomentación enérgica es de gran importancia ya que de la medida en que se dé el impulso, dependerá el éxito de la actividad a realizar.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por dos dimensiones, que a su vez están conformadas por veinte indicadores, los cuales están determinados por veinte preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	1	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				<i>Empatía</i>	2		
				<i>Saludo entre colaboradores</i>	3		
				<i>Preguntar</i>	4		
				<i>Alentar</i>	5		
				<i>Limpieza</i>	6		
				<i>Orientación</i>	7, 8		
				<i>Alegría</i>	9		
				<i>Finalización de jornada</i>	10, 11		
			Extrínseca	<i>Retiro de la Institución</i>	12, 13		
				<i>Ambiente</i>	14, 15		
				<i>Jefe / Líder</i>	16, 17		
				<i>Recompensas</i>	18		
				<i>Comunicación</i>	19		
				<i>Plazos</i>	20		
				<i>Castigos</i>	21		
				<i>Bonos</i>	22		
				<i>Normas</i>	23		
				<i>Reconocimiento</i>	24		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos de la motivación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación	Intrínseca	<i>Puntualidad</i>	La entidad motiva a la puntualidad en sus colaboradores.	X		X		X		X				
		<i>Empatía</i>	En la entidad promueve con capacitaciones a mejorar la empatía entre los colaboradores.	X		X		X		X				
		<i>Saludo entre colaboradores</i>	La entidad promueve la cordialidad y saludo entre los colaboradores.	X		X		X		X				
		<i>Preguntar</i>	Generalmente contestas y respondes las preguntas en forma atenta en el entorno del trabajo.	X		X		X		X				
		<i>Alegría</i>	Tu trabajo y apoyo a tus compañeros alientan a llegar a sus metas.	X		X		X		X				
		<i>Limpieza</i>	La entidad influye al ordenamiento y limpieza del lugar de trabajo constantemente.	X		X		X		X				
		<i>Orientación</i>	La entidad cuenta con croquis internos y señalización de ubicación.	X		X		X		X				
			La entidad cuenta con avisos informativos de cómo realizar los trámites documentarios.	X		X		X		X				
		<i>Alegría</i>	La entidad cumple con todos los beneficios de los colaboradores.	X		X		X		X				
		<i>Finalización de jornada</i>	La entidad tiene definido el tareo diario del colaborador para finalizar su jornada diaria.	X		X		X		X				
		La entidad respeta las horas de trabajo establecidas por la Organización Internacional de Trabajo.	X		X		X		X					
	<i>Retiro de la institución</i>	La entidad maneja un control de retiro de los colaboradores del resinto de trabajo.	X		X		X		X					
		Tienes por costumbre despedirte cordialmente de tus compañeros de labores de la entidad.	X		X		X		X					
	Extrínseca	<i>Ambiente</i>	La entidad cuenta con una infraestructura adecuada que permita desarrollar de forma óptima las labores a realizar.	X		X		X		X				
			Generalmente trabajas a gusto con el entorno laboral de la entidad.	X		X		X		X				
		<i>Jefe / Líder</i>	En la entidad, tu jefe inmediato te orienta hacia el logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		X				
			En la entidad las tareas asignadas por los jefes están en función a los objetivos institucionales.	X		X		X		X				
		<i>Recompensas</i>	La entidad realiza recompensas a los colaboradores por las labores desempeñadas.	X		X		X		X				
<i>Comunicación</i>	En la entidad, se trabaja mejor cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores.	X		X		X		X						



	<i>Plazos</i>	En la entidad, cuando se labora por plazos establecidos, ayuda a desarrollo oportuno de los objetivos y metas institucionales.	X		X		X		X		
	<i>Castigos</i>	En la entidad, se sanciona a los colaboradores que no han desempeñado su función.	X		X		X		X		
	<i>Bonos</i>	En la entidad se otorgan bonos o incentivos cuando se realiza un trabajo de manera extraordinaria.	X		X		X		X		
	<i>Normas</i>	La entidad cuenta con normas claras que faciliten un buen trabajo.	X		X		X		X		
	<i>Reconocimiento</i>	La entidad realiza los reconocimientos estimulándolos a los colaboradores en el periodo por sus metas cumplidas.	X		X		X		X		


Mg. Linares Valderrama Walter Gonzalo
EXPERTO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional
- Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022



Mgrt. Linares Valdivieso Walter Gonzalo

Magister en Gestión Pública

Matrícula de Colegio Profesional N°018551

DNI: 73075752

Correo personal: linaresv_1993@hotmail.com

Celular: 999807209



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Señor

Mgrt. Linares Valdivieso Walter Gonzalo.

