



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión motivacional y desempeño laboral en una Entidad  
Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Garcia Diaz, Sdenka Alisson (orcid.org/0000-0001-7551-9358)

#### **ASESOR:**

Mgt. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi madre, que me enseña a soñar y volar, que los sueños se hacen realidad, que siempre hay un camino de regreso a casa y que siempre perdura la huella del camino enseñado.

A mi padre, por toda la simplicidad que él me enseñó, las ganas de vivir y que se debe aprovechar cada segundo al máximo, mi querido soñador (en su memoria).

A mis hermanos; Mariana y Nicolas que me inspiran cada día a ser una mejor persona, a creer que el amor y la unión son las fuerzas más grandes de esta vida.

A mi abuela que ella me enseña que todavía es posible creer en todo lo bueno que existe.

### **Agradecimiento**

Quienes me apoyaron, quienes me ayudaron, quienes me hicieron llegar hasta aquí, yo les agradezco desde el fondo de mi corazón.

Como eje principal a Dios, esta institución, mi querida familia, amistades, quien más estuvo a mi lado en cada desvelo y días de estudio, ¡Gracias!

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                       | iii  |
| Índice de contenidos                                 | iv   |
| Índice de tablas                                     | v    |
| Índice de gráficos y figuras                         | vii  |
| Resumen  | viii |
| Abstract   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 8    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 18   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 18   |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 20   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 23   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 30   |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 30   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 30   |
| IV. RESULTADOS                                       | 32   |
| 4.1. Análisis descriptivo                            | 32   |
| 4.2. Prueba de normalidad                            | 34   |
| 4.3. Contrastación de hipótesis                      | 35   |
| V. DISCUSIÓN   | 42   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 47   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 49   |
| REFERENCIAS  | 50   |
| ANEXOS   | 59   |

## Índice de tablas

|   |           |
|---|-----------|
| Tabla 1: Población de estudio .....   | 23        |
| Tabla 2 Matriz de Instrumento.....  | 24        |
| Tabla 3 Escala de Medición .....  | 25        |
| Tabla 4: Valores del coeficiente de confiabilidad.....                                | 26        |
| Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos – prueba piloto.....                       | 26        |
| Tabla 6: Estadística de fiabilidad total del instrumento – prueba piloto .....        | 27        |
| Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos – variable 01 .....                        | 27        |
| Tabla 8: Estadística de fiabilidad – variable 01 .....                                | 27        |
| Tabla 9: Resumen de procesamiento de casos – variable 02 .....                        | 28        |
| Tabla 10: Estadística de fiabilidad – variable 02 .....                               | 28        |
| Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos totales .....                             | 28        |
| Tabla 12: Estadística de fiabilidad total del instrumento.....                        | 28        |
| Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos totales – variable 01 .....               | 29        |
| Tabla 14: Estadística de fiabilidad total – variable 01.....                          | 29        |
| Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos total – variable 02 .....                 | 29        |
| Tabla 16: Estadística de fiabilidad total – variable 02.....                          | 30        |
| <i>Tabla 17: Análisis de la variable 01 –Gestión motivacional y sus dimensiones</i>   | <i>32</i> |
| <i>Tabla 18: Análisis de la variable 02 – Desempeño laboral y sus dimensiones</i>     | <i>33</i> |
| <i>Tabla 19: Pruebas de normalidad .....</i>  | <i>35</i> |
| <i>Tabla 20: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general .....</i>                 | <i>36</i> |
| <i>Tabla 21: Prueba de correlación del objetivo general .....</i>                     | <i>37</i> |
| <i>Tabla 22: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1 .....</i>            | <i>38</i> |
| <i>Tabla 23: Prueba de correlación del objetivo específica 1 .....</i>                | <i>39</i> |
| <i>Tabla 24: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2 .....</i>            | <i>40</i> |
| <i>Tabla 25: Prueba de correlación del objetivo específica 2 .....</i>                | <i>40</i> |
| <i>Tabla 26: Busca un incentivo para tener una mayor productividad.....</i>           | <i>81</i> |
| <i>Tabla 27: Se debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro.....</i>    | <i>82</i> |
| <i>Tabla 28: Se brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral .</i>  | <i>83</i> |
| <i>Tabla 29: Los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros .....</i> | <i>84</i> |
| <i>Tabla 30: La remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza .....</i>   | <i>85</i> |
| <i>Tabla 31: La remuneración mensual es acorde con el mercado laboral .....</i>       | <i>86</i> |
| <i>Tabla 32: Le gusta participar en trabajos grupales.....</i>                        | <i>87</i> |

|   |     |
|---|-----|
| <i>Tabla 33: Comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas.....</i>   | 88  |
| <i>Tabla 34: La empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo.....</i>         | 89  |
| <i>Tabla 35: Estimulación de desarrollo laboral en el trabajo.....</i>              | 90  |
| <i>Tabla 36: Se tiene una meta personal dentro de la empresa.....</i>               | 91  |
| <i>Tabla 37: Están motivado para lograr metas tus metas personales.....</i>         | 92  |
| <i>Tabla 38: Se observa oportunidades de crecimiento en la entidad.....</i>         | 93  |
| <i>Tabla 39: La entidad impulsa su crecimiento laboral.....</i>                     | 94  |
| <i>Tabla 40: Se demuestra la eficiencia en el trabajo.....</i>                      | 95  |
| <i>Tabla 41: Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad.....</i>    | 96  |
| <i>Tabla 42: Se asume todos los trabajos que se le presentan.....</i>               | 97  |
| <i>Tabla 43: Existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas.....</i>     | 98  |
| <i>Tabla 44: Tiene un compromiso con la entidad.....</i>                            | 99  |
| <i>Tabla 45: Se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo.....</i>           | 100 |
| <i>Tabla 46: Su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades.....</i> | 101 |
| <i>Tabla 47: Se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área ..</i>  | 102 |
| <i>Tabla 48: Conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área</i>   | 103 |
| <i>Tabla 49: Hay un balance entre la vida profesional y personal.....</i>           | 104 |
| <i>Tabla 50: La entidad incentiva la participación de todo el personal.....</i>     | 105 |
| <i>Tabla 51: Existe comunicación interna para solucionar los problemas.....</i>     | 106 |

## Índice de gráficos y figuras

|   |     |
|---|-----|
| Gráfico 1: Análisis descriptivo sobre gestión motivacional y sus dimensiones.         | 80  |
| Gráfico 2: Análisis descriptivo sobre desempeño laboral y sus dimensiones...          | 80  |
| Gráfico 3: Busca un incentivo para tener una mayor productividad .....                | 81  |
| Gráfico 4: Se debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro .....         | 82  |
| Gráfico 5: Se brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral.         | 83  |
| Gráfico 6: Los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros.....        | 84  |
| Gráfico 7: La remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza.....          | 85  |
| Gráfico 8: La remuneración mensual es acorde con el mercado laboral.....              | 86  |
| Gráfico 9: Le gusta participar en trabajos grupales .....                             | 87  |
| Gráfico 10: Comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas .....         | 88  |
| Gráfico 11: La empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo .....               | 89  |
| Gráfico 12: Estimulación de desarrollo laboral en el trabajo .....                    | 90  |
| Gráfico 13: Se tiene una meta personal dentro de la empresa .....                     | 91  |
| Gráfico 14: Están motivado para lograr metas tus metas personales .....               | 92  |
| Gráfico 15: Se observa oportunidades de crecimiento en la entidad .....               | 93  |
| Gráfico 16: La entidad impulsa su crecimiento laboral.....                            | 94  |
| Gráfico 17: Se demuestra la eficiencia en el trabajo .....                            | 95  |
| Gráfico 18: Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad.....           | 96  |
| Gráfico 19: Se asume todos los trabajos que se le presentan .....                     | 97  |
| Gráfico 20: Existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas.....            | 98  |
| Gráfico 21: Tiene un compromiso con la entidad .....                                  | 99  |
| Gráfico 22: Se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo .....                 | 100 |
| Gráfico 23: Su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades .....       | 101 |
| Gráfico 24: Se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área            | 102 |
| Gráfico 25: Conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área<br>..... | 103 |
| Gráfico 26: Hay un balance entre la vida profesional y personal.....                  | 104 |
| Gráfico 27: La entidad incentiva la participación de todo el personal.....            | 105 |
| Gráfico 28: Existen comunicación interna para solucionar los problemas.....           | 106 |

## **Resumen**

El trabajo de investigación intitulado: “Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022”; donde se planteó como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

Para dicho estudio se utilizó la metodología de tipo básico, nivel o alcance descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra está constituida por 50 trabajadores de una unidad ejecutora, la técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario y para el procesamiento de los datos se utilizó el sistema estadístico Spss versión 25.

Finalmente, se concluyó que si existe relación significativa entre la Gestión Motivacional y el Desempeño Laboral de una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico; para lo cual se obtuvo la prueba de chi-cuadrado donde dio un valor de significancia menor a 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna. Para el objetivo planteado se utilizó la prueba del coeficiente de Spearman donde dio un valor de (0.742), es decir que la relación entre las variables es positiva alta.

### **Palabras clave**

Gestión motivacional, desempeño laboral, unidad ejecutora.

## **Abstract**

The research work entitled: "Motivational Management and Work Performance in a Basic Sanitation Executing Entity in the Province of Cusco, 2022"; where the general objective was raised: Determine what relationship exists between motivational management and job performance of an executing entity of basic sanitation in a province of Cusco, 2022.

For this study, the methodology of basic type, correlational descriptive level or scope, hypothetical deductive method, quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, the population and sample is made up of 50 workers of an executing unit, the technique that was obtained was the survey through a questionnaire and for data processing the statistical system Spss version 25 was obtained.

Finally, it was concluded that if there is a significant relationship between Motivational Management and Work Performance of a Basic Sanitation Executing Entity; for which the chi-square test was obtained where it gave a significance value of less than 0.05, therefore the alternative hypothesis is accepted. For the stated objective, the Spearman coefficient test was obtained, where it gave a value of (0.742), that is, the relationship between the variables is high positive.

### **Keywords**

Motivational management, job performance, executing unit

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial podemos mencionar que el talento humano es uno de los puntos más importantes en diferentes organizaciones, las cuales deben identificar y crear diversas gestiones de motivación para incrementar la productividad laboral y así obtener resultados positivos de desempeño laboral.

En el Ecuador Guevara (2016), menciona que las oficinas de recursos humanos deben poner en énfasis a los factores que permiten mejorar la motivación del desempeño laboral, ya que es un elemento importante para el funcionamiento de cualquier organización, recomendando mediante su estudio la importancia de la fomentación de trabajos en equipo, así como la implementación de capacitaciones para concientizar el trato al personal y como esto repercute en la institución.

De la misma forma Berle (2014), nos hace referencia que la política pública debe invertir en más en el valor que se le toma al funcionario, creando diversos métodos para que cada persona integrante se sienta comprometido de alcanzar los objetivos tanto personales como de la empresa, ofreciendo las condiciones necesarias para el mejor desenvolvimiento profesional.

Por todo ello podemos mencionar que la gestión motivacional es parte importante dentro de toda entidad para el mejor desempeño laboral, las entidades públicas o privadas a nivel nacional, tienen la visión y el objetivo de ofrecer diversos productos, así como servicios que cumplan con los diversos estándares de calidad internacional, sostenibilidad y ecología, por ello para cumplir dicho objetivo nos vemos en la necesidad de verificar el compromiso del personal y como desarrolla sus actividades ante las necesidades requeridas.

Del mismo modo se puede observar que el desempeño laboral es un tema amplio e importante, y depende de muchos factores que pueden relacionarse como; la motivación, el ambiente y/o clima laboral, la satisfacción de los colaboradores, la remuneración, la interacción con los colegas de trabajo, la gestión, entre otros.

Por ello para obtener resultados satisfactorios dentro de diferentes entidades, se tiene que implementar diversas estrategias para realizar una buena gestión motivacional, el cual debe evaluar sobre las condiciones que se

encuentran todos los colaboradores, impulsando así al desarrollo del talento humano, el interés, las ganas y energía que necesitan para proceder a resolver los problemas presentes del día a día de la sociedad, así como de las diversas entidades.

Si cada integrante desarrollara sus habilidades al máximo, se podría determinar el éxito de una empresa pública o privada, ya que cada individuo al manifestar las competencias laborales realizadas, puede obtener satisfacción personal, impulsando de manera notoria en los resultados y las culminaciones de metas para las organizaciones.

Coromoto y Villón (2018), mencionan que uno de los factores porque muchas empresas fracasan, se debe a que no tienen una buena gestión motivacional, los profesionales no están acordes con el puesto de destino, no presentan identidad con los roles que desempeñan, o no se encuentran en un ambiente laboral pleno o grato. Pudiendo también mencionar sobre las rutinas laborales y/o monotonía en el trabajo, diferentes limitantes que no permiten dar la libertad a sus capacidades, ni independencia a su creatividad, así como para las habilidades de sus colaboradores en las diferentes áreas y actividades de las empresas.

El desempeño laboral se relaciona en gran magnitud a la organización u entidad; por ello que se realiza este estudio de investigación, ya que existe diferentes problemas que no son considerados de manera adecuada como la correcta implementación de gestión motivacional, coordinación entre colaboradores, falta de entidad con el puesto asignado, mal clima laboral en diferentes oficinas, etc.; por tal motivo, los resultados no son satisfactorios y esto genera dificultad para obtención de metas programadas.

Así mismo esta investigación enfocará la relación que existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral en una unidad ejecutora de saneamiento básico de la Provincia de Cusco en el 2022, ya que muchas veces la falta de motivación afecta significativamente en las metas programadas para la ejecución de obras, y esto da como resultado un bajo desempeño laboral, por ello esta investigación es para mejorar e implementar de forma adecuada la gestión motivacional dando como resultado a largo plazo una mejora en la calidad de servicios y de la misma forma la satisfacción personal, emocional y mejorar la

eficacia y eficiencia de las actividades de la entidad reflejado en el desempeño laboral.

Adicionalmente, saber si la motivación se relación con el desempeño laboral y si ello afecta de manera negativa o positiva en las diferentes áreas y actividades programadas, ya que las entidades de saneamiento atienden y abastecen a un determinado ámbito de responsabilidad, con el fin de satisfacer las necesidades del servicio de agua potable y excretas, así como el de alcantarillado, todo dentro del ámbito de cada jurisdicción, según lo establecido en el Estatuto Social.

El alcance y la calidad de los servicios brindados, se realizará en función de la capacidad operativa, la capacidad administrativa y la factibilidad financiera que presenta la entidad, por ende, cómo se desarrolla el trabajador antes sus actividades.

Esto es importante, debido a que dan mejoras a la calidad de vida de los conformantes de su jurisdicción. Sabiendo que el agua es fundamental para la vida humana, así como el alcantarillado disminuye las contaminaciones y evita la propagación de las enfermedades.

Por ello que existen diversas oficinas encargadas del buen funcionamiento de la entidad, todas conformadas por determinadas personas que evalúan día a día las problemáticas existentes, la planificación, la elaboración y solución mediante las diferentes gerencias y áreas, cada espacio conformado por diferentes trabajadores con diversos puntos de vista y formas de trabajo, una parte de ellos conformada por colaboradores que son contratados por un determinado tiempo, mientras que los otros son trabajadores nombrados en la entidad.

Todo ello mediante atendimientos directos y/o proyectos de mayor magnitud para la satisfacción de los usuarios y la inclusión de más beneficiarios, implementando así más zonas de intervención para la mejoría de calidad de vida a los usuarios.

Surgiendo de esta manera la siguiente pregunta; ¿Qué pasa si, alguna de las áreas no está en sincronía continua y/o el personal que labora en dichos puntos no tiene un buen desempeño laboral?; claramente este es un punto crítico

negativo tanto para la planificación y/o ejecución de las actividades programadas, lo cual traerá consigo un problema a corto o largo plazo, el cual repercute en la empresa en diferentes aspectos, de igual modo en el producto final del resultado deseado y por ende insatisfacción del propio personal que labora y del área usuaria.

Entonces por todo ello podemos decir que el problema general planteado es; cual es la relación de la gestión motivacional y el desempeño laboral dentro de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco.

Asimismo, Peña & Villón (2018), describen a la motivación como una variable intermedia del comportamiento, en el cual se observa la conducta motivada y con ello se infiere la existencia de dicha variable. Además, según este estudio se quiere verificar algunos factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral, los cuales afectan en el resultado de actividades, procesos, manteamientos etc. y estos tienen que ser abordados y manejados de manera correcta para mejorar la calidad de vida de los beneficiarios y de la misma forma, la satisfacción laboral del colaborador.

De tal forma también como resultado, la empresa tendría una mejora continua, consiguiendo la eficacia de los logros y los patrones de comportamientos de los colaboradores, corrigiendo así las malas prácticas, debilidades y generando el incremento de la productividad en general.

El problema general de la investigación será ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una Provincia de Cusco, 2022?; como problemas específicos serán: ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022?; ¿Qué relación existe entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022?

El presente trabajo de investigación teóricamente se justifica en la aportación para los diversos estudios futuros de casos sobre la gestión motivacional y su relación en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que los datos recolectados

servirán para poder identificar como se promueve la motivación en los trabajadores y así también como esto podría dar una mejora continua dentro de la entidad.

Ante los problemas planteados podemos decir que; cada personal que desarrolla sus actividades en las diferentes áreas, están relacionados con los diferentes factores anímicos dentro de dicha entidad, pudiendo mencionar la carga de actividades a desarrollar, el clima laboral, la gestión motivacional propiamente dicha, la comunicación, aspiración a diferentes puestos de trabajo entre otros. Siendo de vital importancia determinar ello, para así, identificar y dar mejoría a estos puntos que algunas veces no son tomados en cuenta u olvidados por las entidades.

Dentro de una unidad ejecutora de saneamiento básico de la provincia de Cusco, se realiza la administración de agua y desagüe, la cual está orientado a diversos trabajos que involucra las diferentes áreas internas, así como las relacionadas con la atención al público, emergencias, renovaciones, mejoramientos, entre otros.

Pudiendo observar que todo aquel trabajador que se siente satisfecho dentro de su ámbito laboral muestra actitudes positivas, aspiración a un puesto mejor, compañerismo, etc.; así mismo, si dicho personal se siente insatisfecho, esto será reflejado en la productividad de su trabajo y en el entorno, por ende, los trabajos no serán atendidos en el momento oportuno, ni desarrollados de la mejor forma.

Para obtener una mejor producción y el fortalecimiento de desempeño laboral, la empresa debe realizar estudios de como implementar gestiones motivacionales para mejorar el comportamiento y las actitudes personales ante las actividades realizadas, ya que este es uno de los comportamientos que formará parte esencial del proceso y mecanismo de toma de decisiones dentro de las actividades a ejecutar en la entidad.

Así mismo Columba et al. (2018) y Sánchez et al. (2020), expresan que el comportamiento organizacional encierra varios factores en el desarrollo y debido a la complejidad de la relación entre el ser humano, las organizaciones y los trabajos, no existe un conjunto estructurado y conocimiento científico para tales

organizaciones. De esta manera estos puntos centran su análisis de como la labor de los empleados afectan a las diversas áreas haciendo referencia a los individuos que buscan con eficacia y el desarrollo de la entidad.

Según esto podemos decir que el factor humano tiene un roll importante en la organización mediante el desempeño laboral, y este a su vez está vinculado al cumplimiento de metas, el cual muchas veces puede ser reflejado en diferentes situaciones dentro de la misma organización.

La justificación metodológica a tratar, genera aportes y estudios de las mejoras continuas dentro de las entidades con respecto a la gestión motivacional y el desempeño laboral que adquiere cada trabajador, con el fin de desarrollar resultados positivos que darán satisfacción personal, así como el cumplimiento de metas, utilizando nuevas sugerencias con el fin de generar mejor atención a los problemas de los beneficiarios y de las áreas usuarias.

Todo ello mediante instrumentos que serán utilizados y validados por los evaluadores, mediante los resultados estadísticos sobre la relación existente entre las variables que participan en dicha investigación.

La investigación desarrollada tiene justificación práctica, ya que permite estudiar la información clara mediante la evaluación entre la gestión de motivación y el desempeño laboral, este problema es parte de una realidad que se vive en todas las entidades públicas y privadas, por ello dichos estudios serán parte de una contribución para mejorar las actividades planificadas, metas y también el desempeño laboral de la unidad ejecutora encargada en el saneamiento básico mediante una correcta gestión motivacional.

El objetivo general de esta investigación será: Determinar qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una Provincia de Cusco, 2022; como objetivos específicos serán: Determinar qué relación existe entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una Provincia de Cusco, 2022; Determinar qué relación existe entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

Dicho eso, en la actualidad no se realiza evaluaciones integrales sobre la gestión motivación y el desempeño laboral por ello qué, al plasmar este diseño de investigación, y obtener la relación de dichas variables se planteará recomendaciones para la mejora de los servicios prestados que las entidades brindan hacia los usuarios, de igual forma mejorar y elevar el desempeño de los colaboradores.

La hipótesis general de la investigación será: Existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022; las hipótesis específicas serán: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022; Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para continuar con el estudio es necesario considerar algunos trabajos a nivel internacional, ya que es importante reconocer como se desarrolla la gestión motivacional y el desempeño laboral en diferentes empresas, de esta manera incentivar a mejorar de manera favorable los diferentes impactos referidos a la correcta gestión, puesto que a nivel mundial las instituciones están en crecimiento, competencia, cambios continuos, etc. De igual forma dar el valor al elemento humano, visto que los funcionarios muchas veces son los autores de que la empresa encamine hacia adelante.

A nivel internacional, podemos decir que el estudio del desempeño laboral ha sido tratado por varios investigadores como Guevara (2016), en la ciudad de Ambato – Ecuador, con el objetivo de verificar cuáles son los factores que determinan y que están asociados al desempeño laboral; con una metodología de enfoque cuantitativo; tipo aplicado, descriptivo y explicativo, donde concluye que los factores importantes para un adecuado desempeño laboral está referido con la percepción, aprendizaje, actitud y personalidad, el cual hace referencia a la importancia del talento humano, y como estos factores pueden influir en el desenvolvimiento dentro de la entidad; de tal manera que se defina una estructura organizativa, la cual mejoraría los diversos procedimientos, procesos y los métodos necesarios para corregir las ineficiencias, mejorando de tal forma la eficiencia del personal.

De la misma forma, Figueroa (2018), en su investigación presentada en Guatemala; con el objetivo de Identificar qué factores afectan el desempeño laboral; el cual realizó un estudio de metodología de tipo básico descriptivo; en el cual hace énfasis en sus recomendaciones de incentivar la colaboración de ideas de todas las áreas para el mejor desempeño laboral, así como realizar de mejor forma la comunicación interna efectiva, mediante boletines mensuales, mensajería interna o reuniones que no afecten horarios productivos. Todo esto para fomentar la responsabilidad, las críticas constructivas e identidad con sus áreas correspondientes.

Donde concluye que muchos de los trabajadores tienden a un mejor desempeño cuando dentro del área se tiene un buen clima laboral y una

comunicación constante tanto con los compañeros, como con sus superiores, y mejor aun cuando dicho trabajo es valorado y realizado de manera positiva, este tipo de motivación afecta de manera efectiva, y esta denominado como salario no monetario o salario emocional, el cual muchas veces impulsa a las personas a continuar con las metas trazadas.

Por otro lado, Clark (2018), tiene el objetivo de analizar la probabilidad de influencia que tienen los factores como la satisfacción laboral en los colaboradores de servicios en las empresas hoteleras del sur de sonora de la ciudad de México; en el cual plantea una metodología de enfoque cuantitativo positivista; tipo descriptivo; y concluye que existen diversos factores que afectan el desempeño laboral, así mismo resalta la importancia de la remuneración antes las actividades, teniendo en cuenta que los empleados tienen un estudio de perfil bajo, esto limita a la aspiración de otro puesto; por esta razón se toma en consideración a la pirámide de Maslow (1993), donde hace referencia que la pirámide es la jerarquización de nuestras necesidades y que según satisfacemos nuestras necesidades básicas, aspiraremos a otras más complejas por ello que nuestras metas varían según el entorno.

Así mismo, Zaldúa (2018), presenta su estudio con el objetivo de determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral en una entidad pública ecuatoriana; con una metodología de alcance exploratorio descriptivo; diseño no experimental transversal; en el cual menciona que existen factores que influyen en la actitud de los trabajadores de forma positiva o negativa, según los resultados obtenidos da a conocer que un empleado satisfecho es, entre otros, un empleado más productivo, el cual genera mayor compromiso, mejorando el clima laboral. Por ello que concluye que la satisfacción laboral es el medio para que una organización tenga un resultado eficiente y proactivo, debido a que los empleados responden a los objetivos planteados.

Berle (2014), presenta su objetivo sobre los factores que interfieren en la satisfacción y motivación de los servidores públicos municipales brasileños, identificando los factores que causan insatisfacción en ellos mismos y proporcionando sugerencias a partir los resultados obtenidos en el estudio, donde dicha investigación buscó un grupo de diversas personas, entre hombres y mujeres de la Municipalidad de Tenente Portela -RS, en el que utilizan la

metodología exploratoria y descriptiva mediante un cuestionario estructurado de preguntas abiertas y cerradas con base a la Teoría de los factores de Herzberg, concluyendo que es

Como parte principal del estudio, los factores que más influenciaron en la satisfacción y la motivación de los trabajadores fueron; preocupación y valorización por parte de los superiores, sentimiento de ser útil dentro de la organización, nivel salarial y disponibilidad de buenos equipamientos para la realización de sus actividades laborales.

Por ende, según su estudio observa que existe una variación de edad en ambos sexos, y que esto engloba diferentes opiniones; por ello concluye que es importante invertir en una política pública que valore más al trabajador, incentive las interacciones entre funcionarios de diferentes jerarquías, animando al compromiso de la culminación de objetivos y creando estrategias donde se minimice las zonas de conflictos entre los envueltos.

Finalmente, Verdesoto (2018), presenta un estudio en un consejo ecuatoriano, con el objetivo de analizar la motivación y el desempeño laboral; mediante una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental; en el cual se concluye que los niveles de desempeño laboral pueden ser considerados aceptables, en términos de productividad, ya que se comprometieron a cumplir con sus tareas, así como con las normas y políticas institucionales, trabajando a tiempo y respetando las decisiones institucionales. En cuanto a las competencias y las relaciones interpersonales, existen dos situaciones que pueden afectar el desempeño laboral, como son el bajo desempeño de los procesos de capacitación y los procesos de comunicación deficientes.

A pesar que dentro de dicha entidad se realizan actividades de atención para los colaboradores, no se cuentan con una correcta implementación de gestión motivacional de los mismos.

De la misma forma es necesario considerar algunos trabajos a nivel nacional, relacionado con la gestión motivacional y el desempeño laboral como:

Idrogo (2018), el cual tiene como objetivo analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores; con una metodología de tipo

aplicado, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, método deductivo. De tal forma concluye que los factores que caracterizan al clima laboral están relacionados con la comunicación, coordinación, liderazgo, motivación y el reconocimiento, de los antes mencionados se puede determinar que son aceptables, los cuales sirvieron de apoyo para comprobar si los indicadores relacionados a estas dimensiones son debilidades o fortalezas, por tanto, se puede plantear una propuesta a través de diversas estrategias planteadas por otros autores que ya las han estudiado.

Por otro lado, Figueroa (2018), tiene como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, asimismo, plantea una metodología de tipo básico, diseño no experimental, descriptivo correlacional. Concluyendo que hay un déficit de una buena gestión motivacional por parte de los jefes hacia los trabajadores, siendo el motivo de las dificultades en el buen desarrollo laboral dentro de una entidad. A causa de ello, sugiere tomar acciones que permitan diagnosticar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Seguidamente Monge (2019), en su trabajo menciona su objetivo de describir la relación entre el liderazgo y la motivación en una entidad pública; mediante una metodología de tipo básico, cuantitativo, no experimental, correlacional; en el cual concluye que el liderazgo es la influencia ejercida a una persona, sobre otras, para que de alguna forma estas actúen de forma integrada, así mismo comprometida en la consecuencia de los objetivos, con eficiencia y eficacia para el beneficio de la organización.

Por otra parte, Mori (2017), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de una Municipalidad Provincial de Trujillo; en el que utiliza una metodología de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional; en el cual concluye que los factores motivacionales que se destacan de nivel alto son; los factores extrínsecos en el Entorno Laboral con 54% y la supervisión de 38% y en los factores intrínsecos con un promedio de 43 % de nivel alto. De la misma forma menciona que no existe relación entre los factores motivaciones y el desempeño laboral dentro de dicha entidad, recomendando que se realice un programa de

gestión motivacional en determinados tiempos, así como la mejora de los ambientes laborales y la capacitación de los servidores públicos.

Finalmente, Chamorro (2018) presenta el estudio a una unidad educativa de la provincia de Huancavelica, con el objetivo de identificar las características motivacionales del desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la entidad, usando una metodología de tipo no experimental, con diseño descriptivo estadístico; encontrándose características motivacionales del desempeño laboral que están relacionadas con el reconocimiento, el logro, el avance, la responsabilidad, la supervisión y la seguridad nacional.

Donde concluye que debe existir acciones de comunicación para incrementar la motivación, confianza y vínculos hacia los servidores dentro de la entidad.

Para continuar y profundizar en la investigación, es necesario tener algunas bases teóricas; donde se definirán las variables y dimensiones de estudio; para ello es fundamental tomar en consideración a distintos autores:

Teniendo como primera variable – Gestión Motivacional donde Guzmán et al. (2020), mencionan que la gestión motivacional es el conjunto de acciones, actividades y operaciones que realizan para dirigir y administrar una organización mediante estrategias, las cuales deben mantener y mejorar la motivación positiva de los empleados, orientados a las actividades y tareas realizadas en el marco de la consecución de sus objetivos; en tal sentido la gestión motivacional se ve por medio de los factores extrínsecos e intrínsecos mediante la Teoría de los dos Factores de Herzberg, como lo determina Castro y Delgado (2020) en su estudio en la PEHCBM, donde describe que existe una buena gestión de talento humano y esto da como resultado un buen desempeño laboral, ya que los colaboradores son fortalecidos por la entidad con materiales, equipos y capacitaciones para mejorar óptimamente las funciones de los colaboradores

Por otra parte, Falconi et al. (2019), alegan que la gestión motivacional es una herramienta para determinar el comportamiento y las actitudes de los trabajadores de acuerdo con sus objetivos con el fin de satisfacer las necesidades. Por lo tanto, reconociendo esto, todo directivo debe encaminarse

a la tarea de crear estrategias y procesos que motiven a los colaboradores a alcanzar las metas organizacionales para el mejor desenvolvimiento del personal.

Así mismo Madero (2019), quien toma en consideración los factores de la Teoría de Frederick Herzberg (1954) y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores, menciona que los colaboradores que se sienten satisfechos en su área de trabajo y que son bien remunerados, son los que expresan mejor eficacia. De la misma forma plantea diseñar mejores estrategias para los trabajadores que no se sienten bien tratados y con remuneraciones bajas, señalando así que dicha teoría se categoriza en dos en factores extrínsecos y factores intrínsecos los cuales tienen impacto en la satisfacción laboral.

Una vez que se definió la variable se podrá conceptualizar las dimensiones de dicha investigación.

Teniendo como primera dimensión los factores extrínsecos donde: Ruiz et al. (2021), mencionan que es necesario que los factores externos actúen sobre los elementos receptores, los cuales deben generar una diferencia en la percepción de la persona como el incremento salarial, beneficios, las políticas de la empresa, el entorno físico y las relaciones con los compañeros.

Por otra parte, Torres (2021), menciona que los factores extrínsecos se ubican en el entorno de las personas e integran las condiciones en las que realizan su trabajo. Dado que la organización es la que gestiona y trabaja sobre estas condiciones, estos factores están fuera del control de las personas.

Y como segunda dimensión se tiene a los factores intrínsecos, identificados en la teoría de Herzberg y mencionados en la investigación de Pereira (2015), como los estímulos que se relaciona con el contenido del trabajo como por ejemplo la responsabilidad, la creatividad, los reconocimientos de logros, entre otros. Por otra parte, para Rios et al. (2021), son estímulos internos que una persona considera al momento de realizar una actividad o trabajo, por lo que existe una relación directa entre el trabajo que realiza y la recompensa que recibirá.

Seguidamente se definirá la segunda variable – Desempeño laboral donde Mora y Mariscal (2019), expresan al desempeño laboral como la calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados dentro de una organización. Aquí funcionan desde sus habilidades empresariales hasta las habilidades interpersonales, que inciden directamente en los resultados organizacionales, el desempeño laboral se mide por medio de la competencia laboral, la calidad del servicio y el desarrollo personal. Así mismo Pérez (2009) considera la Teoría de Gestión de Recursos Humanos de Chiavenato (2002) donde remarca que el desempeño laboral es el comportamiento, medio, instrumento o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores, para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y el desarrollo personal, entre otros.

De la misma manera considera necesario que cada integrante debe tener una adaptación a la cultura organizacional, a la evaluación y obtención de resultados y que factores incrementan el éxito de cada organización dentro de determinados periodos.

Por otro lado, Pedraza (2010) y Boderó et al. (2022), mencionan al desempeño laboral como el nivel de logro que un individuo obtiene después de cierto nivel de esfuerzo. Depende no solo del trabajo realizado, sino también de las habilidades y la percepción del rol del individuo, es probable que una persona que se esfuerce mucho en el trabajo, presente una capacidad limitada o evalúe erróneamente la necesidad de tener éxito en la organización, demostrando un rendimiento inferior. Asimismo, para Bautista et al. (2020), el término desempeño laboral en la primera etapa se denomina descripción del puesto, luego se convierte en una herramienta para medir la calidad y el buen funcionamiento de cada área de producción, así como el desempeño laboral actual, lo que se convierte en la base para el crecimiento efectivo y el éxito de la organización.

De las definiciones extraeremos las dimensiones que procederemos a conceptualizar:

Como primera dimensión la capacidad de trabajo es definida por Rizo y Sánchez (2019), como el conjunto de probabilidades reales y las capacidades de un individuo de desarrollar las propias tareas requeridas para trabajos específicos; el carácter temporal o permanente de la incapacidad, estará definido

por las características limitantes del desempeño desarrollado. Por otro lado, Rodríguez y Lechuga (2019), mencionan que la capacidad de trabajo es un proceso complejo que depende de la integración e interacción de diferentes sistemas y órganos a diversos niveles tisulares: desde la bioquímica hasta la genética y la sociedad.

Como segunda dimensión definiremos calidad de servicio, donde James et al. (2019), definen la calidad del servicio como una relación mutua existente entre la satisfacción y las expectativas entre un cliente y la entidad que da solución a las necesidades, pero está claro que este punto es importante para un negocio porque los beneficios de la calidad se transfieren a los resultados de la empresa. Por otra parte, Rojas et al. (2020), mencionan a la calidad de servicio, como un conjunto de estrategias y acciones encaminadas para mejorar la atención a los usuarios, la relación entre los consumidores y las marcas. La clave de este apoyo es establecer buenas relaciones y un ambiente propicio, servicial y confiable para asegurar que los clientes se sientan satisfechos.

Finalmente, como tercera dimensión Jiménez (2015), menciona que el desarrollo personal viene hacer un proceso que toda persona experimenta, relacionado con fuerzas constructivas internas que tiene cada ser humano, el cual forja el crecimiento emocional y social, para ello es imprescindible la habilidad de comunicación. Asimismo, Gonot et al. (2020) mencionan que el desarrollo personal es un proceso a través del cual los individuos se enfocan en descubrir algunos aspectos que son puestos en práctica y así implementar de manera positiva calidad vital, resaltar virtudes y habilidades. Teniendo como objetivo, vivir en equilibrio y armonía entre el cuerpo y la mente, de la misma forma proponen una teoría general donde incluye la risa y el humor como una estrategia para solucionar las necesidades específicas.

Para continuar con el trabajo de investigación consideraremos un marco conceptual que nos ayudará a comprender mejor el estudio de los incentivos. Cao et al. (2020), han mencionado que los programas de incentivos son usados para aumentar y utilizar el talento humano, de la misma manera para mejorar la calidad y el mejor desempeño dentro de la entidad, estos programas han evolucionado a medida que los empleados se involucran más dentro de sus actividades. Silva et al. (2019) ,describen a la remuneración como cualquier pago

o contraprestación entre dos o más partes con el propósito de fijar ciertos elementos esenciales. En otras palabras, es el precio que una parte paga a la otra por la prestación de un servicio o propiedad. Desde otras perspectivas Pettersen et al. (2019), mencionan que una relación es una interacción mutua entre dos o más personas, los cuales son regidos por leyes e instituciones de la interacción social, reconociendo así los trabajos bien efectuados.

Kayaalp (2021), describe a la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo es resultado de la evaluación de los trabajos realizados siendo este un factor clave, que está relacionado con los comportamientos de sus compañeros y el ambiente que lo rodea. Dwyer y Wright. (2019) menciona tener en cuenta, que el crecimiento en el empleo se define como la promoción a un puesto más alto en una empresa o industria, ya sea pública o privada. Esto significa cambiar su tipo de trabajo con una mejor remuneración debido a evaluaciones previas de desempeño y habilidades.

Spurk y Straub (2020), refieren que las personas, en su ámbito profesional y personal, tienen objetivos y metas que alcanzar. Esto es esencial para la motivación y las recompensas en muchas áreas diferentes, a razón de ello estos autores mencionan que por la pandemia del COVID 19, las organizaciones a nivel mundial implantaron nuevos conocimientos para alinear los servicios, por ello implementando nuevas estrategias laborales flexibles a largo plazo, lo cual beneficiaría a la entidad y al colaborador a pesar de la crisis mundial.

Madero (2019) menciona que un incentivo es un mecanismo que asocia una recompensa o castigo con algún tipo de acción o comportamiento, de la misma manera recomienda usar no solo incentivos monetarios sino algunos aspectos como esquemas de reconocimiento de logros o metas realizadas, la verificación que cada colaborador tiene el conocimiento en puesto y roles planteados, teniendo así satisfacción personal y estabilidad emocional. Paster (2020), acota que los incentivos laborales tienen un impacto en los programas sociales públicos alemanes, y como su evaluación verifica que estas percepciones cambiaron con el tiempo según las diversas condiciones del mercado laboral, así mismo cuando existe demasiado personal y quieren realizar corte de mano de obra esto generan un incentivo negativo lo cual incrementa la preocupación y esto afecta dentro de la entidad.

Duitama (2019), menciona tener en cuenta, que el crecimiento del empleado se debe potencializar involucrándolo con la motivación, la visión de su equipo, así como también apoyar en administrar de manera correcta las habilidades de cada persona. Ya que el correcto liderazgo orienta a un buen desempeño laboral y esto genera estímulos y respuestas dando como resultado que el trabajador entenderá que el beneficio es mutuo.

De acuerdo a lo planteado por Rojas et al. (2017), la eficiencia viene hacer la relación entre los recursos utilizados en el proyecto y lo que se ha logrado. Esto sucede cuando utiliza menos o los mismos recursos para lograr el mismo objetivo. Por otra parte, Andrade et al. (2019), mencionan a la eficiencia como la capacidad de lograr un efecto previsto o deseado. En el mundo de los negocios, el término se refiere a la capacidad de cada persona o grupo para lograr un establecido objetivo. Asimismo, para Saras (2020), la capacidad de logro se refiere a esforzarse por superar los desafíos, esforzarse por avanzar y crecer, esforzarse por el éxito, el propósito y ser útil para los demás.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de estudio**

En este estudio se utilizará la investigación de tipo básica implementando la información que nos ayude a la contribución del conocimiento en relación a la gestión motivacional y desempeño laboral. Para Carrasco (2019), es la investigación enfocada a ampliar, profundiza e incrementar los conocimientos ya existentes, se basa en un marco teórico y se mantiene en él, es decir tiene como objetivo el describir hechos de la realidad que analiza con el fin complementar los contenidos encontrados, de esta manera se deduce que en este tipo de estudio no existe la manipulación de la información.

##### **Diseño no experimental**

Hernández et al (2014), realizaron una investigación sin manipulación intencional de variables, en otras palabras, fueron estudios en los que hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su impacto ante otras variables. En este tema de investigación, se hará uso de este diseño porque solo se enfocará en observar, describir y analizar todos los resultados que se obtendrán respecto a la gestión motivacional, sin necesidad, ni obligación de intervenir o alterar hechos, situaciones, actividades o procedimientos, que se lleven a cabo dentro de la entidad a la cual se está realizando el estudio de manera exhaustiva y responsablemente, evitando así perjudicar a los trabajadores y al funcionamiento del organismo.

##### **Diseño transversal**

Hernández et al (2014), mencionan que los estudios de diseño transversal se realizan en un tiempo y momento único, en tal sentido el estudio se realiza por medio del diseño antes mencionado, debido a que la información que se recolectará será en determinado tiempo, para ello en esta investigación se tomará en consideración el periodo 2022.

### **Nivel o alcance de estudio**

Hernández et al (2014), mencionan que la investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, asimismo su principal objetivo consiste en buscar relacionar distintas variables con el propósito de conocer el comportamiento que tienen una en relación a la otra, también ofrecen predicciones y cuantifican las relaciones existentes entre las mismas. Es por ello que en este estudio se prioriza encontrar el nivel de asociación que existe entre las unidades de estudio, como es la gestión motivacional y desempeño laboral.

### **Enfoque de investigación**

Según Hernández et al (2014), la persona que desarrolla una investigación, emplea diferentes tipos de diseños que le permitirán observar, analizar y comprobar las hipótesis propuestas y lograr aproximarse al propósito de su investigación, lo cual posibilitara un mejor abordaje del tema en cuestión, los resultados que el investigador espera conseguir dependerán de la perspectiva del estudio. El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo este se debe a que todos los resultados que se obtengan se expresan de forma numérica, por otra parte, también se hará un análisis estadístico de todas las tablas de frecuencia.

### **Método de investigación**

En esta investigación el método que se empleó es hipotético–deductivo, ya que Hernández et al (2014), refieren a este método simple y consiste en la elección de propuestas hipotéticas, que poseen cierta viabilidad para dar respuesta a un problema o una brecha de conocimiento científico, y según CONCYTEC, se realizará una investigación de tipo básica, ya que este tipo mejora y amplía el conocimiento teórico sobre la gestión motivacional y el desempeño laboral

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **V1: Gestión motivacional**

#### **a. Definición conceptual**

Sandoval et al. (2017), alegan que la gestión motivacional es una herramienta para determinar el comportamiento y las actitudes de los empleados de acuerdo con sus objetivos con el fin de satisfacer las necesidades. Por lo tanto, reconociendo esto, todo directivo debe encaminarse a la tarea de crear estrategias que motiven a los colaboradores a alcanzar las metas organizacionales.

#### **b. Definición operacional**

Para medir la Gestión Motivacional, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 35 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 14 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de Likert con una escala de resultados (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca). En razón a ello se toma en consideración a Madero (2019) quien toma en consideración la Teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg (1954) donde menciona que la gestión motivacional se categoriza en dos en factores extrínsecos y factores intrínsecos.

#### **Variable 01 – Dimensión 01**

Factores extrínsecos: Roberto y Gonçalves (2022), mencionan que estos factores de insatisfacción o factores higiénicos los cuales se relacionan con las necesidades y condiciones de trabajo, así como también la insatisfacción del colaborador.

#### **Indicadores**

- Incentivos.
- Remuneración.
- Relaciones interpersonales.

## **Variable 01 – Dimensión 01**

Factores intrínsecos: Roberto y Gonçalves (2022), expresan a los factores motivacionales como los factores intrínsecos, los cuales lo relacionan a la naturaleza del trabajo que si un trabajador está satisfecho produce estímulos y satisfacciones, y en caso de inexistencia ocasiona la insatisfacción de los mismos.

### **Indicadores**

- Reconocimientos de trabajos bien realizados.
- Necesidad de lograr metas.
- Crecimiento laboral.

## **V2: Desempeño laboral**

### **a. Definición conceptual**

Bautista et al. (2020), en la primera etapa mencionan al termino de desempeño laboral como la descripción de puestos, después de ello, se convierte en una herramienta para medir la calidad y el buen funcionamiento en cada área de producción y actualmente el desempeño laboral es la base para un crecimiento efectivo y el éxito en las organizaciones.

### **b. Definición operacional**

Para medir el desempeño laboral, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 35 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 12 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de Likert. Con una escala de resultados (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca). En razón a ello se toma en consideración a Pérez (2009), con la Teoría de Gestión de Recursos Humanos de Chiavenato (2002) donde remarca que el desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores, para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal entre otros factores que influyen al resultado positivo o negativo.

### **Variable 02 – Dimensión 01**

Capacidad de trabajo: Rodrigues et al. (2017), mencionan a la capacidad de trabajo como un indicador de suma importancia que implica a los trabajadores en la hora de dar resultados de trabajos específicos como las propias que demanda la entidad.

#### **Indicadores**

- Realiza y actúa con eficiencia
- Niveles de cumplimiento

### **Variable 02 – Dimensión 02**

Calidad de servicio: Abilio y Jeremias (2017), alegan que la calidad de servicio puede ser definida como la combinación de dos conceptos; calidad técnica y calidad funcional. La primera hace referencia a lo que se proporciona al empleado durante el proceso de ejecución del servicio y el segundo se refiere a las contribuciones realizado por el funcionario para el buen desempeño laboral.

#### **Indicadores**

- Compromiso con la entidad
- Empeño al realizar las actividades

### **Variable 02 – Dimensión 03**

Desarrollo personal: Ferreira y Ruiz (2012), teniendo en cuenta el texto abordado, podemos clasificar el desarrollo de las personas como un proceso continuo de mejora en el desenvolvimiento de los colaboradores de una determinada empresa o entidad por medio de conceptos y experiencias, para que sean capaces de hacer frente a los cambios en el entorno laboral a lo largo del tiempo.

#### **Indicadores**

- Capacidad de realización
- Colaboración para realizar trabajos grupales

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Hernández et al (2014), mencionan a la población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con especificaciones determinadas. De esta manera la población a tomar en esta investigación estará dirigida hacia los trabajadores de las áreas administrativas y de ingeniería, operarios nombrados y contratados de la unidad ejecutora de saneamiento básico de la provincia del Cusco, teniendo como población de investigación a 50 trabajadores que laboran en el año 2022.

*Tabla 1: Población de estudio*

| Categorías   | Número de Trabajadores | %          |
|--------------|------------------------|------------|
| Nombrados    | 30                     | 60         |
| Contratados  | 20                     | 40         |
| <b>Total</b> | <b>50</b>              | <b>100</b> |

Elaboración: Propia

#### Muestra

Castro (2003), expresa que si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (pág. 69). Por ello que este análisis será conformado por 50 trabajadores.

#### Muestreo

Según Hayes (1999), describe tres metodos de muestreo:

**Censal;** cuando la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando se necesita la opinión de todos los participantes o cuando se dispone de una base de datos de fácil acceso.

**Con base en el criterio personal:** la muestra se elige según las preferencias de la persona que realiza la investigación.

**Estadístico:** la muestra seleccionada es sub grupo que cuenta con la misma probabilidad de ser elegido.

De tal forma para esta investigación se empleará em muestreo censal mediante encuesta de recaudación de información para las variables de estudio, recogiendo la opinión de una muestra.

Ramírez citado en Martínez (2017), establece que la muestra censal es una muestra en la que todas las unidades de estudio se consideran una muestra. Por lo tanto, la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

### **Unidad de análisis**

Hombres y mujeres, nombrados y contratados que laboran en una entidad de saneamiento básico de la provincia de Cusco en el área de mantenimiento.

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

### **Técnicas**

García (1993), menciona que una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra representativa de un grupo más grande, realizada en el curso de la vida diaria, utilizando procedimientos estándar de interrogatorio, para obtener medidas cuantitativas de varias características subjetivas y objetivas de la población. La técnica que se desarrollará será de encuesta, mediante un cuestionario para poder investigar más sobre los participantes de la muestra.

### **Instrumentos**

Los instrumentos de medición deben ser confiables, objetivos y válidos, por ello que el instrumento de recolección de datos a utilizar, será cuestionario cerrado para ambas variables, previa validación de los expertos y la confiabilidad según los parámetros establecidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

*Tabla 2 Matriz de Instrumento*

| VARIABLE    | Gestión motivacional | Desempeño laboral |
|-------------|----------------------|-------------------|
| TECNICA     | -Encuesta            | -Cuestionario     |
| INSTRUMENTO | -Encuesta            | -Cuestionario     |

Fuente; Elaboración Propia

### **Escala de medición**

La escala de Likert; fue desarrollada en 1932, es una de las escalas más utilizadas por los investigadores este método de medición tiene como

finalidad de evaluar la opinión y actitud de las personas, dicha escala evalúa el nivel de acuerdo o desacuerdo sobre un tema puntual utilizado usualmente en los mercados para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia un determinado producto, marca.

Entonces por ello se puede medir y conocer el grado de conformidad del encuestado, verificando que dicha escala debe contener entre 5, 7 y 9 elementos configurados y uno neutral para los usuarios que no estén ni en acuerdo ni en desacuerdo.