Chiclayo -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Erwin Giancarlo Serquén Olivos
DNI: 72693571



Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

2 Autor original:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

3 Objetivo:

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 60 servidores públicos de una entidad regional - Perú.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



5.2.1 Estructura

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	1
		<i>Contribución</i>	2
		<i>Comodidad</i>	3
		<i>Inicio y Finalización</i>	4, 5
		<i>Satisfacción</i>	6
		<i>Trabajo en equipo</i>	7
	Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	8
		<i>Aprecio</i>	9
		<i>Aporte</i>	10
		<i>Agradecimiento</i>	11, 12
	Productividad	<i>Tranquilidad</i>	13
		<i>Capacitaciones</i>	14
		<i>Eficiencia</i>	15
		<i>Conformidad</i>	16
		<i>Importancia</i>	17
	Remuneración	<i>Pago</i>	18, 19
		<i>Justicia</i>	20
		<i>Equidad</i>	21
		<i>Ascensos</i>	22
		<i>Pago por necesidad</i>	23

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL
Autor: Erwin Giancarlo Serquén Olivos

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Nunca,

(2) Casi nunca,

(3) A veces,

(4) Casi siempre,

(5) Siempre

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Rendimiento	<i>Buenos materiales</i>	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	1					
	<i>Contribución</i>	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	2					
	<i>Comodidad</i>	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	3					
	<i>Inicio y Finalización</i>	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	4					
		En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	5					
	<i>Satisfacción</i>	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	6					
<i>Trabajo en equipo</i>	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	7						
Reconocimiento	<i>Gratificante</i>	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	8					
	<i>Aprecio</i>	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	9					
	<i>Aporte</i>	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	10					
	<i>Agradecimiento</i>	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	11					
Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.		12						
Productividad	<i>Tranquilidad</i>	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	13					



	<i>Capacitaciones</i>	En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	14				
	<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	15				
	<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	16				
	<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	17				
<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	18				
		Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	19				
	<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	20				
	<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	21				
	<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	22				
	<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	23				

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Agui (2020) conceptualiza al desempeño laboral como uno de los factores clave para el logro de los objetivos y metas propuestas, teniendo en cuenta el entorno laboral, el rendimiento de los trabajadores, reconocimiento por las labores desempeñadas, la productividad, las remuneraciones, así como demás factores propios del ambiente de trabajo.	Será cuantificada a través de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario, y estará comprendida por cuatro dimensiones, que a su vez están constituidas por veinte indicadores, que están conformados por veintitrés preguntas cerradas y cuya medición será a través de la escala de Likert, con una escala de valoración establecida entre uno y cinco, siendo uno lo mínimo y cinco lo máximo.	Rendimiento	Buenos materiales	1	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Contribución	2		
				Comodidad	3		
				Inicio y Finalización	4, 5		
				Satisfacción	6		
				Trabajo en equipo	7		
			Reconocimiento	Gratificante	8		
				Aprecio	9		
				Aporte	10		
			Productividad	Agradecimiento	11, 12		
				Tranquilidad	13		
				Capacitaciones	14		
				Eficiencia	15		
				Conformidad	16		
			Remuneración	Importancia	17		
				Pago	18, 19		
				Justicia	20		
Equidad	21						
Ascensos	22						
Pago por necesidad	23						

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Rendimiento	Buenos materiales	En la entidad, otorga buenos materiales que sean necesarios para llevar a cabo mi trabajo.	X		X		X		X		
		Contribución	Generalmente mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad.	X		X		X		X		
		Comodidad	La entidad brinda a los colaboradores la comodidad necesaria para realizar mi trabajo en el entorno laboral.	X		X		X		X		
		Inicio y Finalización	En la entidad se registra la entrada de los colaboradores para desempeñar las labores asignadas.	X		X		X		X		
			En la entidad se registra la salida de los colaboradores que realizan las labores asignadas.	X		X		X		X		
		Satisfacción	Generalmente me siento satisfecho con el desempeño de mis labores realizadas.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	En la institución se trabaja en equipo para lograr desempeñar las funciones asignadas y lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		X			
	Reconocimiento	Gratificante	En la entidad se reconoce el desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X		
		Aprecio	En la entidad, mi jefe inmediato y/o superior aprecia mi labor desempeñada dentro de mis competencias.	X		X		X		X		
		Aporte	Generalmente mis ideas o aportes son considerados para el lograr los objetivos de la institución.	X		X		X		X		
		Agradecimiento	Los proveedores y servidores reconocen y agradecen por mi desempeño.	X		X		X		X		
	Generalmente reconozco y agradezco las labores desempeñadas por mis compañeros de trabajo.		X		X		X		X			
	Productividad	Tranquilidad	Siento tranquilidad al cumplir con el desarrollo de las labores encomendadas.	X		X		X		X		
Capacitaciones		En la entidad se capacita al personal en temas afines de su competencia.	X		X		X		X			

	<i>Eficiencia</i>	En la entidad se mide la eficiencia del desempeño de las labores institucionales.	x	x	x	x		
	<i>Conformidad</i>	La entidad reconoce la labor desempeñada por los colaboradores y da la conformidad por el buen trabajo realizado.	x	x	x	x		
	<i>Importancia</i>	La entidad otorga la debida importancia al capital humano que es fundamental para el desempeño y productividad de las labores a realizar.	x	x	x	x		
<i>Remuneración</i>	<i>Pago</i>	En la entidad establece políticas y escalas para reconocer las remuneraciones de los colaboradores.	x	x	x	x		
		Me siento satisfecho con la remuneración percibida.	x	x	x	x		
	<i>Justicia</i>	En la entidad se reconoce las remuneraciones de manera justa.	x	x	x	x		
	<i>Equidad</i>	En la entidad las remuneraciones se dan de forma equitativa de acuerdo a las directivas y escalas remunerativas vigentes.	x	x	x	x		
	<i>Ascensos</i>	En la entidad se realizan concursos de ascenso a los colaboradores de la institución.	x	x	x	x		
	<i>Pago por necesidad</i>	En la entidad las políticas establecidas para las remuneraciones son de acuerdo a la necesidad institucional.	x	x	x	x		



Mg. Linares Valdivieso Walter Gonzalo
EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

8 AUTOR:

Erwin Giancarlo Serquén Olivos

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Δpto (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 03 de junio de 2022

Mgrt. Linares Valcheseo Walter Gonzalo

Magister en Gestión Pública

Matrícula de Colegio Profesional N°018551

DNI: 73075752

Correo personal: linaresv_1993@hotmail.com

Celular: 999807209



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LINARES VALDIVIESO**
Nombres **WALTER GONZALO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **73075752**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/06/18**
Resolución/Acta **0177-2018-UCV**
Diploma **052-036777**
Fecha Matrícula **01/10/2016**
Fecha Egreso **04/03/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868455

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 09:02:36-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Autorización de aplicación de instrumentos



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
SEDE CENTRAL
OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS



Firmado digitalmente por MECHAN VEGA Juan Manuel FIR 40979357
hard
Unidad: OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Cargo: JEFE OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 19/07/2022 - 17:01:01

Id seguridad: 6320252

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 19 julio 2022

OFICIO N° 001005-2022-GR.LAMB/OERH [4269370 - 3]

**YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
JEFE DE LA EPG-UCV-CH
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHICLAYO**

ASUNTO: Autoriza realizar trabajo de investigación.

REFERENCIA: Carta de registro 4269370-0

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez; comunicarle la aceptación del alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública: **ERWIN GIANCARLO SERQUEN OLIVOS**, para llevar a cabo la realización del Trabajo de Investigación (Tesis) denominado: "Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de una entidad regional - Perú".