En la escala a medir en esta investigación para ambas variables se presenta en la siguiente tabla:

*Tabla 3 Escala de Medición*

| SIEMPRE      | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA   | NUNCA |
|--------------|--------------|---------|--------------|-------|
| 5            | 4            | 3       | 2            | 1     |
| (+) POSITIVO |              |         | (-) NEGATIVO |       |

Con esta escala y ya con una asignación de valores y una determinación de la dirección positiva o negativa, se podrá realizar una muestra apropiada con ello llegar a un valor que dé respuesta a las interrogantes planteadas previamente.

### **Validez de instrumentos**

Para la realización de dicho estudio y el proceso de la confiabilidad, se pretende usar el mediante el SPP Versión 25 utilizando la escala de Alfa O Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

Dónde:

K = Numero de preguntas

V1 = Varianza inicial

V2 = Variancia Total

## Procedimientos

1. Se solicitó la validación del instrumento
2. Se envió el formato de validación de instrumento
3. Se validó el instrumento
4. Se emplea el instrumento

## Confiabilidad

Hernández et. al. (2014) “La confiabilidad que se obtenga en la investigación se verifica mediante diversos métodos estadísticos, dicho esto en esta investigación se utilizará el método de Alfa de Cronbach”

Fiabilidad: la confiabilidad es la capacidad que tiene el instrumento con el objetivo de obtener los mismos resultados, cuando se realicen la solicitud repetitiva al mismo tema, este se hallará mediante el uso del programa estadístico SPSS 25.

*Tabla 4: Valores del coeficiente de confiabilidad*

| Resultado         | Interpretación |
|-------------------|----------------|
| Valor menor a 0.5 | Nivel muy bajo |
| Valor mayor a 0.6 | Nivel bajo     |
| Valor mayor a 0.7 | Nivel regular  |
| Valor mayor a 0.8 | Nivel elevado  |
| Valor mayor a 0.9 | Nivel perfecto |

Nota la representa los valores de coeficiencia

## Análisis de fiabilidad del instrumento prueba piloto

### Confiabilidad del instrumento

*Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos – prueba piloto*

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Válido                      | 15 | 100,0 |
| Casos Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 15 | 100,0 |

Nota: la tabla representa el Resumen de procesamiento de casos

*Tabla 6: Estadística de fiabilidad total del instrumento – prueba piloto*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N° de elementos |
|------------------|---|-----------------|
| 0.961            | 0.965   | 26              |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad del instrumento**

Para la prueba piloto se extrajo la confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach donde dio un valor de (0.965) respecto al instrumento, por ello se aprecia que el resultado obtenido está cerca de la unidad, es decir los datos recopilados en el estudio son óptimos.

### **Confiabilidad de la variable Gestión motivacional**

*Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos – variable 01*

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Válido                      | 15 | 100,0 |
| Casos Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 15 | 100,0 |

**Nota: la tabla representa el resumen de procesamiento de casos**

*Tabla 8: Estadística de fiabilidad – variable 01*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.907            | 0.919   | 14             |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad**

Para extraer la confiabilidad de la prueba piloto del estudio, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, donde dio un valor de (0.907) respecto a la variable Gestión Motivacional, y como se puede apreciar el resultado obtenido está cerca de la unidad, por ello manifiesta que los datos recopilados en el estudio son óptimos.

## Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Tabla 9: Resumen de procesamiento de casos – variable 02

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad**

Tabla 10: Estadística de fiabilidad – variable 02

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.937            | 0.941   | 12             |

**Nota: la tabla representa el resumen de procesamiento de casos**

Para extraer la confiabilidad de la prueba piloto del estudio, se obtuvo el valor de (0.937) respecto a la variable Desempeño Laboral, para ello se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, y como se puede apreciar el resultado obtenido está cerca de la unidad, es decir los datos recopilados en el estudio son óptimos.

## Análisis de fiabilidad del instrumento prueba total

### Confiabilidad del instrumento total

Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos totales

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 50 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 50 | 100.0 |

**Nota: la tabla representa el resumen de procesamiento de casos**

Tabla 12: Estadística de fiabilidad total del instrumento

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.969            | 0.971   | 26             |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad del instrumento**

Para extraer la confiabilidad de la prueba piloto del estudio se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach donde dio un valor de (0.969) respecto al instrumento, y como se puede apreciar el resultado obtenido está cerca de la unidad, es decir los datos recopilados en el estudio son óptimos.

### **Confiabilidad de la variable Gestión motivacional**

*Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos totales – variable 01*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 50 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 50 | 100.0 |

**Nota: la tabla representa el resumen de procesamiento de casos**

*Tabla 14: Estadística de fiabilidad total – variable 01*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.935            | 0.943   | 14             |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad**

Para extraer la confiabilidad de la prueba piloto del estudio se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach donde dio un valor de (0.935) respecto a la variable Gestión Motivacional, y como se puede apreciar el resultado obtenido está cerca de la unidad, por ende se manifiesta que los datos recopilados en el estudio son óptimos.

### **Confiabilidad de la variable Desempeño laboral**

*Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos total – variable 02*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 50 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 50 | 100.0 |

**Nota: la tabla representa la estadística de fiabilidad**

Tabla 16: Estadística de fiabilidad total – variable 02

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.946            | 0.947   | 12             |

**Nota: la tabla representa el resumen de procesamiento de casos**

Para extraer la confiabilidad de la prueba piloto del estudio, se obtuvo el valor de (0.946) respecto a la variable Desempeño Laboral, para ello se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, y como se puede apreciar el resultado obtenido está cerca de la unidad, es decir los datos recopilados en el estudio son óptimos.

### 3.5. Procedimientos

Durante la investigación se recopiló información mediante un cuestionario que se aplicó a 50 empleados de la entidad de saneamiento básico de la provincia del Cusco; los cuales fueron seleccionados para participar directamente y de ellos obtener datos para lograr el objetivo. Luego, se realiza una búsqueda de mecanismos de agregación de información, análisis de cada uno de sus elementos, se utiliza estadística descriptiva e inferencial para definir y presentar en forma de tablas y gráficos, para ello se además se utilizó SPSS versión 25.

### 3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos fue realizado de dos maneras: el primero que está relacionado con el análisis descriptivo el cual está relacionado con la prueba de confiabilidad y las tablas y gráficos de distribución de frecuencias; por otro lado, respecto al análisis inferencial está relacionado con la prueba de normalidad, la prueba de hipótesis y la prueba de correlación.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación presentó consideraciones éticas para dar confiabilidad a la investigación, brindando confidencialidad a la información recopilada por los 50 colaboradores que laboran entidad de saneamiento básico de la provincia de Cusco. Dicha información se usó manera responsable por los investigadores. Para la elaboración teórica se tomó en

cuenta la guía de elaboración del trabajo de investigación presentada por la universidad y las normas APA, así mismo se hizo uso del Turnitin (programa que detecta el índice de similitud) en el cual se definirá la aceptación del trabajo de investigación de acuerdo a las directivas de la Universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### Variable 01 – Gestión motivacional

Tabla 17: Análisis de la variable 01 –Gestión motivacional y sus dimensiones

|              | V1                   |              | D1                   |              | D2                   |              |
|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|
|              | Gestión motivacional |              | Factores extrínsecos |              | Factores intrínsecos |              |
| Nivel        | F                    | %            | F                    | %            | F                    | %            |
| Malo         | 17                   | 34.0         | 17                   | 34.0         | 22                   | 44.0         |
| Regular      | 20                   | 40.0         | 25                   | 50.0         | 20                   | 40.0         |
| Bueno        | 13                   | 26.0         | 8                    | 16.0         | 8                    | 16.0         |
| <b>Total</b> | <b>50</b>            | <b>100.0</b> | <b>50</b>            | <b>100.0</b> | <b>50</b>            | <b>100.0</b> |

Nota: la tabla representa el análisis descriptivo sobre gestión motivacional y sus dimensiones

#### Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 17; se puede observar que respecto a la primera variable que está relacionado con la gestión motivacional, los representantes de la entidad ejecutora que se consideró como parte de la muestra dieron las siguientes respuestas, 40% de los encuestados mencionan que la gestión motivacional es regular, de igual forma para su primera dimensión - factores extrínsecos, el 50% menciona que es regular y para su segunda dimensiones – Factores intrínsecos, el 40% menciona que es regular.

En tal sentido la mayoría de los encuestados menciona a nivel general que pese a las acciones realizadas por la entidad ejecutora de saneamiento básico en la provincia del Cusco la gestión motivacional es regular, en razón a ello es importante que se implemente mecanismos que ayuden a fortalecer la gestión de tal forma que los trabajadores puedan realizar adecuadamente sus actividades laborales dentro de la entidad; en este sentido se toma en consideración dos factores importantes;

El primero está relacionado con los factores extrínsecos donde la entidad deberá tomar en consideración que para poder motivar a que el trabajador pueda realizar adecuadamente su trabajo es importante los incentivos, el incremento significativo de las remuneraciones, así como tener en cuenta lo importante de las relaciones interpersonales.

El segundo, está relacionado con los factores intrínsecos por medio del cual la entidad podrá realizar acciones en beneficio de su trabajadores, por medio del cual dará reconocimientos por el trabajo bien realizado, además de impulsar al cumplimiento de sus metas dentro de la entidad y así fortaleciendo en crecimiento laboral; con la finalidad de que la entidad pueda cumplir con sus objetivos trazados beneficiando no solo a la población sino también como el crecimiento óptimo de la entidad y de sus colaboradores.

## **Variable 02 – DESEMPEÑO LABORAL**

*Tabla 18: Análisis de la variable 02 – Desempeño laboral y sus dimensiones*

|              | <b>V2</b>                    |              | <b>D1</b>                       |              | <b>D2</b>                      |              | <b>D3</b>                      |              |
|--------------|------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|
|              | <b>Desempeño<br/>laboral</b> |              | <b>Capacidad de<br/>trabajo</b> |              | <b>Calidad de<br/>servicio</b> |              | <b>Desarrollo<br/>personal</b> |              |
| <b>Nivel</b> | <b>F</b>                     | <b>%</b>     | <b>F</b>                        | <b>%</b>     | <b>F</b>                       | <b>%</b>     | <b>F</b>                       | <b>%</b>     |
| Malo         | 17                           | 34.0         | 22                              | 44.0         | 15                             | 30.0         | 19                             | 38.0         |
| Regular      | 24                           | 48.0         | 16                              | 32.0         | 22                             | 44.0         | 17                             | 34.0         |
| Bueno        | 9                            | 18.0         | 12                              | 24.0         | 13                             | 26.0         | 14                             | 28.0         |
| <b>Total</b> | <b>50</b>                    | <b>100.0</b> | <b>50</b>                       | <b>100.0</b> | <b>50</b>                      | <b>100.0</b> | <b>150</b>                     | <b>100.0</b> |

**Nota:** la tabla representa el análisis descriptivo sobre desempeño laboral y sus dimensiones

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 18; se puede observar que respecto a la segunda variable desempeño laboral que está relacionado con la capacidad de trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal, se puede describir que los representantes de la entidad ejecutora de saneamiento que se consideró como parte de la muestra dieron las siguientes respuestas, el 48% de los encuestados menciona que el desempeño laboral es regular, de igual forma para su primera dimensión – capacidades de trabajo donde el 32% menciona que es regular, para su segunda dimensiones – calidad de servicio donde el 44% y para su tercera dimensión – desarrollo personal donde el 34% menciona que es regular.

En tal sentido la mayoría de los encuestados menciona a nivel general que, aunque la entidad ejecutora de saneamiento básico en la provincia del Cusco realice acciones que ayuden con el fortalecimiento del desempeño

laboral aun así mencionan que es regular.

En razón a ello es importante que la organización implemente estrategias que sean beneficiosos para la mejora del desempeño laboral de sus trabajadores; es por ello que se tiene que tomar en cuenta lo siguiente:

Se tiene que tomar en consideración las capacidades de los empleados en el trabajo, donde se evaluará si los mismos realizan sus actividades laborales de forma eficiente y cómo actúan frente a un problema o complicación, así también se toma en consideración la calidad del servicio que se ofrece donde se verificará si los trabajos de la organización están identificados con la entidad así como el empeño que le ponen al realizar sus actividades y finalmente una parte significativa para el desempeño laboral es el desarrollo personal donde se podrá visualizar si los trabajadores realizan sus actividades en conjunto, es decir si se colaboran entre sí; con la finalidad de que en la entidad ejecutora puedan tener un adecuado desempeño laboral el cual se reflejará en el cumplimiento de sus objetivos o metas y satisfaciendo las necesidades de la población.

#### **4.2. Prueba de normalidad**

De acuerdo a Hernández et. al. (2014) la prueba de normalidad sigue el siguiente procedimiento.

##### **Paso 1: Hipótesis de normalidad**

H0: Los datos siguen una distribución normal → Se aplica la prueba de correlación paramétrica.

H1: Los datos no siguen una distribución normal → Se aplica la prueba de correlación no paramétrica.

##### **Paso 2: Nivel de significancia**

NC = 0.95

$\alpha$  = 0.05 → Margen de error

##### **Paso 3: Normalidad**

Si  $n > 50$  → Se aplica Kolmogorov-Smirnov

Si  $n \leq 50$  → Se aplica Shapiro-Wilk

#### **Paso 4: Estadístico para la Prueba de correlación**

Si  $p\text{valor} < 0.05 \rightarrow$  Se rechaza la  $H_0 \rightarrow$  Se utiliza el Coeficiente de Spearman

Si  $p\text{valor} \geq 0.05 \rightarrow$  Se acepta la  $H_0 \rightarrow$  Se utiliza el Coeficiente de Pearson

*Tabla 19: Pruebas de normalidad*

|                      | Shapiro-Wilk |    |       |
|----------------------|--------------|----|-------|
|                      | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Gestión motivacional | 0.738        | 50 | 0.000 |
| Desempeño laboral    | 0.865        | 50 | 0.000 |
| Factores extrínsecos | 0.780        | 50 | 0.000 |
| Factores intrínsecos | 0.780        | 50 | 0.000 |
| Capacidad de trabajo | 0.875        | 50 | 0.000 |
| Calidad de servicio  | 0.868        | 50 | 0.000 |
| Desarrollo personal  | 0.827        | 50 | 0.000 |

**Nota:** la tabla representa la prueba de normalidad por cada variable y dimensión

#### **Interpretación**

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25 donde se obtuvo la prueba de normalidad, como se puede observar en la tabla 19 que los datos (gl) que está referido con la muestra de estudio es de 50 es por ello que tomará la prueba de Shapiro-Wilk, así también se muestra que el nivel de significancia tanto para las variables como para las dimensiones es menor a 0.05, es por ello que los datos son no paramétricos por lo que para determinar el nivel de relación se tomará en cuenta la prueba del coeficiente de Spearman y para corroborar las hipótesis se tomará en cuenta la prueba de chi-cuadrado.

#### **4.3. Contrastación de hipótesis**

##### **Regla de decisión para corroborar las hipótesis**

$\alpha = 0.05$

Si  $p\text{ valor} < 0.05 \rightarrow$  Se rechaza la  $H_0$

Si  $p$  valor  $\geq 0.05 \rightarrow$  Se acepta la  $H_0$

### Regla de corroboración de objetivos

Para efectos de la verificar las hipótesis planteadas en esta investigación, se consideró los coeficientes de correlación de rangos para el Rho de Spearman.

|                               |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|
| <b>De 0 a +/- 0,25:</b>       | <b>De nula a escasa</b>     |
| <b>De +/-0,26 a +/- 0,50:</b> | <b>Débil</b>                |
| <b>De +/-0,51 a +/- 0,75:</b> | <b>Moderada</b>             |
| <b>De +/-0,76 a +/- 1,00:</b> | <b>De fuerte a perfecta</b> |

### Prueba de hipótesis general

H1: Si existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022.

*Tabla 20: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general*

|                              | Valor               | df | Significación bilateral |
|------------------------------|---------------------|----|-------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 64,688 <sup>a</sup> | 6  | 0.000                   |
| Razón de verosimilitud       | 60.664              | 6  | 0.000                   |
| Asociación lineal por lineal | 30.503              | 1  | 0.000                   |
| N de casos válidos           | 50                  |    |                         |

**Nota:** la tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la H.G.

### Interpretación

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para poder contrastar la hipótesis general, se obtuvo la prueba de chi-cuadrado, donde a través del valor de significancia bilateral nos dio un resultado de (0.000) el cual es menor a 0.05, en tal sentido se aceptará la hipótesis alterna es decir: Si existe relación significativa entre la gestión

motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022.; y se rechazará la hipótesis nula al determinar lo contrario.

### Correlación del objetivo general

*Tabla 21: Prueba de correlación del objetivo general*

|                    |                         |                            | Gestión<br>motivacional | Desempeño<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Gestión<br>motivacional | Coeficiente de correlación | 1.000                   | ,742**               |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           |                         | 0.000                |
|                    |                         | N                          | 50                      | 50                   |
|                    | Desempeño<br>laboral    | Coeficiente de correlación | ,742**                  | 1.000                |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | 0.000                   |                      |
|                    |                         | N                          | 50                      | 50                   |

**Nota:** la tabla representa la correlación del O.G.

### Interpretación

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para determinar el nivel de relación entre la primera variable que está relacionado con la gestión motivacional y la segunda variable que está relacionado con el desempeño laboral, se obtuvo la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman donde nos dio un valor de (Rho = 742); es decir que el nivel de relación es positivo alto.

La OECD (2021), menciona que el monitoreo sólido facilita la planificación y la toma de decisiones operativas al proporcionar evidencia para medir el desempeño y ayudar con preguntas específicas para identificar retrasos y cuellos de botella en la ejecución de la planificación estratégica. Por otro lado, Ramírez (2021) menciona que el monitoreo es un proceso sistemático que recopila, analiza y usa información para seguir el progreso hacia el logro de las metas del programa y guiar las decisiones administrativas. La vigilancia generalmente se ocupa de procesos relacionados con cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades, quién las realiza y cuántas personas u organizaciones se benefician de ellas.

Ramírez (2021), menciona que la evaluación establece un proceso sistemático de implementación de una actividad, proyecto, programa,

política, tema, disciplina, disciplina de actividad u organización. La evaluación se centra en los resultados esperados y reales, teniendo en cuenta la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, resultados e impactos), procesos, factores de contexto y relaciones. Causalidad para comprender las consecuencias o sus deficiencias.

El propósito de la evaluación es determinar la pertinencia, el impacto, la efectividad, la eficacia, la sostenibilidad y la contribución para lograr el resultado de la intervención. Así mismo, Paredes (2020) Aclare que la evaluación estratégica implica observar las variables clave relacionadas con las empresas internas y externas que ayudan a las organizaciones a elegir las estrategias a adoptar a corto, mediano y largo plazo.

### **Prueba de hipótesis específicas 1**

H1: Si existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

*Tabla 22: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1*

|                              | Valor               | df | Significación bilateral |
|------------------------------|---------------------|----|-------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 73,860 <sup>a</sup> | 6  | 0.000                   |
| Razón de verosimilitud       | 69.761              | 6  | 0.000                   |
| Asociación lineal por lineal | 29.394              | 1  | 0.000                   |
| N de casos válidos           | 50                  |    |                         |

**Nota:** la tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la H.E.1.

### **Interpretación**

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para poder contrastar la hipótesis específica 1, se obtuvo la prueba de chi-cuadrado, donde a través del valor de significancia bilateral nos dio un resultado de (0.000) el cual es menor a 0.05, en tal sentido se aceptará

la hipótesis alterna es decir: Si existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022.; y se rechazará la hipótesis nula al determinar lo contrario.

### Correlación del objetivo específica 1

Tabla 23: Prueba de correlación del objetivo específica 1

|          |                         |                            | Factores<br>extrínsecos | Desempeño<br>laboral |
|----------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Rho de   | Factores<br>extrínsecos | Coeficiente de correlación | 1.000                   | ,732**               |
|          |                         | Sig. (bilateral)           |                         | 0.000                |
|          |                         | N                          | 50                      | 50                   |
| Spearman | Desempeño<br>laboral    | Coeficiente de correlación | ,732**                  | 1.000                |
|          |                         | Sig. (bilateral)           | 0.000                   |                      |
|          |                         | N                          | 50                      | 50                   |

Nota: la tabla representa la correlación del O.E.1.

### Interpretación

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para determinar el nivel de relación entre la primera dimensión de la primera variable que está relacionado con los factores extrínsecos y la segunda variable que está relacionado con el desempeño laboral, se obtuvo la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman donde nos dio un valor de (Rho = 732); es decir que el nivel de relación es positivo alto.

### Prueba de hipótesis específicas 2

H1: Si existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

H0: No. existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.

*Tabla 24: Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

|                              | Valor               | df | Significación bilateral |
|------------------------------|---------------------|----|-------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 82,182 <sup>a</sup> | 6  | 0.000                   |
| Razón de verosimilitud       | 81.368              | 6  | 0.000                   |
| Asociación lineal por lineal | 40.322              | 1  | 0.000                   |
| N de casos válidos           | 50                  |    |                         |

**Nota:** la tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la H.E.2.

### **Interpretación**

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12 referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para poder contrastar la hipótesis específica 2, se obtuvo la prueba de chi-cuadrado, donde a través del valor de significancia bilateral nos dio un resultado de (0.000) el cual es menor a 0.05, en tal sentido se aceptará la hipótesis alterna es decir: Si existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022.; y se rechazará la hipótesis nula al determinar lo contrario.

### **Correlación del objetivo específica 2**

*Tabla 25: Prueba de correlación del objetivo específica 2*

|          |                      |                             | Factores intrínsecos | Desempeño laboral |
|----------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de   | Factores intrínsecos | Coefficiente de correlación | 1.000                | ,891**            |
|          |                      | Sig. (bilateral)            |                      | 0.000             |
|          |                      | N                           | 50                   | 50                |
| Spearman | Desempeño laboral    | Coefficiente de correlación | ,891**               | 1.000             |
|          |                      | Sig. (bilateral)            | 0.000                |                   |
|          |                      | N                           | 50                   | 50                |

**Nota:** la tabla representa la correlación del O.E.2.

### **Interpretación**

Una vez que se realizó la encuesta a través del cuestionario que estuvo compuesto por 26 interrogantes, 14 referido a la primera variable y 12

referido a la segunda variable; los resultados se procesaron en el sistema Spss 25; para determinar el nivel de relación entre la primera dimensión de la primera variable que está relacionado con los factores intrínsecos y la segunda variable que está relacionado con el desempeño laboral, se obtuvo la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman donde nos dio un valor de ( $Rho = 891$ ); es decir que el nivel de relación es positivo alto.

## V. DISCUSIÓN

Una vez que se obtuvo los resultados del estudio, se procedió a realizar la discusión de los mismos, esto con la finalidad de obtener el objetivo general planteado en el trabajo el cual fue: “Determinar qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral”; para proseguir con el estudio fue necesario verificar la confiabilidad del estudio, el cual se obtuvo por medio de la prueba de Alfa de Crombrach donde dio como resultado (0.935 – 0.946) por cada variable de estudio respectivamente, en razón a ello el instrumento es fiable para su aplicación, por lo tanto los resultados obtenidos son confiables.

Para corroborar las hipótesis de estudio sobre; si existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral; se consideró la prueba de Normalidad, donde por medio de los datos se obtuvo como resultado una distribución no paramétrica, en tal sentido para corroborar lo planteado se utilizó la prueba de Chi-Cuadrado, donde dio un valor menor a 0.05 es por esa razón que se aceptó la H1 (si existe relación); por otro lado por medio de la prueba de correlación del coeficiente de Spearman se podrá cumplir el objetivo planteado, ya que dio como resultado un valor de ( $Rho = 0.742$ ), es decir que el nivel de relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral es positivo y alto.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente pudo ser confirmado por Boada (2019), que la gestión motivacional es el conjunto de acciones, actividades y, operaciones que realizan para dirigir y administrar una organización con estrategias para mantener y mejorar la motivación positiva de los empleados, orientados a las actividades y tareas realizadas en el marco de la consecución de sus objetivos; en tal sentido la gestión motivacional se ve por medio de los factores extrínsecos e intrínsecos. De la misma manera por Rodríguez (2018), se refiere al desempeño laboral como la calidad del servicio o trabajo que realiza el colaborador dentro de la organización; mientras que el desempeño laboral se ve por medio de la capacidad de trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal; en tal sentido se reafirma que si existe una relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral.

Dichos resultados son corroborados por Figueroa (2018), el cual concluye que muchos de los trabajadores tienden a tener un mejor desempeño cuando dentro del área se tiene un buen clima laboral, una comunicación constante tanto con los compañeros como con sus superiores, y mejor aun cuando dicho trabajo es valorado y realizado de manera positiva, este tipo de motivación el cual afecta de manera efectiva, es denominado salario no monetario o salario emocional, el cual muchas veces impulsa a las personas a continuar con las metas trazadas.

Zaldúa (2018), concluye que la satisfacción laboral hace que la organización sea eficiente y proactiva, debido a que los empleados de la organización cumplen con sus metas, este factor es un punto muy importante donde hay un impacto positivo o negativo en la organización.

Según la naturaleza de la influencia un empleado satisfecho es, entre otros, un empleado más productivo, el cual genera mayor compromiso y mejora el clima laboral; de esta manera Idrogo (2018), interpreta que los factores que caracterizan al clima laboral está relacionado con la comunicación, coordinación, liderazgo, motivación y el reconocimiento, de los cuales se puede determinar que son aceptables y que sirvió de apoyo para comprobar si los indicadores relacionados a estas dimensiones son debilidades o fortalezas para la entidad y por tanto se puede plantear una propuesta a través de estrategias planteadas por otros autores que ya las han estudiado dicho tema.

Monge (2019), concluye que el liderazgo es la influencia ejercida a una persona, sobre otras, para que de alguna forma estas actúen de forma integrada, y comprometidas en la consecuencia de los objetivos, con eficiencia y eficacia para el beneficio de la organización.

Para corroborar las hipótesis de estudio sobre si existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral; se consideró la prueba de normalidad donde por medio de los datos se obtuvo como resultado una distribución no paramétrica, en tal sentido para corroborar lo planteado se utilizó la prueba de chi-cuadrado donde dio un valor menor a 0.05 es por esa razón que se aceptó la H1 (si existe relación); por otro lado por medio de la prueba de correlación del coeficiente de Spearman se podrá cumplir el objetivo planteado donde dio como resultado un valor de ( $Rho = 0.732$ ), es decir

que el nivel de relación entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral es positivo y alto.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente pudo ser confirmado por Boada (2019), que los factores extrínsecos (aquellos ajenos a la naturaleza del puesto) no provocan satisfacción, pero sí previenen la insatisfacción en el trabajo. Como ejemplos de estos factores tenemos el salario y los beneficios, las políticas de la empresa, el entorno físico y las relaciones con los compañeros; en tal sentido se reafirma que si existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral.

Dichos resultados son corroborados por: Verdesoto (2018), concluyendo que los niveles de desempeño laboral pueden ser considerados aceptables en términos de productividad, ya que se comprometieron en cumplir con sus tareas, las normas y políticas institucionales, trabajando a tiempo completo y respetando las decisiones institucionales. En cuanto a las competencias y las relaciones interpersonales, existen dos situaciones que pueden afectar el desempeño laboral, como son el bajo desempeño de los procesos de capacitación y los procesos de comunicación deficientes; Berle (2014), concluye que es importante invertir en el valor del talento humano en una política pública, así mismo que es importante la interrelación entre los funcionarios y que se debe animar al compromiso de la culminación de objetivos, creando estrategias donde se minimice las zonas de conflictos entre los envueltos.

Figuroa (2018), concluye que hay un déficit de gestión motivacional por parte de los jefes hacia los trabajadores, por este motivo que existe dificultad en el buen desarrollo laboral dentro de una entidad, a causa de ello se toma acciones que permitan diagnosticar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Para corroborar las hipótesis de estudio si existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral; se consideró la prueba de normalidad, donde por medio de los datos se obtuvo como resultado una distribución no paramétrica, en tal sentido para corroborar lo planteado se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, que dio un valor menor a 0.05, es por esa razón que se aceptó la H1 (si existe relación); de igual modo por

medio de la prueba de correlación del coeficiente de Spearman se podrá cumplir el objetivo planteado, donde dio como resultado un valor de ( $Rho = 0.732$ ), es decir que el nivel de relación entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral es positivo y alto.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente pudo ser confirmado por Boada (2019), que los factores intrínsecos se relacionan con la naturaleza de las tareas realizadas por el trabajador, involucrando sentimientos relacionados con las necesidades de desarrollo personal y autorrealización. Algunos ejemplos de estos son; reconocimiento, logro, promoción e independencia laboral; en tal sentido se reafirma que si existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral. Mori (2017), concluye que los factores motivacionales que se destacan fueron factores intrínsecos de tal forma que si se mejora el ambiente laboral este elevaría el nivel de desempeño laboral.

Dichos resultados son corroborados por Clark (2018), el cual concluye que existen diversos factores que afectan el desempeño laboral y de la misma forma destaca la importancia de la remuneración antes las actividades, teniendo en cuenta que los empleados tienen un estudio de perfil bajo, esto limita a la aspiración de otro puesto; para ello se toma en consideración a la pirámide de Maslow (1993) donde hace referencia que la pirámide es la jerarquización de nuestras necesidades, y que según satisfacemos nuestras necesidades básicas aspiraremos a otras más complejas por ello que nuestras metas varían según el entorno.

Guevara (2016), concluye que los factores importantes para un adecuado desempeño laboral está referido con la percepción, aprendizaje, actitud y personalidad, el cual hace referencia a la importancia del talento humano, y como estos factores pueden influir en el desenvolvimiento dentro de la empresa; de tal manera que se defina una estructura organizativa, la cual mejoraría los procesos, diversos procedimientos y los diferentes métodos necesarios para corregir las ineficiencias y mejorando la eficiencia del personal.

Por otra parte, Chamorro (2018) concluye que las características motivacionales del desempeño laboral están relacionadas con el reconocimiento, el logro, el avance, la responsabilidad, la supervisión y la seguridad nacional.

Con todo lo expuesto y corroborado mediante el programa con los resultados obtenidos de la encuesta, se puede apreciar que existe una gran relación entre la Gestión motivacional y el Desempeño laboral dentro de la entidad, esto dando a conocer que muchas veces los trabajos están relacionados a diversos factores que afectan los resultados en la obtención de metas, como se obtuvo en los resultados un 40% expresa que existe gestión motivacional regular, y un 48% que hay un desempeño laboral regular, por ello que se debería implementar más actividades que hagan que estos porcentajes incrementen y así tener trabajadores satisfechos con sus objetivos personales y grupales logrados, todo ello se representaría en forma positiva para la entidad.

Acotando que bajo este estudio se puede corroborar que la gestión motivacional debe ser estudiada e implementada de forma continua, de la misma forma se debe emplear de manera global en todas las entidades, ya que, al observar las dimensiones relacionadas con cada variable, podemos expresar que un trabajador correctamente motivado ejecuta de mejor manera sus actividades, dando como resultado una mejora continua con sostenibilidad en sus diferentes áreas.

## VI. CONCLUSIONES

Para la culminación del estudio fue necesario obtener diversas informaciones nacionales e internacionales, lo cual nos permitió evaluar a los 50 trabajadores que realizan sus actividades laborales en una entidad ejecutora de saneamiento básico, en este sentido para realizar las conclusiones se toma en consideración cada objetivo planteado, tanto general como específico en este estudio.

1. Con enfoque al objetivo general, se puede determinar qué existe relación entre la gestión motivacional y el desempeño laboral, el cual se demostró por medio de la correlación de Spearman, donde dio un valor de (0.742), lo que indica que la relación entre las unidades de estudio es positiva alta, y a través de la prueba de chi-cuadrado se pudo constatar que el valor de significancia dio como resultado un valor menor a 0.05, es por ello que se acepta la hipótesis alterna, es decir, que si existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral; en tal sentido se concluye que dentro de la entidad es muy importante que se realice adecuadamente la gestión motivacional, esto con la finalidad de que los trabajadores cumpla de forma eficiente su desempeño laboral, el cual se verá reflejado en el cumplimiento de sus objetivos y metas dentro de lo pronosticado.
2. En función al objetivo específico, el cual fue determinar qué relación existe entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral, se demostró por medio de la correlación de Spearman un valor de (0.732), lo que indica que la relación entre las unidades de estudio es positiva alta, y a través de la prueba de chi-cuadrado se pudo constatar que el valor de significancia dio como resultado un valor menor a 0.05, quiere decir que se acepta la hipótesis alterna, por ende que si existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral; en tal sentido se concluye que a través de los factores extrínsecos de la gestión motivacional la entidad ejecutora podrá tomar acciones en beneficio de sus trabajadores el cual puede ser a través de incentivos, incremento de remuneraciones y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, esto con la finalidad de que los mismos tengan un desempeño laboral eficiente y eficaz

3. En relación al segundo objetivo específico, el cual fue determinar qué relación existe entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral, se demostró por medio de la correlación de Spearman un valor de (0.891), lo que indica que la relación entre las unidades de estudio es positiva alta, y a través de la prueba de chi-cuadrado se pudo constatar que el valor de significancia dio como resultado un valor menor a 0.05, es por ello que se acepta la hipótesis alterna, es decir que si existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral; en tal sentido se concluye que para que los trabajadores posean un buen desempeño laboral al realizar las actividades otorgadas por la entidad ejecutora, es imprescindible que dicha entidad tome en consideración los factores intrínsecos los cuales están relacionados con el reconocimiento al trabajo realizado adecuadamente y en los tiempos enmarcados, así también se considera la necesidad de cumplir las metas establecidas con la finalidad de poseer un crecimiento económico favorable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la entidad ejecutora de saneamiento básico de la provincia del Cusco que se implemente mecanismos que ayuden a fortalecer la gestión motivacional de tal forma que los trabajadores puedan realizar adecuadamente sus actividades laborales dentro de la entidad.
2. Se recomienda a la entidad ejecutor de saneamiento básico de la provincia del Cusco tomar en consideración los factores extrínsecos de la gestión motivacional, esto con la finalidad de que sus trabajadores tengan una remuneración adecuada, así como incentivos que fortalezcan su desempeño laboral y de esta manera cumplir con sus metas trazadas en el tiempo establecido.
3. Se recomienda a las entidades ejecutoras de saneamiento básico de la provincia del Cusco, tomar en consideración los factores intrínsecos de la gestión motivacional de tal forma que se pueda reconocer el trabajo bien realizado por parte del personal que labora en la entidad para que así la entidad pueda obtener un crecimiento económico favorable, así como también dar satisfacción a sus colaboradores que cumplen las funciones y mejorar la calidad de vida de los usuarios con sus intervenciones a tiempo.

## REFERENCIAS

- Abilio Martins, V., & Jeremias Junior, J. (Diciembre de 2017). Gestão da Qualidade em Serviços por Resultados e Eficiência na Administração Pública: Um Estudo de Caso de Indicadores No Instituto Nacional do Seguro Social. *Revista Gestão em Análise*, 6, 131-144.  
doi:<http://dx.doi.org/10.12662/2359-618xregea.v6i1/2.p131-144.2017>
- Andrade, A., Del Río, C., & Alvear, D. (2019). Estudio de Tiempos y Movimientos para Incrementar la Eficiencia en una Empresa de Producción de Calzado. *Información tecnológica*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000300083&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000300083&script=sci_arttext)
- Bautista Cuello a, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Berle, A. E. (2014). *Fatores influenciadores na satisfação e motivação dos servidores públicos: estudo de caso no Departamento de Tributação e Fiscalização da Prefeitura Municipal de Tenente Portela/RS*. Panambi - Brasil: Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Obtenido de <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3165/TCC%20final-Adriane%20Elise%20Berle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada Llerena, N. (Octubre de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1). Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Bodero Poveda, E. M. (2022). Preservación digital a largo plazo: estándares, auditoría, madurez y planificación estratégica. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45.

- Cao, C., Li, S. X., & Liu, T. X. (Noviembre de 2020). A gift with thoughtfulness: a field experiment on work incentives. *Games and Economic Behavior*, 124, 17-42. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.geb.2020.07.014>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 2da Edición). Lima Peru: San Marcos.
- Castro Márquez, F. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. 2a. ed., 144. Caracas: Editorial Uyapar.
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). doi:<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chamorro Parejas, H. (2018). *Características motivacionales del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Surcubamba –Huancavelica 2018*. Huancavelica: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26778/chamorro\\_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26778/chamorro_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Clark Mendivil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Columba Consuelo, B., Ileana Sarmentero, B., Gómez Figueroa, O., & Falcón, O. (Enero de 2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento. *Ingeniería Industrial*, 92-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872010>
- Coromoto Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Duitama Castro, G. (2019). Transformational leadership as a growth option for entrepreneurs. *Libros Universidad Nacional Abierta ya Distancia*.  
Obtenido de  
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3320/3309>
- Dwyer, R. E., & Wright, E. O. (2019). Low-wage job growth, polarization, and the limits and opportunities of the service economy. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. Obtenido de  
<https://www.rsjournal.org/content/rsfjss/5/4/56.full.pdf>
- Falconi Piedra, J., Luna Altamirano, K., Sarmiento Espinoza, W., & Andrade Cordero, C. (05 de Abril de 2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.  
doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Ferreira De Souza, C. G., & Ruiz, G. R. (2012). *Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - Fator de Sucesso em Vendas*. Obtenido de Revista Científica Semana Acadêmica:  
<https://semanaacademica.org.br/artigo/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-fator-de-sucesso-em-vendas>
- Figueroa Gomez, C. E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de  
<http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Figueroa Vargas, J. E. (2018). *Clima y satisfacción laboral en la empresa prestadora de servicios Sedacusco S. A. en el periodo 2018*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33886/figueroa\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33886/figueroa_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Frederick, H. (1954). *La teoría de la motivación-higiene. Teoría de la Organización*. Publishing Company.

- García Ferrando, M. (1993). La Encuesta. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, 146-176. Madrid, España: Alianza Universidad. Obtenido de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>
- Gonot Schoupinsky, F. N., Garip, G., & Sheffield, D. (Agosto de 2020). Laughter and humour for personal development: A systematic scoping review of the evidence. *European Journal of Integrative Medicine*, 37. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eujim.2020.101144>
- Guevara Sánchez, P. S. (Julio de 2016). *Factores Determinantes en el Desempeño laboral de la Empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua - Ecuador*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Guzmán Narciso, G., Sánchez García, W., Placencia Medina, M., & Silva Valencia, J. (2020). Association Between Motivating Factors and Employee Performance of Radiology Technicians. *Revista CEA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6TA Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Idrogo Vásquez, F. D. (2018). *El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - 2016*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2152/Idrog>

o%20V%c3%a1squez%2c%20Fanny%20del%20Rocio.pdf?sequence=5  
&isAllowed=y

Jemes Campaña, I., Romero Galisteo, R., Labajos Manzanares, M., & Moreno Morales, N. (Mayo de 2019). Evaluation of quality of service in Early Intervention: A systematic review. *Elsevier Doyma*, 90, 301-309.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.anpede.2018.04.009>

Jiménez Espinoza, E. I. (2015). Desarrollo Personal y Profesional de Maestras de Educación Primaria: Aportes de la Orientación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027029.pdf>

Kayaalp, A., Page, K. J., & Gumus, O. (2021). Job satisfaction and transformational leadership as the antecedents of OCB role definitions: The moderating role of justice perceptions. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 16(2). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Alper\\_Kayaalp/publication/351281321\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Transformational\\_Leadership\\_as\\_the\\_Antecedents\\_of\\_OCB\\_Role\\_Definitions\\_The\\_Moderating\\_Role\\_of\\_Justice\\_Perceptions/links/608f7e23458515d315f0e0aa/Job-Satisfaction](https://www.researchgate.net/profile/Alper_Kayaalp/publication/351281321_Job_Satisfaction_and_Transformational_Leadership_as_the_Antecedents_of_OCB_Role_Definitions_The_Moderating_Role_of_Justice_Perceptions/links/608f7e23458515d315f0e0aa/Job-Satisfaction)

Madero Gómez, S. (16 de Octubre de 2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Martínez Molina, O. A. (2017). *Revista Científica* (Edición especial ed., Vol. 2). Venezuela: Con esta Edición Especial.  
doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.0.7>

Monge Anchaya, K. K. (2019). *Liderazgo y motivación en la gerencia comercial de la empresa prestadora de servicios Seda Cusco Sociedad Anónima - Cusco – 2019*. Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3040/Kathia\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3040/Kathia_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mora Romero, J., & Mariscal Rosado, Z. (2019). Correlation between job satisfaction and job performance. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Edición Especial). Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Mori Ugarte, C. E. (2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, 2017*. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17673/mori\\_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17673/mori_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OECD. (2021). Obtenido de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c11401c5-es/index.html?itemId=/content/component/c11401c5-es#:~:text=linklink%20copied!-,Monitoreo%20del%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20como%20herramienta%20de%20resultados,de%20botella%20en%20la%20implementaci%C3%B3n>.
- Paredes, E. (2020). Obtenido de <http://gestionando-empresas.blogspot.com/2010/10/evaluacion-estrategica.html#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20consiste%20en,corto%2C%20mediano%20y%20largo%20plazo>.
- Paster, T. (Agosto de 2020). Enhancing or limiting labour supply? An analysis of German employers' perceptions of work incentives in social policy. *Accelerating the world's research*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/342918868\\_Enhancing\\_or\\_limiting\\_labour\\_supply\\_An\\_analysis\\_of\\_German\\_employers'\\_perceptions\\_of\\_work\\_incentives\\_in\\_social\\_policy](https://www.researchgate.net/publication/342918868_Enhancing_or_limiting_labour_supply_An_analysis_of_German_employers'_perceptions_of_work_incentives_in_social_policy)
- Pedraza, E. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pereira Queirós, S. F. (Setiembre de 2015). *Satisfação laboral e desempenho profissional: Um estudo de caso para diagnóstico e intervenção*.

Obtenido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/81071/2/36947.pdf>

Pérez Montejó, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *Gestión*.

Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Pettersen, H. L., Skeie, I., Biong, S. B., Oute, J., & Davidson, L. (2019). How social relationships influence substance use disorder recovery: a collaborative narrative study. *Substance abuse: research and treatment*.

doi:<https://doi.org/10.1177/1178221819833379>

Ramírez, H. (2021). Obtenido de <https://www.endvawnow.org/es/articles/330-cul-es-el-monitoreo-y-la-evaluacin.html>

Ríos Fraustro, C., Galván Plata, M. E., Gómez Galicia, D. L., Giraldo

Rodríguez, L., Agudelo Botero, M., & Mino León, D. (2021). Factores intrínsecos y extrínsecos asociados con caídas en adultos mayores: estudio de casos y controles en México. *Gaceta médica de México*.

Obtenido de <https://doi.org/10.24875/gmm.20000111>

Rizo Arredondo, I., & Sánchez Jacas, I. (2019). Factores predictivos de la capacidad de trabajo y salud individual de operarios manuales santiagueros. *Medisan*. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192019000600997](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192019000600997)

Rocha, R., Rocha, A. R., & Gonçalves, W. (2022). Influência de fatores intrínsecos e extrínsecos na satisfação de servidores públicos em uma instituição de ensino superior federal. *Rev. Bras. Polít. Adm. Educ*, 38(01). Obtenido de

<https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpaee/article/download/110703/84547/520493>

- Rodrigues Godinho, M., Pacheco Ferreira, A., Assis Fayer, V., José Bonfatti, R., & Greco, R. M. (2017). Work ability and associated factors among professionals in Brazil. *Rev Bras Med Trab.*, 15(1), 88-100.
- Rodriguez. (2018). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Rodríguez Marulanda, K., & Lechuga Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79-101.  
doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Martínez, C., Niebles Nuñez, W., Pacheco Ruíz, C., & Hernández Palma, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. *Revista Multidisciplinaria*. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Sánchez-Alzate, J. A.-R.-M.-N. (2020). Vigencia de los conceptos, métodos, herramientas y matrices de la planeación estratégica: una revisión bibliográfica. . *MODUM: Revista Divulgativa Multidisciplinar de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 2, 189-204.
- Sandoval Ríos, J. E., Oriundo Pacheco, F. R., & Jurado Leandro, J. A. (2017). *Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Manuel Antonio Hierro Pozo – Ayacucho, 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20214>

- Saras Zapata, É. (2020). Estrategias pedagógicas para desarrollar la capacidad de expresión oral. *Revista de investigación UNSCH*. Obtenido de <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2020.18.179>
- Silva, C., Faria, P., & Vale, Z. (2019). Multi-period observation clustering for tariff definition in a weekly basis remuneration of demand response. *Energies*. doi:<https://doi.org/10.3390/en12071248>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Torres Galván, M. (15 de Abril de 2021). Una mirada a los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente en una institución de educación superior. *Revista Digital A&H*. Obtenido de <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/236/220>
- Verdesoto Plaza, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Zaldúa Gorozabel, A. (2018). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján provincia de Manabí*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

| Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022  |   |   |  |  |   |                   |  |
|---|---|---|--|--|---|-------------------|--|
| Problemas   | Objetivos   | Hipótesis   | Variables e indicadores                                  |  |   |                   |  |
| <b>Problema General:</b>  | <b>Objetivo general:</b>  | <b>Hipótesis general:</b>   | <b>Variable 1/Dependiente: Gestión de la motivación</b>  |  |   |                   |  |
| ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022?                             | Determinar qué relación existe entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022.                             | Existe relación significativa entre la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en la Provincia de Cusco, 2022                              | Dimensiones  | Indicadores                                | Ítems   | Escala de valores | Niveles o rangos   |
|   |   |   | Factores extrínsecos                                     | -Incentivos                                | 2,3,4   | Escala de Likert  | 5= Siempre<br>4= Casi siempre<br>3= A veces<br>2= Casi Nunca<br>1= Nunca |
|   |   |   |  | -Remuneración                              | 5,6   |                   |  |
|   |   |   |  | Relaciones interpersonales                 | 7,8   |                   |  |
|   |   |   | Factores intrínsecos                                     | -Reconocimiento del trabajo bien realizado | 9,10  |                   |  |
|   |   |   |  | -Necesidad de lograr metas                 | 11,12   |                   |  |
| Crecimiento laboral   | 13,14   |   |  |  |   |                   |  |
| <b>Problemas Específicos</b>  | <b>Objetivos específicos</b>  | <b>Hipótesis específicas</b>  | <b>Variable 2 /Independiente: Desempeño Laboral</b>      |  |   |                   |  |
| ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022? | Determinar qué relación existe entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022. | Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la gestión motivacional y el desempeño laboral de una entidad ejecutora de saneamiento básico en una provincia de Cusco, 2022 | Dimensiones  | Indicadores                                | Ítems   | Escala de valores | Niveles o rangos   |
|   |   |   | Capacidad de trabajo                                     | Realiza y actúa con eficiencia             | 15,16   | Escala de Likert  | 5= Siempre<br>4= Casi siempre<br>3= A veces<br>2= Casi Nunca<br>1= Nunca |
|   |   |   |  | Niveles de cumplimiento                    | 17,18   |                   |  |
|   |   |   | Calidad de Servicio                                      | Compromiso con la entidad                  | 19,20   |                   |  |
| Empeño al realizar las actividades  | 21,22   |   |  |  |   |                   |  |
| Desarrollo Personal   | Capacidad de realización  | 23,24   |  |  |   |                   |  |
|   | Colaboración para realizar trabajos grupales  | 25,26   |  |  |   |                   |  |
| <b>Diseño de investigación:</b>   |   | <b>Población y Muestra:</b>   | <b>Técnicas e instrumentos:</b>                          |  | <b>Método de análisis de datos:</b>                                   |                   |  |
| Enfoque: Cuantitativo<br>Tipo: Básico<br>Nivel: Descriptivo Correlacional<br>Método: Hipotético - Deductivo<br>Diseño: No experimental - Transversal                                  |   | Población: 50 trabajadores<br>Muestra: No probabilístico  | Técnicas: Encuesta<br>Instrumentos: Cuestionario cerrado |  | Descriptiva: Estadística descriptiva<br>Inferencial: Programa SPSS-25 |                   |  |

## Anexo 2. Matriz de la operacionalización de variables

| Variables de estudio        | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensión                                    | Indicadores                               | Escala de medición      |
|-----------------------------|---|---|--|---|-------------------------|
| <b>Gestión Motivacional</b> | Sandoval et al. (2017), es una herramienta para determinar el comportamiento y las actitudes de los empleados de acuerdo con sus objetivos con el fin de satisfacer las necesidades. Por lo tanto, reconociendo esto, todo directivo debe encaminarse a la tarea de crear estrategias que motiven a los colaboradores a alcanzar las metas organizacionales.                    | Para medir la Gestión Motivacional, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 35 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 14 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de Likert con una escala de resultados (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca). En razón a ello se toma en consideración a Madero (2019) quien toma en consideración la Teoría de la motivación-higiene de <b>Frederick Herzberg</b> (1954) donde menciona que la gestión motivacional se categoriza en dos en factores extrínsecos y factores intrínsecos.  | Factores extrínsecos                         | Incentivos                                | <b>Escala de Likert</b> |
|                             |   |   |  | Remuneración                              |                         |
|                             |   |   |  | Relaciones interpersonales                |                         |
|                             |   |   | Factores Intrínsecos                         | Reconocimiento del trabajo bien realizado |                         |
|                             |   | Necesidad de lograr metas   | Crecimiento laboral                          |   |                         |
| <b>Desempeño laboral</b>    | Bautista et al. (2020), al término desempeño laboral en la primera etapa se le denominó descripción de puestos, después de eso, se convierte en una herramienta para medir la calidad y el buen funcionamiento en cada área de producción y actualmente el desempeño laboral, siendo la base para un crecimiento para el crecimiento efectivo y el éxito en las organizaciones. | Para medir el desempeño laboral, se realizó a través de la técnica de la encuesta, recogiendo la opinión de una muestra, aplicada a 35 empleados. El instrumento utilizado es el cuestionario que está compuesto por 12 ítems de acuerdo a las dimensiones, diseñada bajo la escala de medición de Likert. Con una escala de resultados (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca). En razón a ello se toma en consideración a <b>Pérez</b> (2009) considera la Teoría de Gestión de Recursos Humanos de <b>Chiavenato</b> (2002) donde remarca que el desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal. | Capacidad de trabajo                         | Realiza y actúa con eficiencia            | <b>Escala de Likert</b> |
|                             |   |   |  | Niveles de cumplimiento                   |                         |
|                             |   |   | Calidad de Servicio                          | Compromiso con la entidad                 |                         |
|                             |   |   |  | Empeño al realizar las actividades        |                         |
|                             |   | Desarrollo personal   | Capacidad de realización                     |   |                         |
|                             |   |   | Colaboración para realizar trabajos grupales |   |                         |

### Anexo 3. CUESTIONARIO Y FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN MOTIVACIONAL

#### Cuestionario de Gestión Motivacional

Fecha: \_\_\_\_\_

#### CONSENTIMIENTO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión motivacional y el Desempeño laboral.

La investigación se sujeta a los principios éticos; anonimato, confidencialidad y autonomía y será usado solo con fines académicos.

Agradecemos responder con sinceridad cada uno de los ítems.

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas.

Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación

#### Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022

| V 1                  | Dimensiones          | Indicadores                               | Ítems  | Criterios de evaluación |              |         |            |       |           |
|----------------------|----------------------|---|--|-------------------------|--------------|---------|------------|-------|-----------|
|                      |                      |   |  | Siempre                 | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Obs/ Rec. |
| Gestión motivacional | Factores extrínsecos | Incentivos                                | 1. ¿Usted busca un incentivo para tener una mayor productividad en tu trabajo?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 2. ¿Usted cree que debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro?  |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 3. ¿Considera usted que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral?                                  |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 4. ¿Considera usted que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas a corto plazo o largo plazo? |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      | Remuneración                              | 5. ¿Considera Usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?                                       |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 6. ¿Considera Usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 7. ¿A Usted le gusta participar en trabajos grupales?  |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 8. ¿Considera usted que compartes sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo?                        |                         |              |         |            |       |           |
|                      | Factores Intrínsecos | Reconocimiento del trabajo bien realizado | 9. ¿Cree Usted que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo?  |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 10. ¿Alguien del trabajo estimula su desarrollo laboral?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      | Necesidad de lograr metas                 | 11. ¿Tiene Usted una meta personal dentro de la empresa?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 12. ¿Usted siente que estas motivado para lograr metas tus metas personales?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      | Crecimiento laboral                       | 13. ¿Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad?   |                         |              |         |            |       |           |
|                      |                      |   | 14. ¿La entidad impulsa su crecimiento laboral?  |                         |              |         |            |       |           |

### Ficha técnica de instrumento 1 Gestión motivacional:

|   |   |
|---|---|
| <b>Nombre</b>                                   | Cuestionario Sobre Gestión Motivacional   |
| <b>Encuestador</b>                              | Sdenka Alisson Garcia Diaz  |
| <b>Financiamiento Del Estudio</b>               | Propio del autor que realiza la investigación   |
| <b>Expertos</b>                                 | - Paucar Rupay, Juan Alberto<br>- Milla Toro, Ricardo Arturo<br>- Ysla Urquiza, Jose Alberto  |
| <b>Objetivo Del Estudio</b>                     | Determinar la relación de existencia de la gestión motivacional y el desempeño laboral en una entidad de saneamiento básico en la ciudad del Cusco  |
| <b>Tamaño De La Población Objeto De Estudio</b> | 50 trabajadores de una unidad ejecutora de saneamiento básico de la ciudad de Cusco.  |
| <b>Tamaño Y Distribución De La Muestra</b>      | La muestra será de 35 trabajadores, el cual se establece por medio del muestreo censal para lo cual no se aplicó ni una formula, el criterio fue en forma intencionada y por conveniencia |
| <b>Forma De Aplicación</b>                      | Individual  |
| <b>Nivel De Confianza</b>                       | Se trabajó con un margen de error del 5%  |
| <b>Puntos De Muestreo</b>                       | Av tomasa ttio condemayta s/n, Cusco  |

## Anexo 4. CUESTIONARIO Y FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### Cuestionario de Desempeño Laboral

Fecha: \_\_\_\_\_

#### CONSENTIMIENTO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión motivacional y el Desempeño laboral.

La investigación se sujeta a los principios éticos; anonimato, confidencialidad y autonomía y será usado solo con fines académicos.

Agradeciendo responder con sinceridad cada uno de os ítems.

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas.

Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

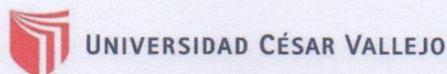
Se agradece por anticipado su valiosa participación

| V 2               | Dimensiones          | Indicadores   | Ítems | Criterios de evaluación   |              |         |            |       |           |
|-------------------|----------------------|---|-------|---|--------------|---------|------------|-------|-----------|
|                   |                      |   |       | Siempre   | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Obs/ Rec. |
| Desempeño Laboral | Capacidad de trabajo | Realiza y actúa con eficiencia<br>Niveles de cumplimiento       | 1.    | ¿Considera usted que demuestra eficiencia en el trabajo?  |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 2.    | ¿Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad?  |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 3.    | ¿Considera usted que asume todos los trabajos que se le presentan?  |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 4.    | ¿Considera usted que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas?   |              |         |            |       |           |
|                   | Calidad de Servicio  | Compromiso con la entidad<br>Empeño al realizar las actividades | 5.    | ¿Considera que usted tiene compromiso con la entidad?   |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 6.    | ¿Cómo trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo?  |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 7.    | ¿Considera que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades?   |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 8.    | ¿Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área?   |              |         |            |       |           |
|                   | Desarrollo personal  | Capacidad de realización  | 9.    | ¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área?                                      |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 10.   | ¿Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas?  |              |         |            |       |           |
|                   |                      | Colaboración para realizar trabajos grupales                    | 11.   | ¿Considera usted que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales? |              |         |            |       |           |
|                   |                      |   | 12.   | ¿Existes comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad?  |              |         |            |       |           |

## Ficha técnica de instrumento 2 – Desempeño laboral:

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre</b>                                   | Cuestionario Sobre Desempeño laboral   |
| <b>Encuestador</b>                              | Sdenka Alisson Garcia Diaz   |
| <b>Financiamiento Del Estudio</b>               | Propio del autor que realiza la investigación  |
| <b>Expertos</b>                                 | - Paucar Rupay, Juan Alberto<br>- Milla Toro, Ricardo Arturo<br>- Ysla Urquiza, Jose Alberto   |
| <b>Objetivo Del Estudio</b>                     | Determinar la relación de existencia de la gestión motivacional y el desempeño laboral en una entidad de saneamiento básico en la ciudad del Cusco |
| <b>Tamaño De La Población Objeto De Estudio</b> | 50 trabajadores de una unidad ejecutora de saneamiento básico de la ciudad de Cusco.   |
| <b>Tamaño Y Distribución De La Muestra</b>      | La muestra será de 35 trabajadores, el cual se establece por medio del muestreo censal.  |
| <b>Forma De Aplicación</b>                      | Individual   |
| <b>Nivel De Confianza</b>                       | Se trabajó con un margen de error del 5%   |
| <b>Puntos De Muestreo</b>                       | Av Tomasa Ttio Condemayta S/N, Cusco   |

## Anexo V. Constancia de solicitud a una institución



**CARGO**



Lima, 04 de mayo de 2022

**Carta P. 0038-2022-UCV-EPG-SP**

Mag. CPC.  
Luis Fernando Vergara Sahuaraura  
Gerencia General  
EPS SEDACUSCO S.A.



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GARCIA DIAZ SDENKA ALISSON**; identificado(a) con DNI/CE N° 73135918 y código de matrícula N° 7002550494; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo VI. Respuesta a la carta de solicitud de una institución



Cusco, julio 26 de 2022

Carta N°072-2022-GO- EPS- SEDACUSCO S.A.

Señora:  
García Díaz Sdenka Allisson  
Cel. 940153373  
Ciudad-

ASUNTO : Solicitud para realizar proyecto de Tesis  
REFERENCIA : ● Informe N° 333-2022-DAR-GO-EPS SEDACUSCO S.A.  
● Expediente N°3148

Previo un cordial saludo, me dirijo a usted, en atención a su comunicación ingresada mediante documento de la referencia●, por la cual solicita autorización para la realización de proyecto de Tesis en la EPS SEDACUSCO.

Al respecto debo manifestarle que, de acuerdo a la Opinión emitida por la Oficina de Asesoría y Defensa Legal, para poder realizar la firma del Convenio respectivo, es necesario que su persona presente su Plan de Trabajo para la elaboración de la Tesis correspondiente; a fin de poder establecer las condiciones del Convenio a suscribir.

Sin otro particular, me despido de usted,

Aplazadamente,



Ing. Carlos A. Mozañera Lora  
GERENTE DE OPERACIONES

## Anexo VII. Grados Académicos y Títulos profesionales de los Experto

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

|  |   |   |
|--|---|---|
| PAUCAR RUPAY, JUAN ALBERTO<br>DNI 09359153 | BACHILLER EN CIENCIAS INGENIERIA DE SISTEMAS<br>Fecha de diploma: 30/06/2006<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C.<br>PERU           |
| PAUCAR RUPAY, JUAN ALBERTO<br>DNI 09359153 | BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA<br>Fecha de diploma: 28/09/17<br>Modalidad de estudios: A DISTANCIA<br><br>Fecha matrícula: 25/03/2002<br>Fecha egreso: 21/12/2016                        | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN<br>PERU                        |
| PAUCAR RUPAY, JUAN ALBERTO<br>DNI 09359153 | MAESTRO EN GESTIÓN EMPRESARIAL<br>Fecha de diploma: 05/06/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 20/05/2008<br>Fecha egreso: 06/12/2015                              | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO<br>PERU |
| PAUCAR RUPAY, JUAN ALBERTO<br>DNI 09359153 | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA<br>Fecha de diploma: 14/12/18<br>Modalidad de estudios: A DISTANCIA  | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN<br>PERU                        |

(\*\*\*) 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/>

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

| GRADUADO                                   | GRADO O TÍTULO  | INSTITUCIÓN   |
|--|---|---|
| MILLA TORO, RICARDO ARTURO<br>DNI 44372112 | BACHILLER EN FILOSOFIA<br>Fecha de diploma: 02/10/2009<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA<br>PERU |
| MILLA TORO, RICARDO ARTURO<br>DNI 44372112 | MAGISTER EN FILOSOFIA<br>Fecha de diploma: 21/08/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ<br>PERU        |
| MILLA TORO, RICARDO ARTURO<br>DNI 44372112 | LICENCIADO EN FILOSOFIA<br>Fecha de diploma: 05/04/2010<br>Modalidad de estudios: -   | FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA<br>PERU |

(\*\*\*) 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/>



Resultado

| GRADUADO                                   | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN   |
|--|--|---|
| YSLA URQUIZA, JOSE ALBERTO<br>DNI 07242182 | BACHILLER EN ECONOMIA<br>Fecha de diploma: 09/05/1994<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS<br><i>PERU</i> |
| YSLA URQUIZA, JOSE ALBERTO<br>DNI 07242182 | ECONOMISTA<br>Fecha de diploma: 17/06/1994<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS<br><i>PERU</i> |
| YSLA URQUIZA, JOSE ALBERTO<br>DNI 07242182 | MAGISTER EN GESTION PUBLICA<br>Fecha de diploma: 25/10/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 05/11/2013<br>Fecha egreso: 30/04/2015          | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>        |

(\*\*\*) 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/>

## Anexo VIII. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Paucar Rupay, Juan Alberto

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte, promoción 2022-01, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Sdenka Alisson Garcia Diaz  
73135918

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Milla Toro, Ricardo Arturo

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte, promoción 2022-01, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Sdenka Alisson Garcia Diaz  
73135918

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Ysla Urquiza, Jose Alberto

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Lima Norte, promoción 2022-01, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Motivacional y Desempeño Laboral en una Entidad Ejecutora de Saneamiento Básico en la Provincia de Cusco, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Sdenka Alisson Garcia Diaz  
73135918

## Anexo IX. Certificado de validación de la variable Gestión Motivacional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MOTIVACIONAL.

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 - FACTORES EXTRÍNSECOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | ¿Usted cree que la entidad reconoce los incentivos dentro su trabajo?                                     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | ¿Usted cree que debería aplicarse un tipo de incentivo por cada logro?                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | ¿Considera Ud. que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral?          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | ¿Considera Ud. que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas?     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que Ud. recibe es acorde con el trabajo que realiza?           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6   | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral?                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7   | ¿A Ud. le gusta participar en trabajos grupales?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | ¿Considera Ud. que comparte sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 - FACTORES INTRÍNSECOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9   | ¿Cree Ud. que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10  | ¿Su jefe del trabajo estimula su desarrollo laboral?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | ¿Tiene Ud. una meta personal dentro de la empresa?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12  | ¿Usted se siente motivado para lograr metas sus metas personales?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13  | ¿Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14  | ¿La entidad impulsa su crecimiento laboral?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Alberto Paucar Rupy DNI: 09358153

Especialidad del validador: Maestro en gestión empresarial

Lima 16 de mayo del 2022.

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

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

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

Mg. Juan Alberto Paucar Rupy

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MOTIVACIONAL.

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 - FACTORES EXTRÍNSECOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | ¿Usted busca un incentivo para tener una mayor productividad en tu trabajo?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | ¿Usted cree que debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | ¿Considera Ud. que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral?                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | ¿Considera Ud. que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas a corto plazo o largo plazo? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6   | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|   | ¿A Ud. le gusta participar en trabajos grupales?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|   | ¿Considera Ud. que comparte sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo?                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 - FACTORES INTRÍNSECOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7   | ¿Cree Ud. que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | ¿Alguien del trabajo estimula su desarrollo laboral?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9   | ¿Tiene Ud. una meta personal dentro de la empresa?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10  | ¿Usted siente que estas motivado para lograr metas tus metas personales?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | ¿Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12  | ¿La entidad impulsa su crecimiento laboral?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ricardo Milla Toro DNI: 44372112

Especialidad del validador: Filosofía, pedagogía, psicología, estudios políticos

Lima, 12 de mayo de 2022

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

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

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

Ricardo Milla Toro  
Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN MOTIVACIONAL.**

| N°                                       | DIMENSIONES / Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 - FACTORES EXTRÍNECOS</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿Usted busca un incentivo para tener una mayor productividad en su trabajo?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | ¿Usted cree que debería aplicarse un tipo de incentivo por cada logro?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | ¿Considera Ud. que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral?                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | ¿Considera Ud. que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas alcanzadas? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que Ud. recibe es acorde con el trabajo que realiza?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral?                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|  | ¿A Ud. le gusta participar en trabajos grupales?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|  | ¿Considera Ud. que comparte sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo?        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 - FACTORES INTRÍNECOS</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | ¿Cree Ud. que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | ¿Alguien del trabajo estimula su desarrollo laboral?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | ¿Tiene Ud. una meta personal dentro de la empresa?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10                                       | ¿Usted se siente motivado para lograr metas sus metas personales?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11                                       | ¿Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12                                       | ¿La entidad impulsa su crecimiento laboral?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ysla Urquiza José Alberto.....    DNI: 07242182

Especialidad del validador: Economista

Lima 10 de mayo del 2022.

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

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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

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

# Anexo X. Certificado de validación de la variable Desempeño Laboral



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 - CAPACIDAD DE TRABAJO</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16  | ¿Considera Ud. que demuestra eficiencia en el trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16  | ¿Se realizan evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17  | ¿Considera Ud. que asume todos los trabajos que se le presentan?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18  | ¿Considera Ud. que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 - CALIDAD DE SERVICIO</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19  | ¿Considera que Ud. tiene compromiso con la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20  | ¿Cómo trabajador Ud. soluciona los problemas inmediatos en su trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21  | ¿Considera Ud. que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22  | ¿Considera Ud. que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 - DESARROLLO PERSONAL</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23  | ¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24  | ¿Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25  | ¿Considera Ud. que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 26  | ¿Existes comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Alberto Paucar Rupay DNI: 09359153

Especialidad del validador: Maestro en Gestión empresarial

Lima 16 de mayo del 2022.

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

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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

Mg. Juan Alberto Paucar Rupay



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1 - CAPACIDAD DE TRABAJO</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15  | ¿Considera Ud. que demuestra eficiencia en el trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16  | ¿Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17  | ¿Considera Ud. que asume todos los trabajos que se le presentan?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18  | ¿Considera Ud. que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2 - CALIDAD DE SERVICIO</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19  | ¿Considera que Ud. tiene compromiso con la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20  | ¿Cómo trabajador Ud. soluciona los problemas inmediatos en su trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21  | ¿Considera Ud. que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22  | ¿Considera Ud. que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3 - DESARROLLO PERSONAL</b>  |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23  | ¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24  | ¿Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25  | ¿Considera Ud. que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 26  | ¿Existes comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ricardo Milla Toro

DNI: 44372112

Especialidad del validador: Filosofía, pedagogía, psicología, estudios políticos

Lima, 12 de mayo de 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.**

| N° | DIMENSIONES / Ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1 - CAPACIDAD DE TRABAJO</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15 | ¿Considera Ud. que demuestra eficiencia en el trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16 | ¿Se realizan evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | ¿Considera Ud. que asume todos los trabajos que se le presentan?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | ¿Considera Ud. que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2 - CALIDAD DE SERVICIO</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19 | ¿Considera que Ud. tiene compromiso con la entidad?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | ¿Cómo trabajador Ud. soluciona los problemas inmediatos en su trabajo?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | ¿Considera Ud. que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | ¿Considera Ud. que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3 - DESARROLLO PERSONAL</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23 | ¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24 | ¿Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25 | ¿Considera Ud. que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 26 | ¿Existes comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ysla Urquiza José Alberto    DNI: 07242182

Especialidad del validador: Economista.

Lima 10 de mayo del 2022.

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

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



Firma del Experto Informante.

## Anexo XI. Formulario del Google Forms

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScniRU3xvBQ7WUvkKbpAoBebbKjBFx1-UZ9kvHrOZaHO33QQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScniRU3xvBQ7WUvkKbpAoBebbKjBFx1-UZ9kvHrOZaHO33QQ/viewform?usp=sf_link)



### Cuestionario sobre Gestión Motivacional y Desempeño Laboral

**CONSENTIMIENTO**  
El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión motivacional y el Desempeño laboral.  
La investigación se sujeta a los principios éticos; anonimato, confidencialidad y autonomía y será usado solo con fines académicos.  
Agradecemos responder con sinceridad cada uno de os ítems.

**INSTRUCCIONES**  
A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas.  
Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.  
Se agradece por anticipado su valiosa participación.

---

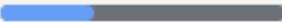
 alis.sgadi@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria. \*

Sí

---

[Siguiente](#)  Página 1 de 3 [Borrar formulario](#)

## Anexo XII. Base de datos de la investigación

| N° | Gestión motivacional |    |    |    |    |                      |    |    |    |     | Desempeño laboral    |     |     |     |     |                     |     |     |     |     |                     |     |     |     |     |     |   |
|----|----------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---|
|    | Factores extrínsecos |    |    |    |    | Factores intrínsecos |    |    |    |     | Capacidad de trabajo |     |     |     |     | Calidad de servicio |     |     |     |     | Desarrollo personal |     |     |     |     |     |   |
|    | P1                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6                   | P7 | P8 | P9 | P10 | P11                  | P12 | P13 | P14 | P15 | P16                 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21                 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 |   |
| 1  | 5                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 4                   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 2   | 4   |     |   |
| 2  | 4                    | 2  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 2   | 4   | 4   | 2                   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   |   |
| 3  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 4  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 2  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 5  | 4                    | 4  | 3  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 2  | 2   | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4                   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   |   |
| 6  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |   |
| 7  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |   |
| 8  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 9  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 10 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 5   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 11 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 2  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 12 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 13 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 5   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4                   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   |   |
| 14 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 2  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 1   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 15 | 4                    | 4  | 5  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 5                    | 2   | 4   | 4   | 5   | 5                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |   |
| 16 | 5                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 4                   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |   |
| 17 | 4                    | 2  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 2   | 4   | 4   | 2                   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   |   |
| 18 | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 19 | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 2  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 20 | 4                    | 4  | 3  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 2  | 2   | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4                   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   |   |
| 21 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 22 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |   |
| 23 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 24 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 25 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 5   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 26 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 2  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 27 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 28 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 5   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4                   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   |   |
| 29 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 2  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 1   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 30 | 4                    | 4  | 3  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 2  | 2   | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4                   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   |   |
| 31 | 5                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 4                   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |   |
| 32 | 4                    | 2  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 2   | 4   | 4   | 2                   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   |   |
| 33 | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 5                   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 34 | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 2  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 35 | 4                    | 4  | 3  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 2  | 2   | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4                   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   |   |
| 36 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 37 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4 |
| 38 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 39 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 40 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 5   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 41 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 5   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4                   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   |   |
| 42 | 3                    | 3  | 3  | 2  | 2  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 1   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 43 | 4                    | 4  | 3  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 2  | 2   | 3                    | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4                   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   |   |
| 44 | 5                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 4                   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   |   |
| 45 | 4                    | 2  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 2   | 4   | 4   | 2                   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4                   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   |   |
| 46 | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 47 | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 5  | 5  | 2  | 5   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   |   |
| 48 | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3                   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |   |
| 49 | 3                    | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                    | 3  | 3  | 2  | 3   | 3                    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |   |
| 50 | 4                    | 2  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5   | 2                    | 4   | 2   | 4   | 4   | 2                   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4                   | 4   | 5   | 2   | 4   | 4   |   |

# Anexo XIII. Base de datos del Spss

ucv - allison.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

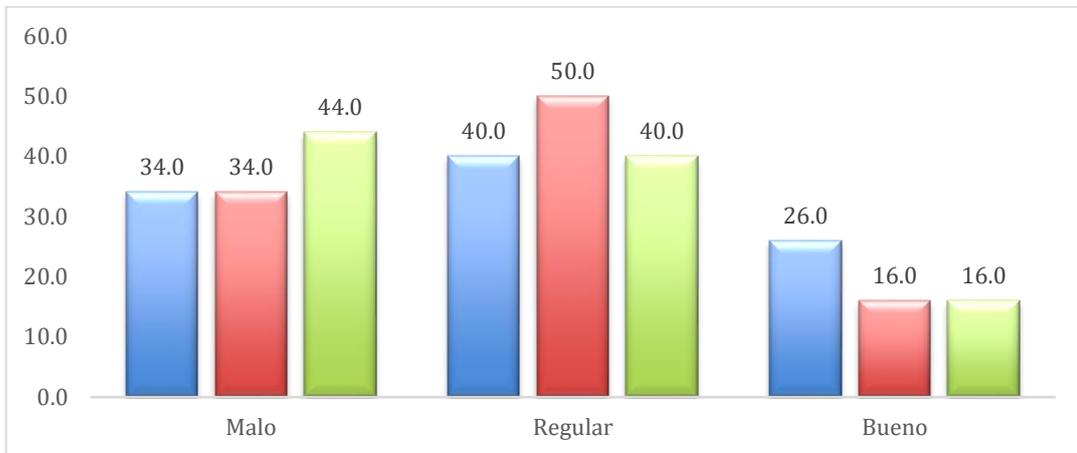
Visible: 47 de 47 variables

|    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | V1 | V2 | D1 | D2 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 1  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 2   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   | 3  | 4  | 4  |    |
| 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  |    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  |    |
| 5  | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3  | 4  | 3  |    |
| 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4  | 3  | 4  |    |
| 7  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 8  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4  | 3  | 4  |    |
| 9  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 10 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 11 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 12 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 13 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 14 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 15 | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 2   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 16 | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 2   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 17 | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4  | 3  | 4  |    |
| 18 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  |    |
| 19 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  |    |
| 20 | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3  | 4  | 3  |    |
| 21 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4  | 3  | 4  |    |
| 22 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 23 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 24 | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 25 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 26 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 27 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 5   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 28 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 29 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 30 | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3  | 4  | 3  |    |
| 31 | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 2   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4  | 4  | 4  |    |
| 32 | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   | 3  | 4  | 4  |    |
| 33 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  |    |
| 34 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 35 | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 36 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 37 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  |

Vista de datos Vista de variables

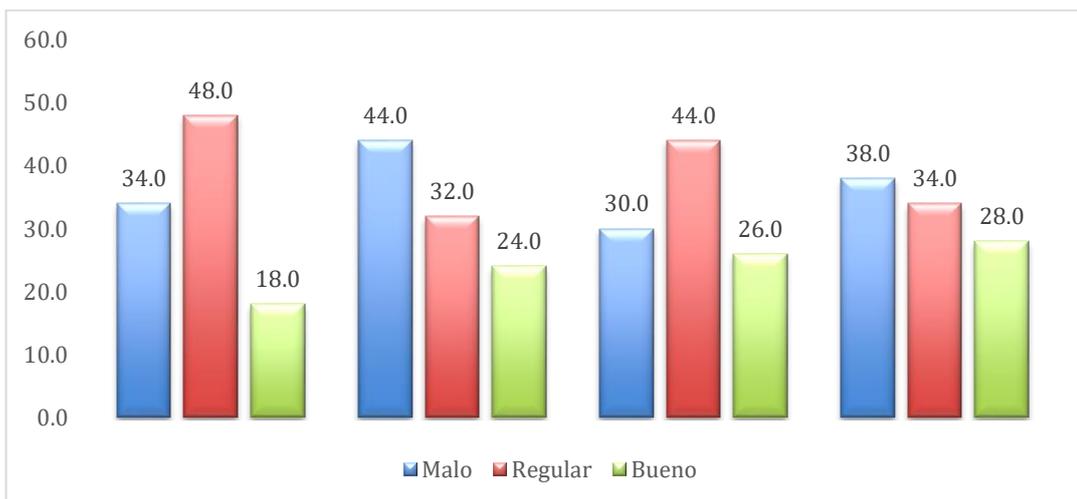
## Anexo XIV. Análisis descriptivo

Gráfico 1: Análisis descriptivo sobre gestión motivacional y sus dimensiones



Nota: el gráfico representa el análisis descriptivo sobre gestión motivacional y sus dimensiones

Gráfico 2: Análisis descriptivo sobre desempeño laboral y sus dimensiones



Nota: el gráfico representa el análisis descriptivo sobre desempeño laboral y sus dimensiones

## Anexo XV. Distribución de frecuencias

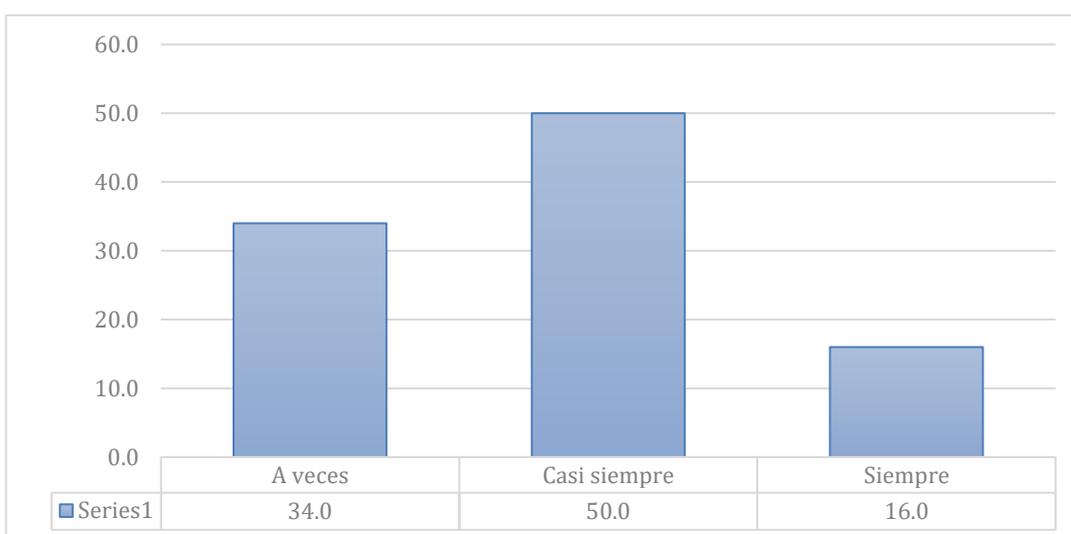
**Ítem 01:** Usted busca un incentivo para tener una mayor productividad en tu trabajo

*Tabla 26: Busca un incentivo para tener una mayor productividad*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido       |            |            |                   |                      |
| A veces      | 17         | 34.0       | 34.0              | 34.0                 |
| Casi siempre | 25         | 50.0       | 50.0              | 84.0                 |
| Siempre      | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total        | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa el incentivo para tener una mayor productividad

*Gráfico 3: Busca un incentivo para tener una mayor productividad*



**Nota:** el gráfico representa el incentivo para tener una mayor productividad

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Usted busca un incentivo para tener una mayor productividad en tu trabajo; respondieron de la siguiente manera: el 34% a veces, 50% casi siempre y el 16% siempre.

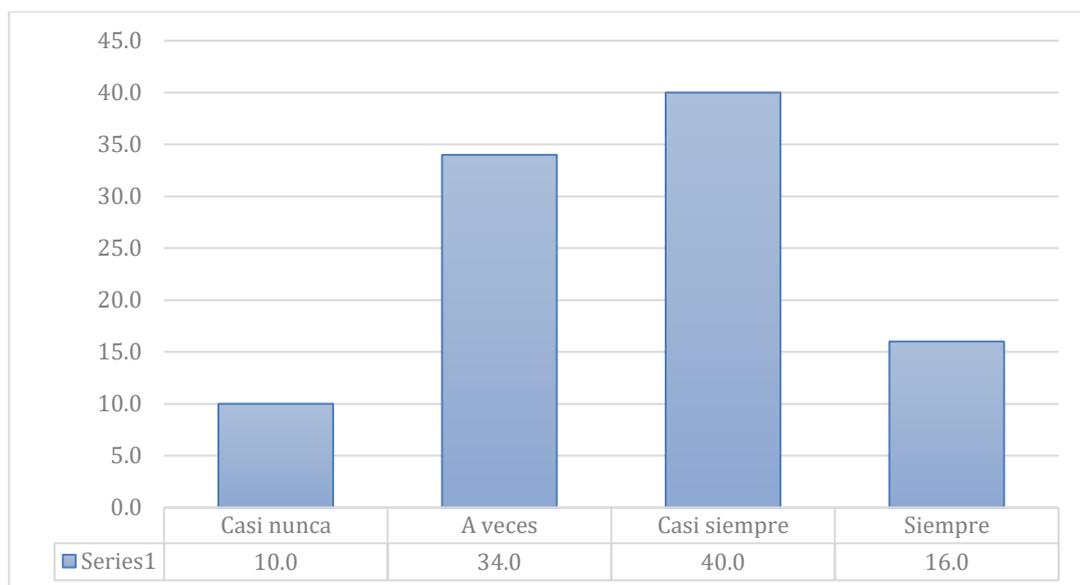
**Ítem 02:** Usted cree que debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro

*Tabla 27: Se debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 5          | 10.0       | 10.0              | 10.0                 |
| A veces             | 17         | 34.0       | 34.0              | 44.0                 |
| Válido Casi siempre | 20         | 40.0       | 40.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa el incremento de un tipo de incentivo por cada logro

*Gráfico 4: Se debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro*



**Nota:** el gráfico representa el incremento de un tipo de incentivo por cada logro

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Usted cree que debería incrementarse un tipo de incentivo por cada logro; respondieron de la siguiente manera: el 10% casi nunca, 34% a veces, 40% casi siempre y el 16% siempre.

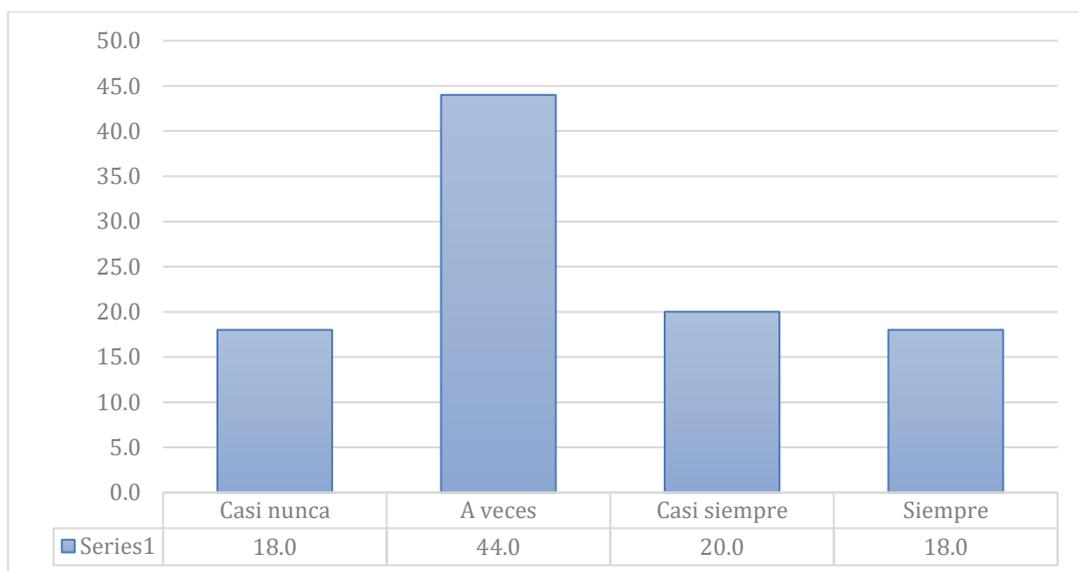
**Ítem 03:** Considera usted que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral

*Tabla 28: Se brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 9          | 18.0       | 18.0              | 18.0                 |
| A veces             | 22         | 44.0       | 44.0              | 62.0                 |
| Válido Casi siempre | 10         | 20.0       | 20.0              | 82.0                 |
| Siempre             | 9          | 18.0       | 18.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa las condiciones necesarias para una estabilidad laboral

*Gráfico 5: Se brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral*



**Nota:** el gráfico representa las condiciones necesarias para una estabilidad laboral

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que la empresa le brinda las condiciones necesarias para una estabilidad laboral; respondieron de la siguiente manera: el 18% casi nunca, 44% a veces, 20% casi siempre y el 18% siempre.

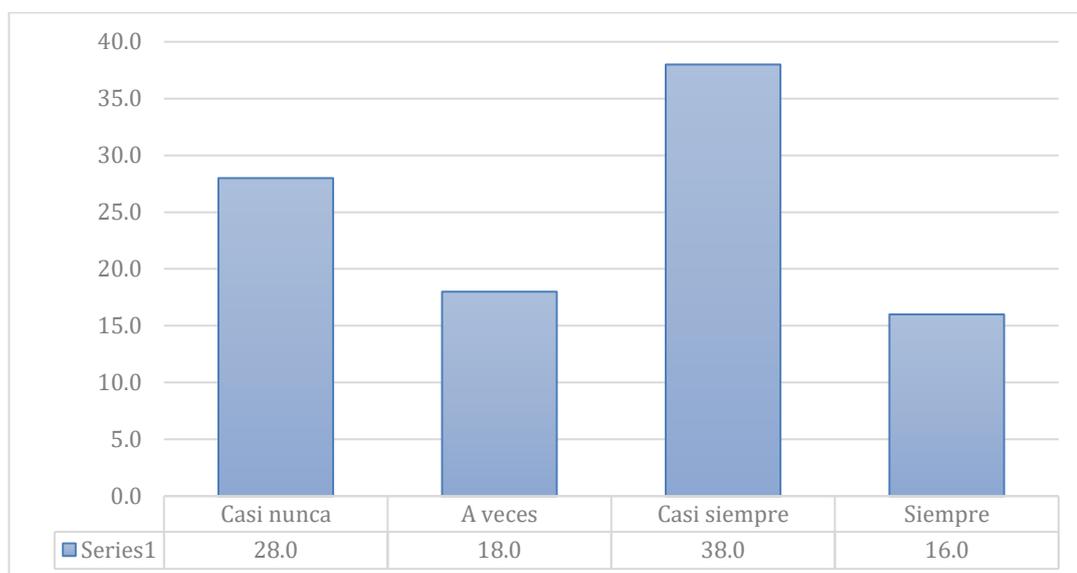
**Ítem 04:** Considera usted que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas a corto plazo o largo plazo

*Tabla 29: Los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 14         | 28.0       | 28.0              | 28.0                 |
| A veces             | 9          | 18.0       | 18.0              | 46.0                 |
| Válido Casi siempre | 19         | 38.0       | 38.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa a los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros

*Gráfico 6: Los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros*



**Nota:** el gráfico representa a los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que los trabajadores son reconocidos e incentivados por los logros o metas realizadas a corto plazo o largo plazo; respondieron de la siguiente manera: el 28% casi nunca, 18% a veces, 38% casi siempre y el 16% siempre.

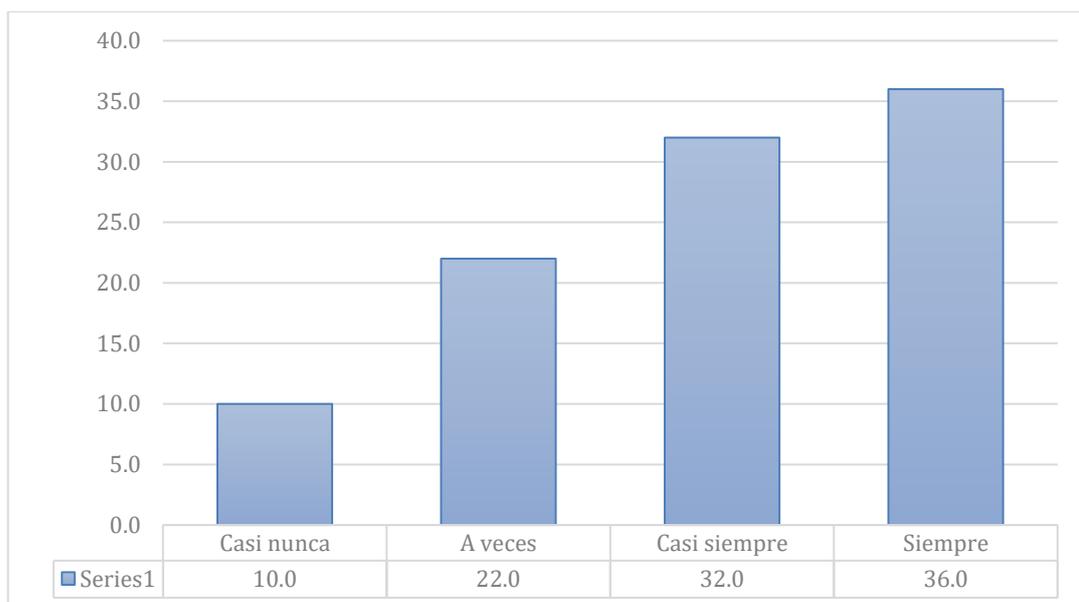
**Ítem 05:** Considera usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza

*Tabla 30: La remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 5          | 10.0       | 10.0              | 10.0                 |
| A veces             | 11         | 22.0       | 22.0              | 32.0                 |
| Válido Casi siempre | 16         | 32.0       | 32.0              | 64.0                 |
| Siempre             | 18         | 36.0       | 36.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa la remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza

*Gráfico 7: La remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza*



**Nota:** el gráfico representa la remuneración mensual es acorde con el trabajo que realiza

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza; respondieron de la siguiente manera: el 10% casi nunca, 22% a veces, 32% casi siempre y el 36% siempre.

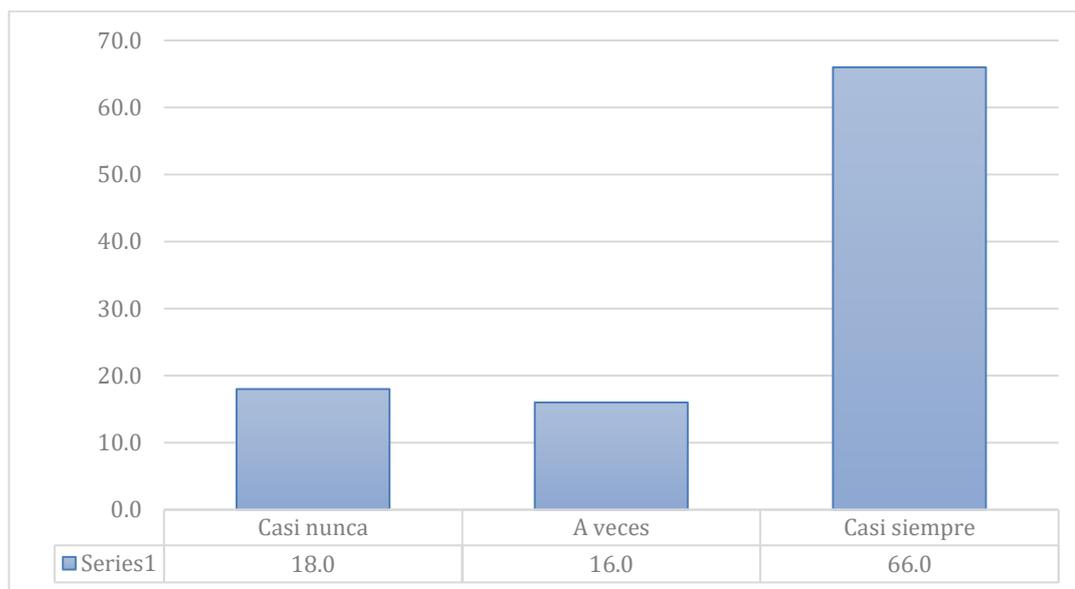
**Ítem 06:** Considera usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral

*Tabla 31: La remuneración mensual es acorde con el mercado laboral*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca   | 9          | 18.0       | 18.0              | 18.0                 |
| A veces      | 8          | 16.0       | 16.0              | 34.0                 |
| Casi siempre | 33         | 66.0       | 66.0              | 100.0                |
| Total        | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa la remuneración mensual es acorde con el mercado laboral

*Gráfico 8: La remuneración mensual es acorde con el mercado laboral*



**Nota:** el gráfico representa la remuneración mensual es acorde con el mercado laboral

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que la remuneración mensual que recibe es acorde con el mercado laboral; respondieron de la siguiente manera: el 18% casi nunca, 16% a veces y el 66% casi siempre.

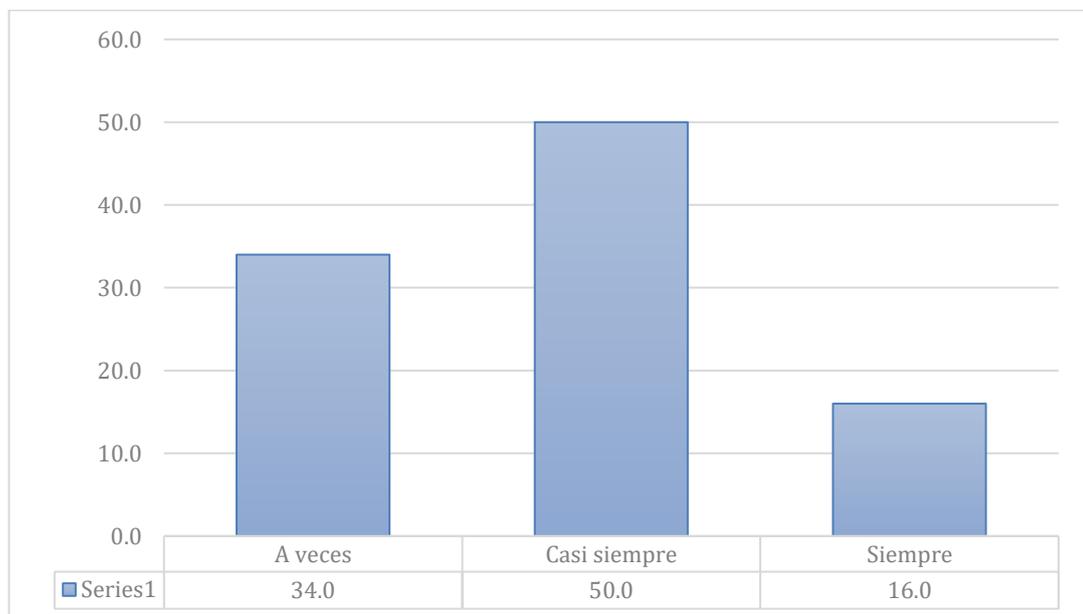
**Ítem 07:** A usted le gusta participar en trabajos grupales

*Tabla 32: Le gusta participar en trabajos grupales*

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 17         | 34.0              | 34.0                 |
|        | Casi siempre | 25         | 50.0              | 84.0                 |
|        | Siempre      | 8          | 16.0              | 100.0                |
|        | Total        | 50         | 100.0             | 100.0                |

**Nota:** la tabla representa si le gusta participar en trabajos grupales

*Gráfico 9: Le gusta participar en trabajos grupales*



**Nota:** el gráfico representa si le gusta participar en trabajos grupales

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: A usted le gusta participar en trabajos grupales; respondieron de la siguiente manera: el 34% a veces, 50% casi siempre y el 16% siempre.

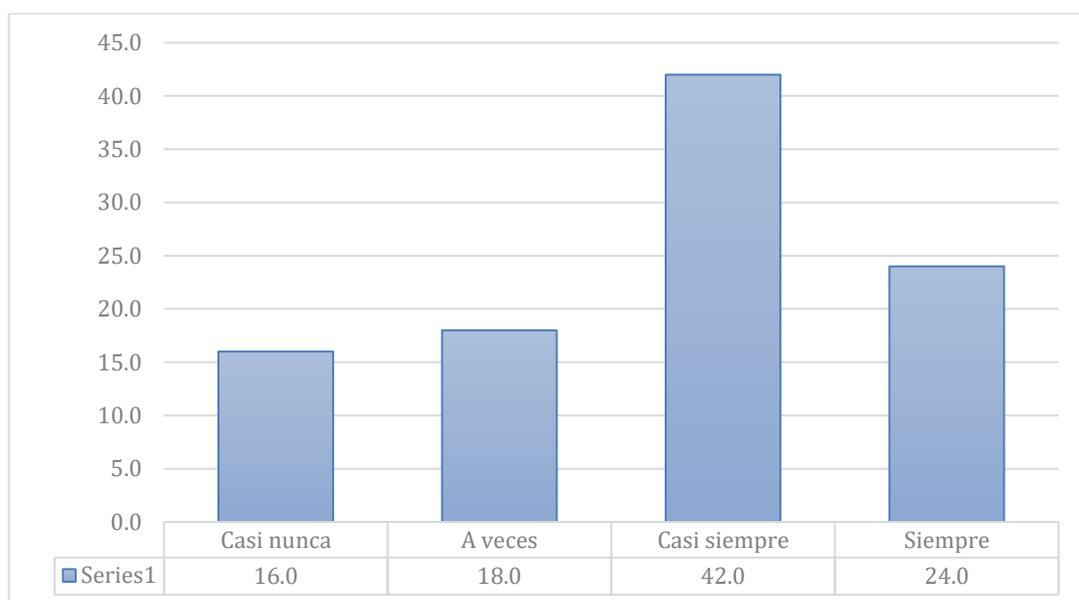
**Ítem 08:** Considera usted que compartes sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo

*Tabla 33: Comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 8          | 16.0       | 16.0              | 16.0                 |
| A veces             | 9          | 18.0       | 18.0              | 34.0                 |
| Válido Casi siempre | 21         | 42.0       | 42.0              | 76.0                 |
| Siempre             | 12         | 24.0       | 24.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas

*Gráfico 10: Comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas*



**Nota:** el gráfico representa si comparte sus puntos de vistas y experiencia con los colegas

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que compartes sus conocimientos, puntos de vistas y experiencia con los colegas de trabajo; respondieron de la siguiente manera: el 16% casi nunca, 18% a veces, 42% casi siempre y el 24% siempre.

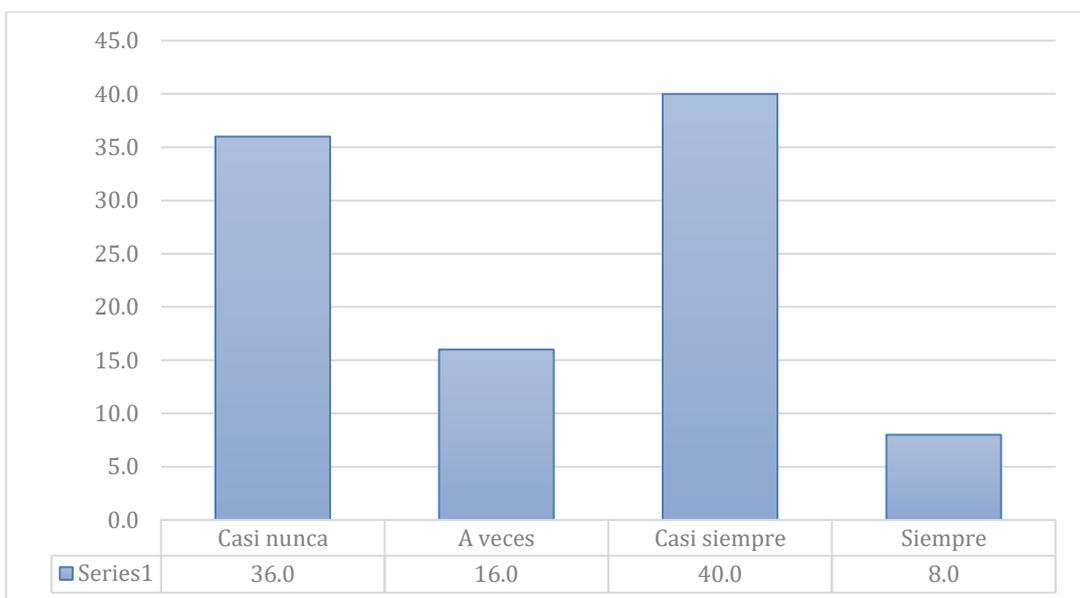
**Ítem 09:** Cree usted que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo

*Tabla 34: La empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 18         | 36.0       | 36.0              | 36.0                 |
| A veces             | 8          | 16.0       | 16.0              | 52.0                 |
| Válido Casi siempre | 20         | 40.0       | 40.0              | 92.0                 |
| Siempre             | 4          | 8.0        | 8.0               | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo

*Gráfico 11: La empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo*



**Nota:** el gráfico representa la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Cree usted que la empresa fomenta el reconocimiento del buen trabajo; respondieron de la siguiente manera: el 36% casi nunca, 16% a veces, 40% casi siempre y el 8% siempre.

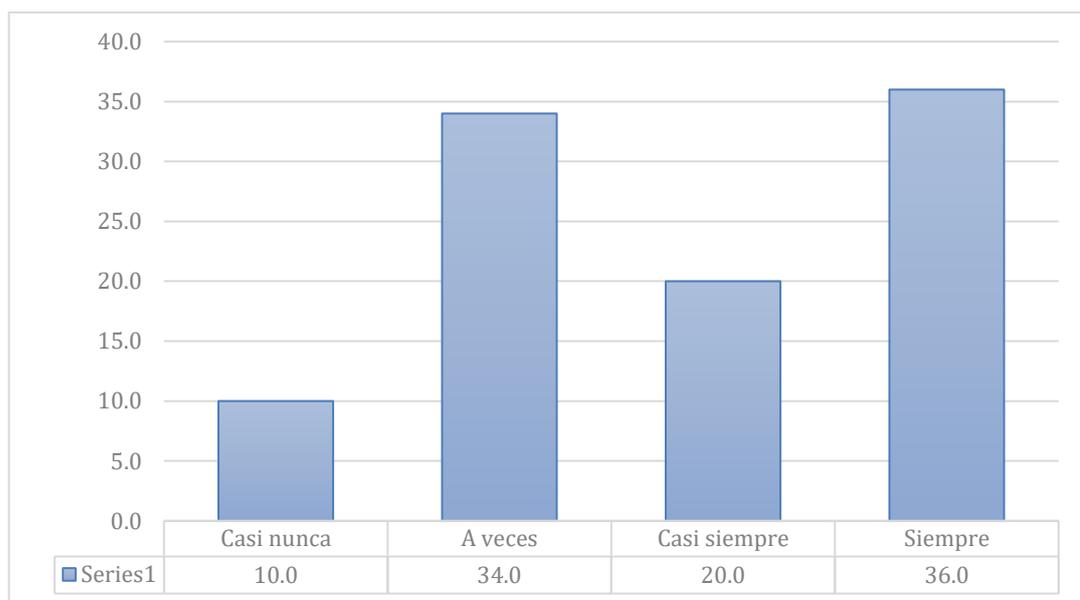
## Ítem 10: Alguien del trabajo estimula su desarrollo laboral

Tabla 35: Estimulación de desarrollo laboral en el trabajo

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
|        | Casi nunca   | 5          | 10.0              | 10.0                 |
|        | A veces      | 17         | 34.0              | 44.0                 |
| Válido | Casi siempre | 10         | 20.0              | 64.0                 |
|        | Siempre      | 18         | 36.0              | 100.0                |
|        | Total        | 50         | 100.0             |                      |

Nota: la tabla representa la estimulación de desarrollo laboral en el trabajo

Gráfico 12: Estimulación de desarrollo laboral en el trabajo



Nota: el gráfico representa la estimulación de desarrollo laboral en el trabajo

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Alguien del trabajo estimula su desarrollo laboral; respondieron de la siguiente manera: el 10% casi nunca, 34% a veces, 20% casi siempre y el 36% siempre.

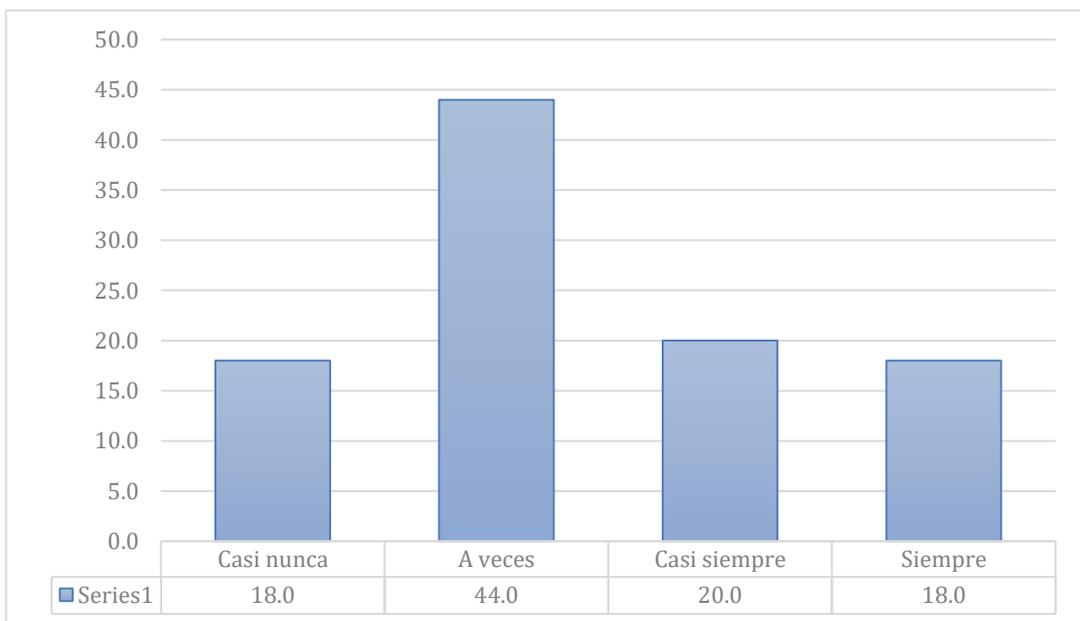
**Ítem 11:** Tiene usted una meta personal dentro de la empresa

*Tabla 36: Se tiene una meta personal dentro de la empresa*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 9          | 18.0       | 18.0              | 18.0                 |
| A veces             | 22         | 44.0       | 44.0              | 62.0                 |
| Válido Casi siempre | 10         | 20.0       | 20.0              | 82.0                 |
| Siempre             | 9          | 18.0       | 18.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se tiene una meta personal dentro de la empresa

*Gráfico 13: Se tiene una meta personal dentro de la empresa*



**Nota:** el gráfico representa si se tiene una meta personal dentro de la empresa

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Tiene usted una meta personal dentro de la empresa; respondieron de la siguiente manera: el 18% casi nunca, 44% a veces, 20% casi siempre y el 18% siempre.

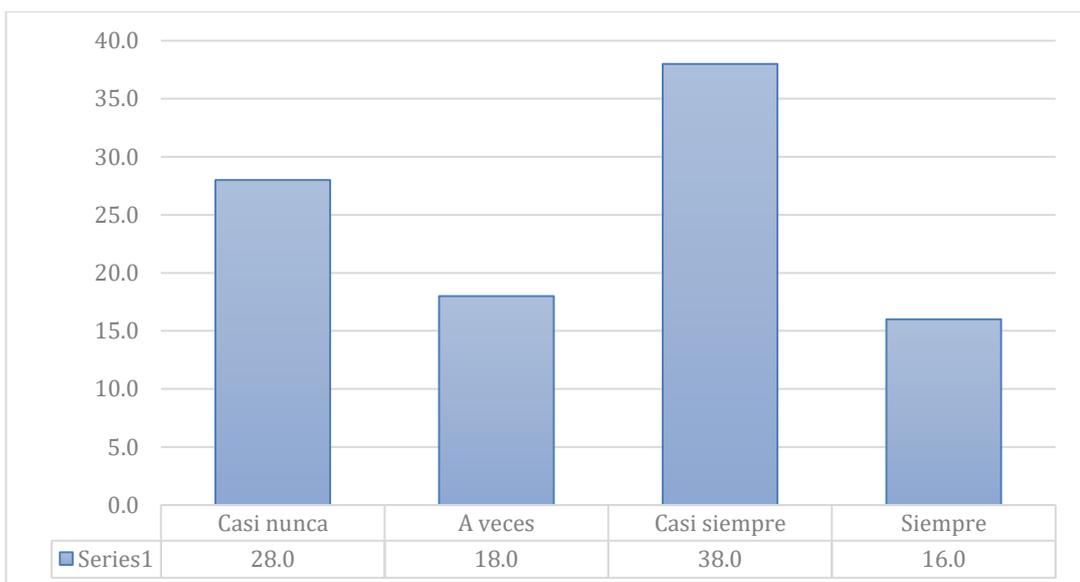
**Ítem 12:** Usted siente que está motivado para lograr metas tus metas personales

*Tabla 37: Están motivado para lograr metas tus metas personales*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 14         | 28.0       | 28.0              | 28.0                 |
| A veces             | 9          | 18.0       | 18.0              | 46.0                 |
| Válido Casi siempre | 19         | 38.0       | 38.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si están motivado para lograr metas tus metas personales

*Gráfico 14: Están motivado para lograr metas tus metas personales*



**Nota:** el gráfico representa si están motivado para lograr metas tus metas personales

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Usted siente que está motivado para lograr metas tus metas personales; respondieron de la siguiente manera: el 28% casi nunca, 18% a veces, 38% casi siempre y el 16% siempre.

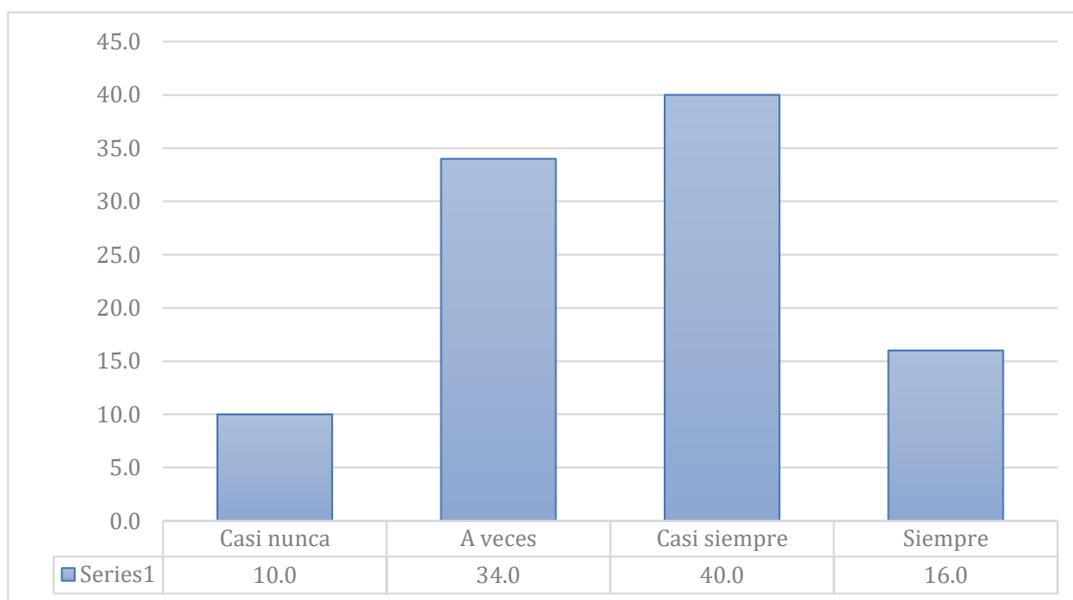
**Ítem 13:** Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad

*Tabla 38: Se observa oportunidades de crecimiento en la entidad*

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
|        | Casi nunca   | 5          | 10.0              | 10.0                 |
|        | A veces      | 17         | 34.0              | 44.0                 |
| Válido | Casi siempre | 20         | 40.0              | 84.0                 |
|        | Siempre      | 8          | 16.0              | 100.0                |
|        | Total        | 50         | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se observa oportunidades de crecimiento en la entidad

*Gráfico 15: Se observa oportunidades de crecimiento en la entidad*



**Nota:** el gráfico representa si se observa oportunidades de crecimiento en la entidad

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Usted observa oportunidades de crecimiento en la entidad; respondieron de la siguiente manera: el 10% casi nunca, 34% a veces, 40% casi siempre y el 16% siempre.

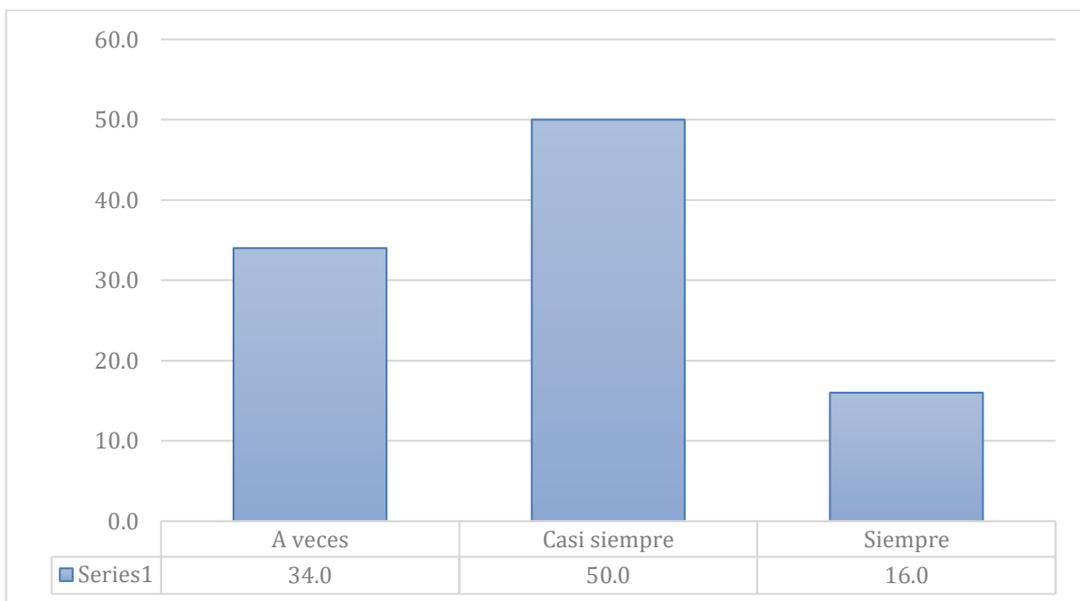
**Ítem 14:** La entidad impulsa su crecimiento laboral

*Tabla 39: La entidad impulsa su crecimiento laboral*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido       |            |            |                   |                      |
| A veces      | 17         | 34.0       | 34.0              | 34.0                 |
| Casi siempre | 25         | 50.0       | 50.0              | 84.0                 |
| Siempre      | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total        | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa la entidad impulsa su crecimiento laboral

*Gráfico 16: La entidad impulsa su crecimiento laboral*



**Nota:** el gráfico representa la entidad impulsa su crecimiento laboral

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: La entidad impulsa su crecimiento laboral; respondieron de la siguiente manera: el 34% a veces, 50% casi siempre y el 16% siempre.

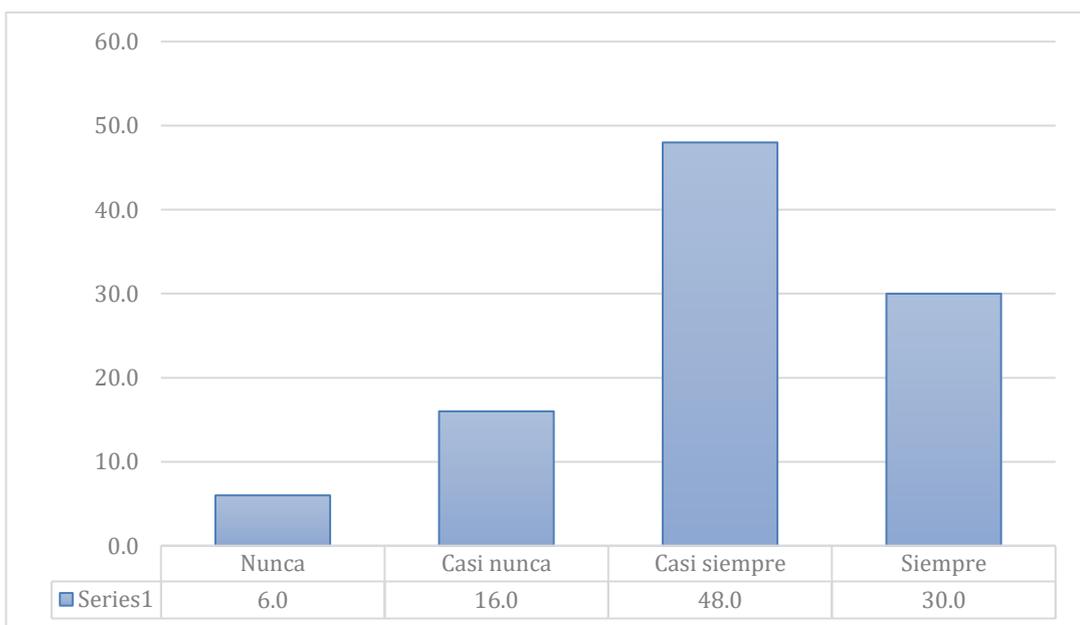
**Ítem 15:** Considera usted que demuestra eficiencia en el trabajo

*Tabla 40: Se demuestra la eficiencia en el trabajo*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca               | 3          | 6.0        | 6.0               | 6.0                  |
| Casi nunca          | 8          | 16.0       | 16.0              | 22.0                 |
| Válido Casi siempre | 24         | 48.0       | 48.0              | 70.0                 |
| Siempre             | 15         | 30.0       | 30.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se demuestra la eficiencia en el trabajo

*Gráfico 17: Se demuestra la eficiencia en el trabajo*



**Nota:** el gráfico representa si se demuestra la eficiencia en el trabajo

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que demuestra eficiencia en el trabajo; respondieron de la siguiente manera: el 6% nunca, 16% casi nunca, 48% casi siempre y el 30% siempre.

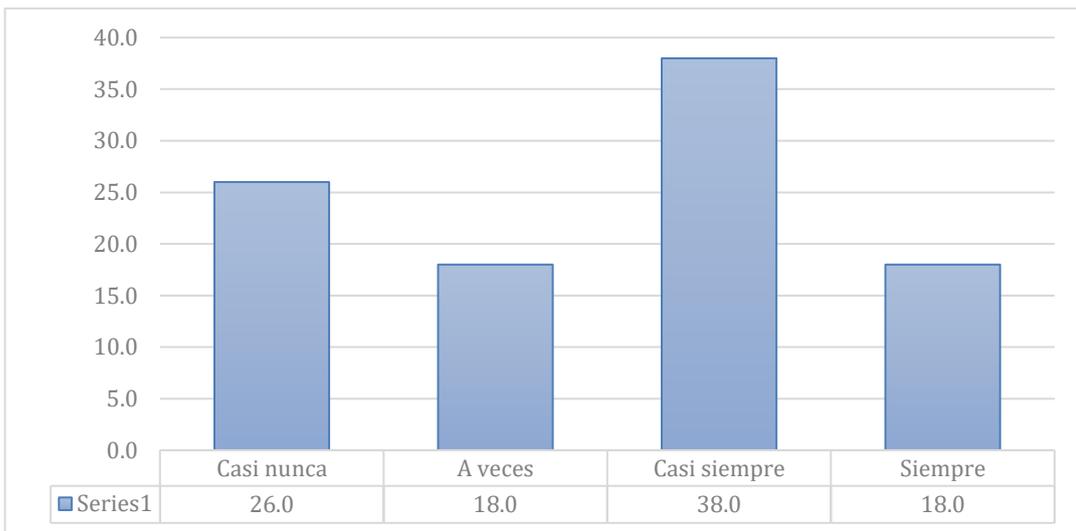
**Ítem 16:** Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad

*Tabla 41: Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 13         | 26.0       | 26.0              | 26.0                 |
| A veces             | 9          | 18.0       | 18.0              | 44.0                 |
| Válido Casi siempre | 19         | 38.0       | 38.0              | 82.0                 |
| Siempre             | 9          | 18.0       | 18.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad

*Gráfico 18: Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad*



**Nota:** el gráfico representa si se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Se realiza evaluaciones de eficiencia dentro de la entidad; respondieron de la siguiente manera: el 26% casi nunca, 18% a veces, 38% casi siempre y el 18% siempre.

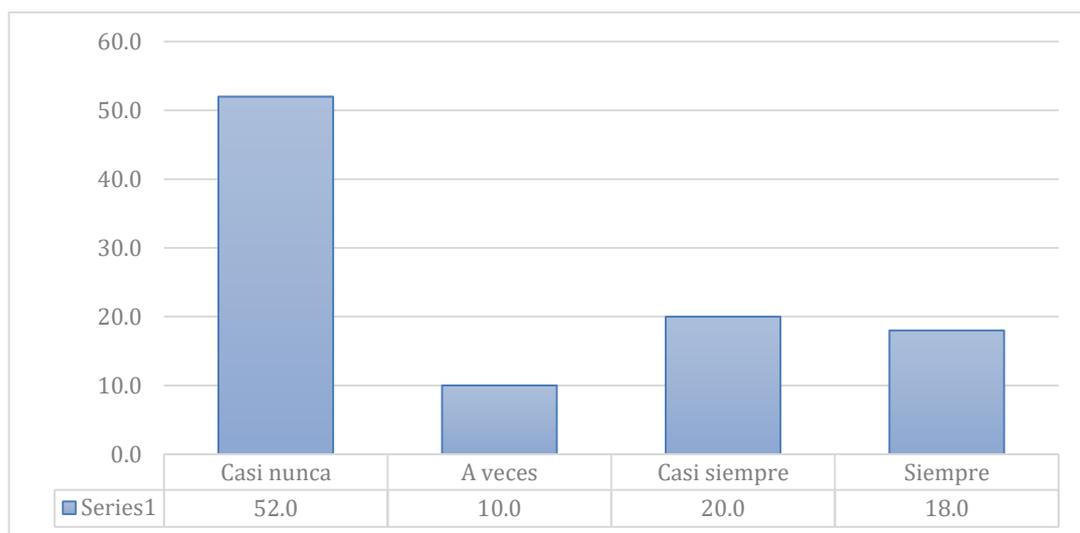
**Ítem 17:** Considera usted que asume todos los trabajos que se le presentan

*Tabla 42: Se asume todos los trabajos que se le presentan*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 26         | 52.0       | 52.0              | 52.0                 |
| A veces             | 5          | 10.0       | 10.0              | 62.0                 |
| Válido Casi siempre | 10         | 20.0       | 20.0              | 82.0                 |
| Siempre             | 9          | 18.0       | 18.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se asume todos los trabajos que se le presentan

*Gráfico 19: Se asume todos los trabajos que se le presentan*



**Nota:** el gráfico representa si se asume todos los trabajos que se le presentan

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que asume todos los trabajos que se le presentan; respondieron de la siguiente manera: el 52% casi nunca, 10% a veces, 20% casi siempre y el 18% siempre.

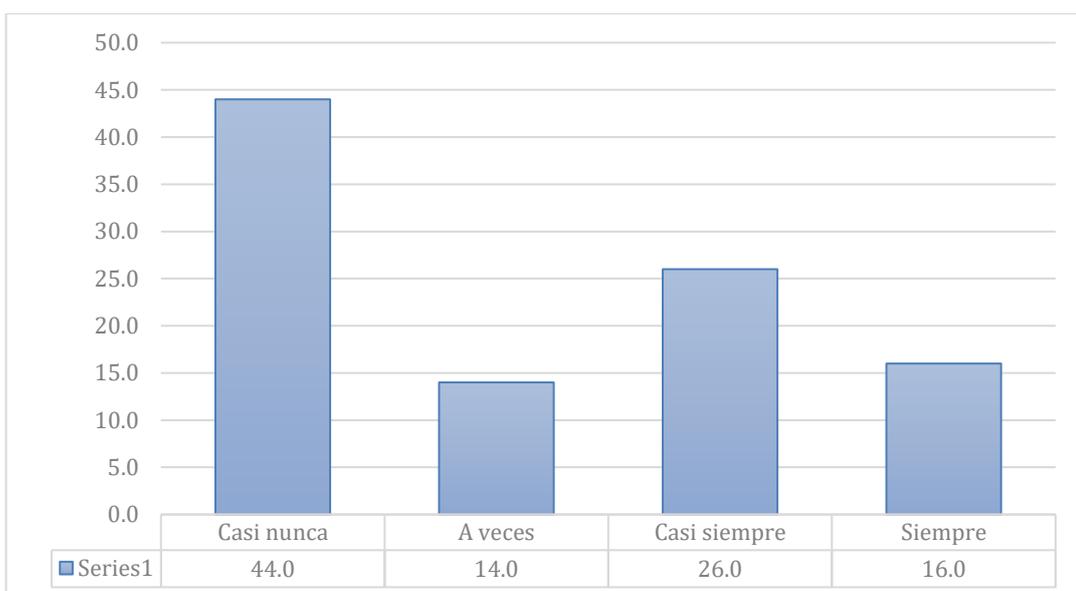
**Ítem 18:** Considera usted que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas

*Tabla 43: Existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 22         | 44.0       | 44.0              | 44.0                 |
| A veces             | 7          | 14.0       | 14.0              | 58.0                 |
| Válido Casi siempre | 13         | 26.0       | 26.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas

*Gráfico 20: Existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas*



**Nota:** el gráfico representa si existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que existe un trabajo de equipo para el cumplimiento de metas; respondieron de la siguiente manera: el 44% casi nunca, 14% a veces, 26% casi siempre y el 16% siempre.

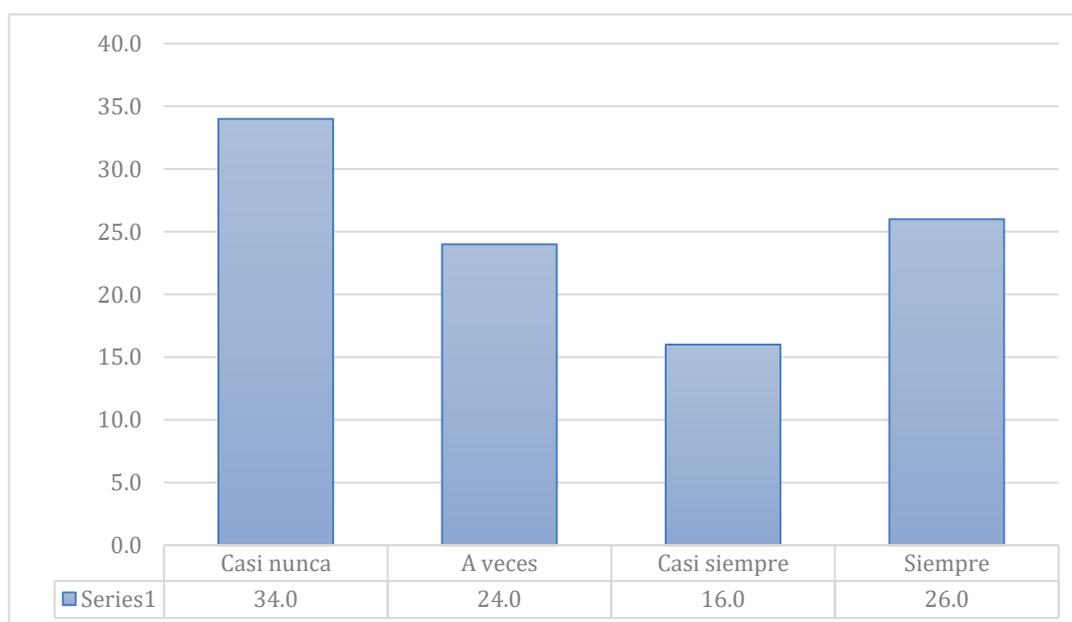
**Ítem 19:** Considera que usted tiene compromiso con la entidad

*Tabla 44: Tiene un compromiso con la entidad*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 17         | 34.0       | 34.0              | 34.0                 |
| A veces             | 12         | 24.0       | 24.0              | 58.0                 |
| Válido Casi siempre | 8          | 16.0       | 16.0              | 74.0                 |
| Siempre             | 13         | 26.0       | 26.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se tiene un compromiso con la entidad

*Gráfico 21: Tiene un compromiso con la entidad*



**Nota:** el gráfico representa si se tiene un compromiso con la entidad

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera que usted tiene compromiso con la entidad; respondieron de la siguiente manera: el 34% casi nunca, 24% a veces, 16% casi siempre y el 26% siempre.

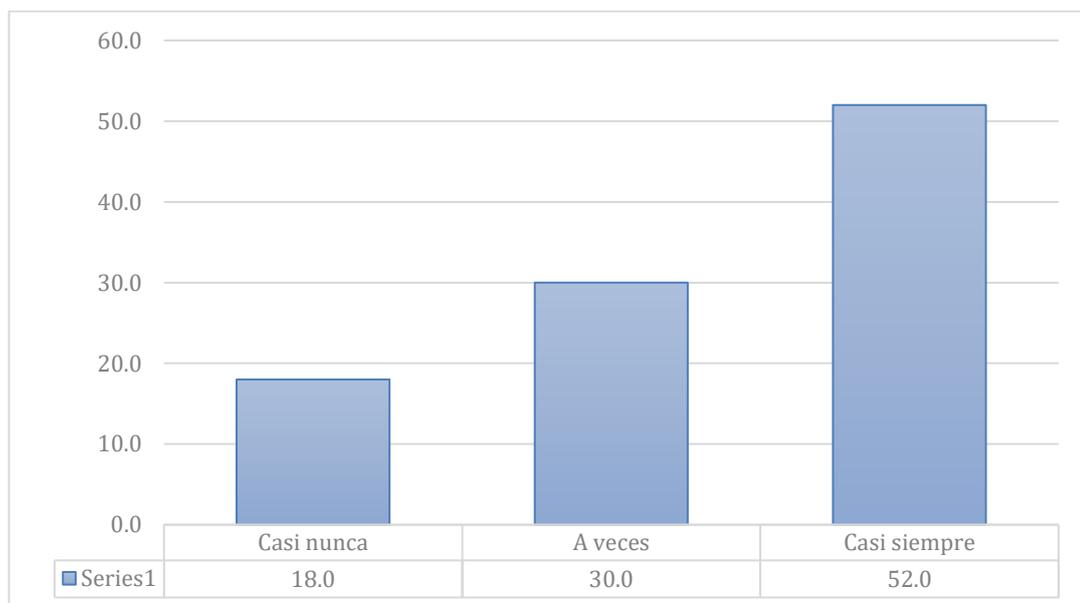
**Ítem 20:** Como trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo

*Tabla 45: Se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido       |            |            |                   |                      |
| Casi nunca   | 9          | 18.0       | 18.0              | 18.0                 |
| A veces      | 15         | 30.0       | 30.0              | 48.0                 |
| Casi siempre | 26         | 52.0       | 52.0              | 100.0                |
| Total        | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo

*Gráfico 22: Se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo*



**Nota:** el gráfico representa si se soluciona los problemas inmediatos en su trabajo

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Como trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo; respondieron de la siguiente manera: el 18% casi nunca, 30% a veces, y el 52% casi siempre.

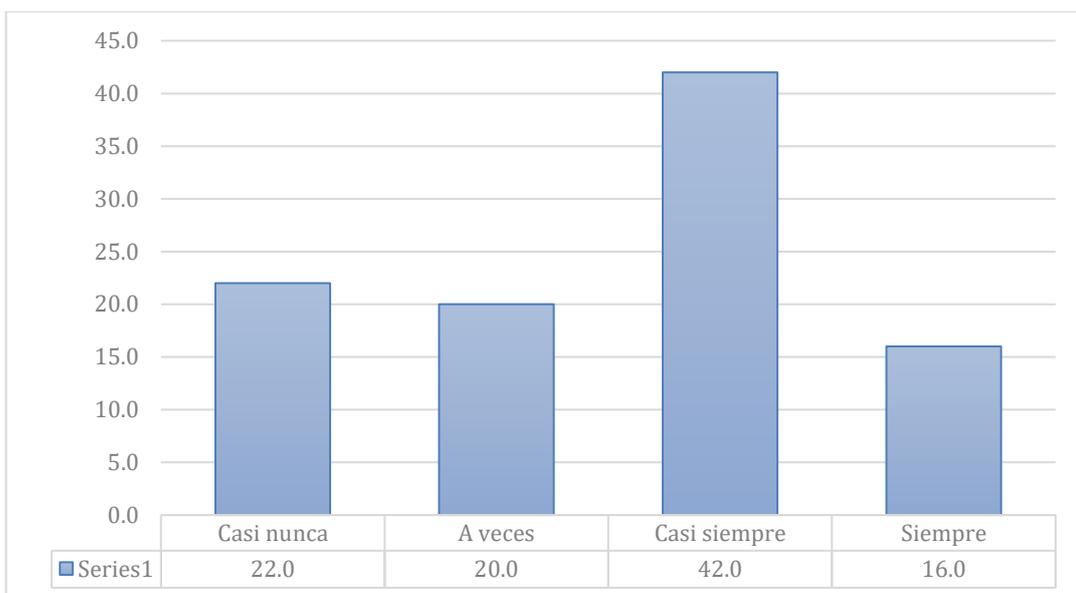
**Ítem 21:** Considera que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades

*Tabla 46: Su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 11         | 22.0       | 22.0              | 22.0                 |
| A veces             | 10         | 20.0       | 20.0              | 42.0                 |
| Válido Casi siempre | 21         | 42.0       | 42.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades

*Gráfico 23: Su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades*



**Nota:** el gráfico representa si su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera que su entorno laboral influye en la ejecución de las actividades; respondieron de la siguiente manera: el 22% casi nunca, 20% a veces, 42% casi siempre y el 16% siempre.

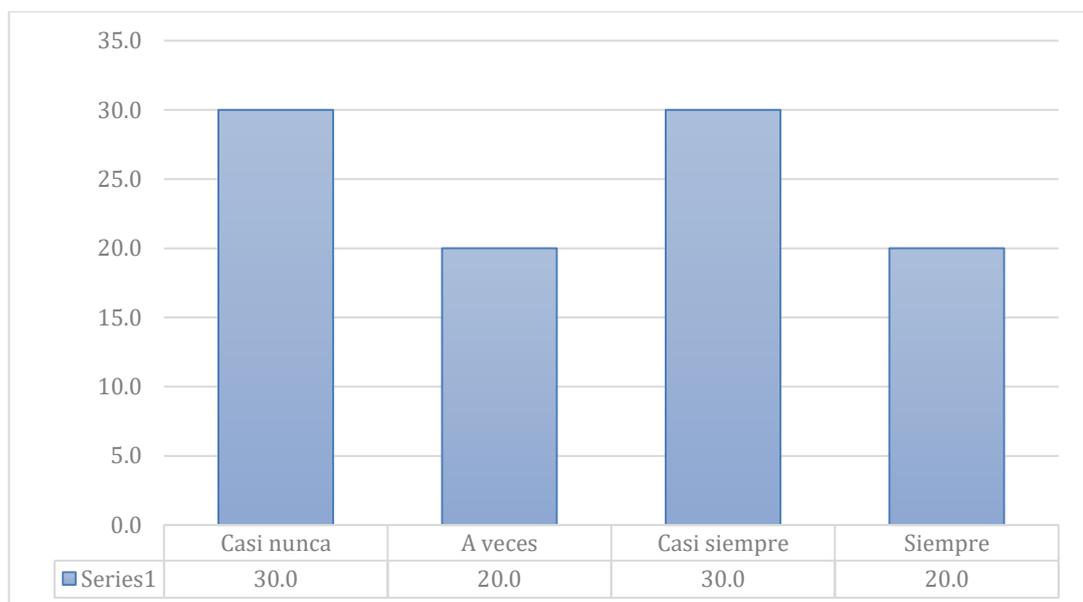
**Ítem 22:** Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área

*Tabla 47: Se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 15         | 30.0       | 30.0              | 30.0                 |
| A veces             | 10         | 20.0       | 20.0              | 50.0                 |
| Válido Casi siempre | 15         | 30.0       | 30.0              | 80.0                 |
| Siempre             | 10         | 20.0       | 20.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área

*Gráfico 24: Se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área*



**Nota:** el gráfico representa si se anticipa soluciones inmediatas a las necesidades en su área

### Interpretación

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área; respondieron de la siguiente manera: el 30% casi nunca, 20% a veces, 30% casi siempre y el 20% siempre.

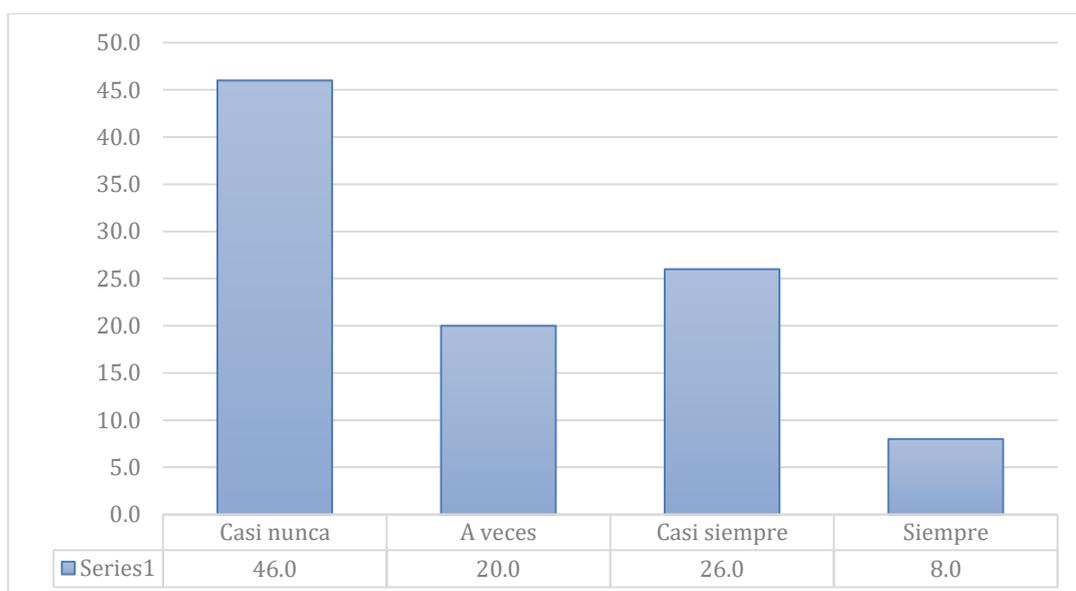
**Ítem 23:** Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área

*Tabla 48: Conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 23         | 46.0       | 46.0              | 46.0                 |
| A veces             | 10         | 20.0       | 20.0              | 66.0                 |
| Válido Casi siempre | 13         | 26.0       | 26.0              | 92.0                 |
| Siempre             | 4          | 8.0        | 8.0               | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área

*Gráfico 25: Conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área*



**Nota:** el gráfico representa los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área; respondieron de la siguiente manera: el 46% casi nunca, 20% a veces, 26% casi siempre y el 8% siempre.

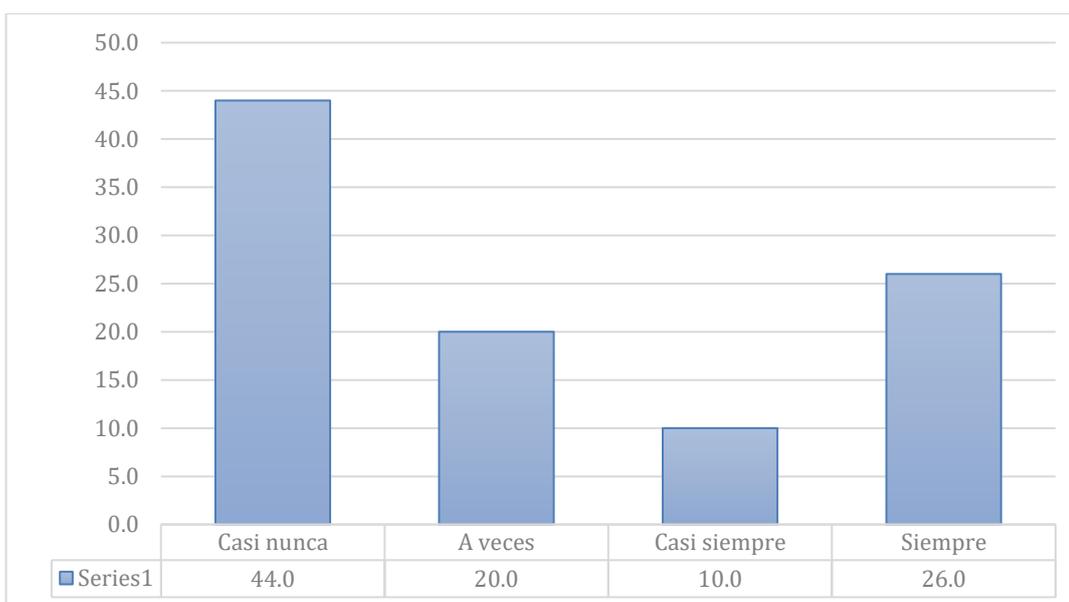
**Ítem 24:** Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas

*Tabla 49: Hay un balance entre la vida profesional y personal*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 22         | 44.0       | 44.0              | 44.0                 |
| A veces             | 10         | 20.0       | 20.0              | 64.0                 |
| Válido Casi siempre | 5          | 10.0       | 10.0              | 74.0                 |
| Siempre             | 13         | 26.0       | 26.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si hay un balance entre la vida profesional y personal

*Gráfico 26: Hay un balance entre la vida profesional y personal*



**Nota:** el gráfico representa si hay un balance entre la vida profesional y personal

**Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr sus metas; respondieron de la siguiente manera: el 44% casi nunca, 20% a veces, 10% casi siempre y el 26% siempre.

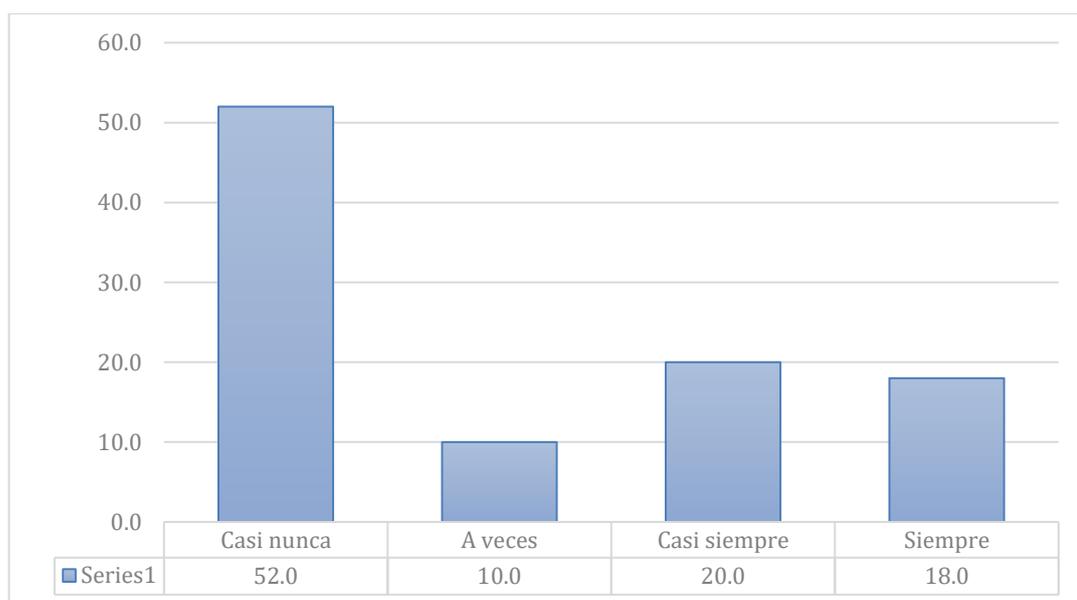
**Ítem 25:** Considera usted que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales

*Tabla 50: La entidad incentiva la participación de todo el personal*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 26         | 52.0       | 52.0              | 52.0                 |
| A veces             | 5          | 10.0       | 10.0              | 62.0                 |
| Válido Casi siempre | 10         | 20.0       | 20.0              | 82.0                 |
| Siempre             | 9          | 18.0       | 18.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si la entidad incentiva la participación de todo el personal

*Gráfico 27: La entidad incentiva la participación de todo el personal*



**Nota:** el gráfico representa si la entidad incentiva la participación de todo el personal

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Considera usted que la entidad incentiva la participación de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales; respondieron de la siguiente manera: el 52% casi nunca, 10% a veces, 20% casi siempre y el 18% siempre.

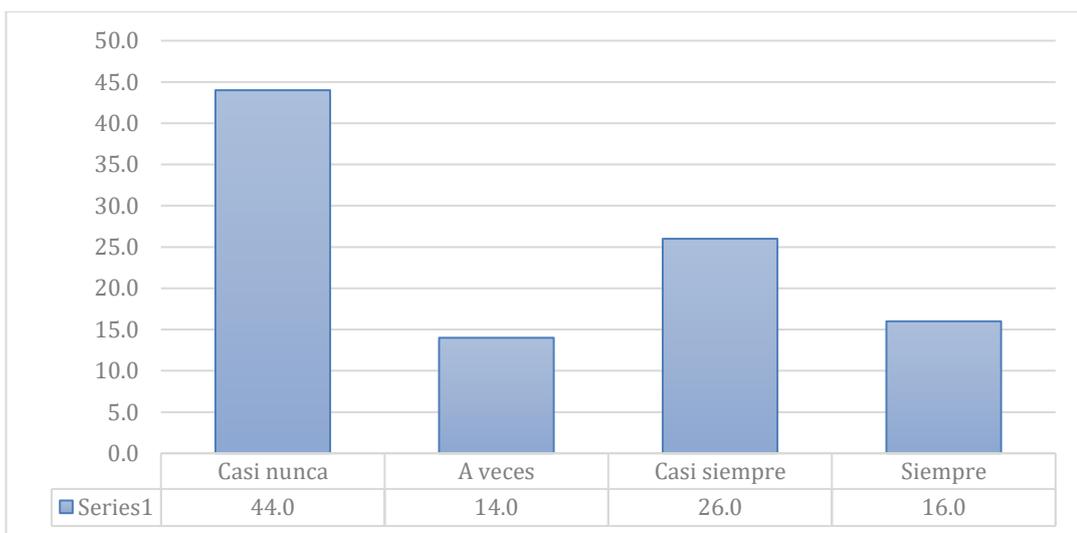
**Ítem 26:** Existe comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad

*Tabla 51: Existe comunicación interna para solucionar los problemas*

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca          | 22         | 44.0       | 44.0              | 44.0                 |
| A veces             | 7          | 14.0       | 14.0              | 58.0                 |
| Válido Casi siempre | 13         | 26.0       | 26.0              | 84.0                 |
| Siempre             | 8          | 16.0       | 16.0              | 100.0                |
| Total               | 50         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Nota:** la tabla representa si existen comunicación interna para solucionar los problemas

*Gráfico 28: Existen comunicación interna para solucionar los problemas*



**Nota:** el gráfico representa si existen comunicación interna para solucionar los problemas

### **Interpretación**

De acuerdo al cuestionario presentado a los 50 trabajadores respecto a: Existen comunicación interna para solucionar los problemas y necesidades de la entidad; respondieron de la siguiente manera: el 44% casi nunca, 14% a veces, 26% casi siempre y el 16% siempre.