Por las razones expuestas, comunico a usted que la referido alumno, quien es servidor de nuestra institución, deberá apersonarse a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lambayeque (Sede Regional), para las coordinaciones respectivas y poder llevar a cabo el trabajo de investigación en nuestra entidad.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente.

Firmado digitalmente
JUAN MANUEL MECHAN VEGA
JEFE OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 19/07/2022 - 17:01:01

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

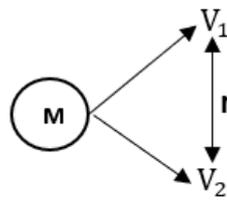
Cálculo de la muestra de la investigación

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Para el presente proyecto de investigación, la muestra será la misma que la indicada en la población, por ser finita o reducida; la cual consta de sesenta colaboradores públicos de una entidad regional, Perú.

Diseño de investigación

El presente proyecto se sustenta bajo un diseño correlacional, en el cual se analizará la influencia de las variables de acuerdo al siguiente esquema:



Dónde: **M**: muestra; **V1**: variable motivación; **V2**: variable desempeño laboral y **r**: correlación entre dichas variables.

Resultado de la prueba piloto

Confiabilidad de la variable Motivación

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA																														
INSTRUMENTOS / Participantes	ITEMS MOTIVACION																								Sumas	Σ(Simbolo de sumatoria)	α (Alfa) =	k (Numero de items) =	Vi (Varianza de cada items) =	Vt (Varianza total) =
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
1	2	2	2	5	5	5	2	2	4	2	2	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	86	α (Alfa) =	0.917			
2	2	1	2	5	5	4	2	2	4	2	2	4	5	2	5	5	4	1	5	5	4	2	4	2	79	k (Numero de items) =	24			
3	2	1	2	4	4	4	1	1	3	2	1	4	4	1	4	4	3	1	5	5	4	1	4	1	66	Vi (Varianza de cada items) =	5.530			
4	3	2	2	5	5	5	2	2	4	2	2	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	2	89	Vt (Varianza total) =	45.69			
5	2	2	2	4	4	5	1	2	4	2	1	4	4	2	4	4	4	1	5	5	5	1	4	1	73					
6	2	3	3	5	5	5	2	2	4	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	88					
7	3	1	2	5	5	4	1	2	4	2	2	5	4	2	5	5	4	1	5	5	4	3	4	2	80					
8	2	2	2	5	5	4	2	2	4	4	1	5	5	2	5	5	3	2	5	5	5	3	5	2	85					
9	2	2	2	5	5	4	2	2	4	2	2	4	5	2	4	4	4	2	5	5	5	2	4	3	81					
10	2	3	2	5	5	4	2	2	4	2	1	5	5	2	5	5	4	2	5	5	5	2	4	3	84					
VARIANZA	0.160	0.490	0.090	0.160	0.160	0.240	0.210	0.090	0.090	0.360	0.240	0.240	0.210	0.290	0.210	0.210	0.490	0.250	0.000	0.000	0.210	0.490	0.240	0.400						
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.530																													
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	45.69																													

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA																											
ITEMS DESEMPEÑO LABORAL																											
INSTRUMENTOS / Participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Sumas			
1	5	5	4	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	81	Σ(Simbolo de sumatoria)		
2	4	4	4	5	5	4	2	1	4	3	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	61	α (Alfa) =	0.904	
3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	80	k (Numero de items) =	23	
4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	72	Vi (Varianza de cada items) =	6.36	
5	4	5	4	5	5	5	2	1	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	63	Vt (Varianza total) =	47.16	
6	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	77			
7	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	74			
8	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	2	2	1	1	2	67			
9	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	79			
10	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	78			
VARIANZA	0.240	0.210	0.250	0.000	0.000	0.210	0.640	0.160	0.410	0.090	0.250	0.210	0.210	0.210	0.200	0.360	0.890	0.490	0.250	0.440	0.240	0.240	0.160				
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.36																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	47.16																										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta