



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD

Tesis

Motivación y desempeño laboral de los servidores de una entidad del
sector público, Lima 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Dirección de Empresas

Presentado por:

Autora: Enriquez Chullo, Maribel Veronica


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3756-4403>

Asesora: Dra. García Huamantumba, Elvira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7773-828X>

Lima – Perú

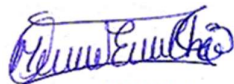
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01


Yo, Maribel Veronica Enriquez Chullo, egresada de la Facultad de Ingeniería y Negocios y Escuela Académica Profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024”**, asesorada por la docente: Dra. Elvira García Huamantumba, DNI N° 09625159, ORCID 0000-0001-7773-828X, tiene un índice de similitud de 12 % (doce) con código OID: 14912:402792636 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Maribel Veronica Enriquez Chullo
 DNI: 70517969



.....
 Dra. Elvira García Huamantumba
 DNI: 09625159

Lima, 24 de agosto de 2024

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Se realizó la eliminación de coincidencia en la similitud de índice. La informa información excluida no afecta la originalidad de la investigación.

Dedicatoria

Dedico la presente tesis principalmente a Dios por brindarme fuerza, sapiencia y guiar mi trayecto, después a mi amado esposo Jaime por su comprensión, soporte moral y apoyo incondicional, a mi hijo Andre por ser mi motivación y mi deseo de ser para él un ejemplo a seguir, y por último a mis padres y hermana por estar presentes cuando los necesité.

Agradecimiento

A Dios nuestro creador por conservarme con buena salud, mantener mi fe e iluminar mi recorrido, a mi esposo e hijo por las palabras de ánimo y comprender cuando estuve ausente. Asimismo, a la Dra. Elvira García, asesora de tesis, por su disposición y acompañamiento; así como, por impartir sus conocimientos y experticia profesional para la elaboración de este estudio. A la Universidad Norbert Wiener por otorgarme la posibilidad de crecer profesionalmente y alcanzar mis objetivos.

Índice general

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
<i>Abstract</i>	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Limitaciones de la investigación	7

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. Conceptualización de motivación laboral.....	16
2.2.2. Teorías de la motivación	17
2.2.3. Evolución histórica	22
2.2.3.1. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de motivación.	24
2.2.4. Motivación laboral en el sector público.....	25
2.2.4.1. Concepto de motivación laboral en el sector público	25
2.2.4.2. Proceso de la motivación laboral	26
2.2.4.3. Importancia de la motivación laboral	28
2.2.4.4. Modelos de motivación laboral.....	28
2.2.4.5. Dimensiones de la motivación laboral.....	30
2.2.5. Conceptualización de desempeño laboral.....	31
2.2.6. Teorías de desempeño laboral.....	31
2.2.7. Evolución histórica	33
2.2.7.1. Principales autores y precursores de los conceptos modernos de desempeño laboral.....	34
.....	34
2.2.8. Desempeño laboral en el sector público	35
2.2.8.1. Concepto de desempeño laboral en el sector público	35
2.2.8.2. Importancia de desempeño laboral	36
2.2.8.3. Modelos del desempeño laboral.....	36

2.2.8.4.	Factores que afectan el desempeño laboral.....	38
2.2.8.5.	Dimensiones de Desempeño Laboral.....	39
2.3.	Formulación de hipótesis	40
2.3.1.	Hipótesis general.....	40
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		41
3.1.	Método de investigación	41
3.2.	Enfoque de la investigación	42
3.3.	Tipo de investigación	42
3.4.	Diseño de la investigación	42
3.5.	Población, muestra y muestreo	43
3.6.	Variables y operacionalización.....	46
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.7.1.	Técnica.....	49
3.7.2.	Descripción del instrumento	49
3.7.3.	Validación	51
3.7.4.	Confiabilidad	52
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	53
3.9.	Aspectos éticos.....	54
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		56
4.1.	Resultados	56
4.1.1.	Características de la muestra.....	56
4.1.2.	Análisis descriptivo de los resultados de variables y dimensiones.....	59

4.1.3.	Análisis de cruce de variables	68
4.1.4.	Análisis inferencial	69
4.1.4.1.	Confiabilidad con Alfa de Cronbach	69
4.1.4.2.	Prueba de normalidad para las variables.....	71
4.1.4.3.	Procedimientos correlacionales o prueba de hipótesis.....	72
4.1.5.	Discusión de resultados	76
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		81
5.1.	Conclusiones.....	81
5.2.	Recomendaciones	83
REFERENCIAS.....		86
ANEXOS		98
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		99
Anexo 2: Instrumentos		100
Anexo 3: Validez del instrumento por juicio de expertos		106
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento - Alpha de Cronbach.....		134
Anexo 5: Base de datos del cuestionario – Archivo Excel		135
Anexo 6: Base de datos IBM SPSS Statistics Versión 26.....		138
Anexo 7: Aprobación del Comité de Ética		143
Anexo 8: Formato de consentimiento informado		144
Anexo 9: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....		146
Anexo 10: Reporte de similitud de Turnitin		147

Índice de tablas

Tabla 1 Variables y operacionalización.....	47
Tabla 2 Expertos que validaron el instrumento.....	51
Tabla 3 Resultado de Estadístico de Confiabilidad de la Variable de Motivación.....	52
Tabla 4 Resultado de Estadístico de Confiabilidad de la Variable de Desempeño Laboral.....	53
Tabla 5 Sexo de los servidores que laboran en una entidad pública en Lima Metropolitana	56
Tabla 6 Edad de los servidores que laboran en una entidad pública en Lima Metropolitana	57
Tabla 7 Tiempo de servicio que laboran los servidores en una entidad pública en Lima Metropolitana.....	57
Tabla 8 Modalidad de contrato de los servidores de una entidad pública en Lima Metropolitana	58
Tabla 9 Función laboral que realizan los servidores de una entidad pública en Lima Metropolitana	59
Tabla 10 Variable motivación.....	60
Tabla 11 Dimensión motivación intrínseca	61
Tabla 12 Dimensión motivación extrínseca	62
Tabla 13 Variable desempeño laboral.....	64
Tabla 14 Dimensión desempeño de la tarea	65
Tabla 15 Dimensión desempeño contextual.....	66
Tabla 16 Dimensión desempeño contraproducente.....	67
Tabla 17 Tabla cruzada Motivación - Desempeño laboral	69
Tabla 18 Resultado de confiabilidad de la variable motivación	70
Tabla 19 Resultado de confiabilidad de la variable desempeño laboral	70

Tabla 20 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	71
Tabla 21 Resultados de correlación entre motivación y desempeño laboral	73
Tabla 22 Resultados de correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral	74
Tabla 23 Resultados de correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral	75

Índice de figuras

Figura 1	Modelo simple del proceso de motivación.....	27
Figura 2	Variable motivación.....	60
Figura 3	Dimensión motivación intrínseca.....	61
Figura 4	Dimensión motivación extrínseca	63
Figura 5	Variable desempeño laboral.....	64
Figura 6	Dimensión desempeño de la tarea	65
Figura 7	Dimensión desempeño contextual.....	66
Figura 8	Dimensión desempeño contraproducente.....	68

Resumen

El objetivo general para la presente investigación radicó en determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024; para ello, en la etapa metodológica, se empleó los métodos de investigación inductivo, deductivo, hipotético y analítico, bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, con alcance descriptivo y de nivel correlacional, cuya muestra fue de 195 servidores públicos. Para el recojo de la información, se efectuó a través de la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario tipo escalas Likert con 42 ítems (31 ítems para la variable motivación y 11 ítems para la variable desempeño laboral); la misma, que fue previamente validada por juicio de expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach admisibles para ambas variables.

De acuerdo a la información procesada en el software estadístico SPSS versión 26, se conoció que el 54,36% de los empleados públicos están motivados en un nivel medio y el 79,49% también alcanza el mismo nivel en su desempeño laboral; y tras la prueba de hipótesis mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman, se advirtió que existe relación fuertemente positiva entre las variables motivación y desempeño laboral con un valor de 0,877 y una significancia de 0,000; por consiguiente, se concluye que conforme se perfeccione la motivación en la entidad igualmente se incrementará el desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca y desempeño laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance among employees of a public sector entity in Lima, 2024. The study employed inductive, deductive, hypothetical, and analytical research methods within a basic quantitative approach, using a non-experimental, cross-sectorial design with descriptive and correlational scope. The sample consisted of 195 public servants. Data were collected through a survey, utilizing a Likert scale questionnaire with 42 items – 31 items assessing the motivation variable and 11 items assessing the work performance variable. The instrument was validated by expert judgment and demonstrated acceptable reliability through Cronbach's Alpha for both variables.

The analysis, conducted using SPSS version 26, revealed that 54.36% of public employees exhibited a medium level of motivation, and 79.49% also demonstrated a medium level of work performance. Spearman's Rho correlation analysis indicated a strong positive relationship between motivation and work performance, with a correlation coefficient of 0.877 and a significance level of 0.000. Consequently, the study concludes that as motivation within the entity increases, work performance will also improve.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, work performance.

Introducción

En estos tiempos y según estudios precedentes, la motivación del personal se ha convertido en un asunto relevante para el crecimiento o éxito de una organización, tras demostrarse que emplear correctamente los elementos de motivación intrínsecos y extrínsecos, incentivará que el desempeño laboral del trabajador sea óptimo y eficiente; sin embargo, en el sector público al parecer no se adoptan las estrategias de motivación necesarias, ya que los servidores ejecutan sus funciones solo por cumplir, existiendo demora en la gestión administrativa o falta de atención al ciudadano; por tal razón, esta investigación fijó como objetivo determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público; y está dividido en cinco capítulos según se detalla:

El primer capítulo, aborda la problemática a nivel internacional, nacional y local, también se formula el problema y objetivo del estudio, justificación teórica, práctica y metodológica; asimismo las limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo, expone los antecedentes de la investigación en un ámbito nacional e internacional y las bases teóricas que contienen información significativa para el estudio y finalmente el planteamiento de las hipótesis.

El tercer capítulo, presenta el método, enfoque, tipo y diseño de la investigación, también la población y muestra, la técnica e instrumento manejado para el recojo de información y el análisis de datos conjuntamente con los aspectos éticos.

El cuarto capítulo, explica los resultados descriptivos y cuantitativos de la información procesada, su análisis inferencial para la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

El quinto capítulo, indica las conclusiones y recomendaciones de la investigación efectuada a una entidad pública.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la organización pública puede instaurarse incontables políticas, normas, procedimientos, etc., siendo el elemento humano quien determina su cumplimiento y la obtención de resultados; por lo que, la motivación de los servidores es una cuestión de vital importancia, ya que de evidenciarse poca motivación puede provocar alteraciones en el comportamiento o actitud del empleado, como su insatisfacción con el lugar de trabajo, bajo rendimiento laboral o incluso no demostrar su compromiso con la institución, afectando la gestión y la calidad de los servicios dirigido a la ciudadanía. A través del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se precisó que el desempeño laboral es un indicador directamente relacionado con el crecimiento económico y la competitividad de un estado, con el cual se puede evaluar la eficiencia y calidad del factor humano en las entidades sociales. (Chamaidán y Alvarez, 2022).

En Grecia, se conoció que hay una necesidad urgente de incentivar a los trabajadores de hospitales públicos, siendo los factores motivacionales más relevantes a poner en práctica, el asegurar un buen ambiente entre empleados y que sus esfuerzos sean apreciados por los directivos. (Fotis, 2021). En caso de los funcionarios públicos en Rumania, ellos desean que se

diversifique los incentivos motivacionales, como son: evaluaciones justas y transparentes por los jefes, creación de programación de formación, oportunidad del desarrollo profesional y personal y como último factor el aumento del salario, estos serían alentadores para alcanzar el trabajo eficiente de los empleados. (Nica et al., 2022). Mientras que en China el atractivo de formar parte del sector público, está relacionado por la seguridad en el empleo, sueldos condicionalmente altos y el poder de formar parte del equipo de formulación de políticas institucionales. (Sornoza et al., 2020).

En Colombia, diversos estudios han demostrado que los funcionarios públicos se encuentran desmotivados y está relacionado con el tipo de políticas de motivación implementadas en el país, ya que no toman en cuenta los factores internos de la motivación humana como es fortalecer el ambiente de trabajo y generar confianza, además considerar sus sugerencias como posibilidades de solución; lo cual, puede conducir al surgimiento de comportamientos que perjudiquen la administración pública y la sociedad. (Álvarez y Sánchez, 2022). En el estado público de Argentina, se descubrió que no basta con ofrecer estabilidad laboral, buenos salarios y entornos adecuados, aunque es válido y significativo, pero no suficiente, siendo imprescindible la práctica de motivadores intrínsecos. (Wegman, 2021). En Indonesia, el rendimiento de los empleados de una organización se mantuvo bajo, debido a la escasa motivación e insatisfacción con lo percibido, incluso se evidenció que hubo trabajadores que se ausentaron durante la jornada laboral y había menor dedicación en su trabajo actuando con pereza; lo cual, provocó que sus tareas y responsabilidades no consigan culminarse a tiempo y por ende su rendimiento disminuyó. (Pancasila et al., 2020).

El servicio civil en el Perú viene presentando ciertas desventajas como la desigualdad en los salarios, falta de evaluación de desempeño, ausencia de línea de carrera, capacitaciones

deficientes, incorrecta administración y organización de los directivos. (Carcausto et al., 2021). Si bien en el artículo 2 de la Ley N° 30057 se estipuló mejorar el servicio civil, para brindarse con efectividad los servicios públicos, pero han pasado varios años y los avances todavía no están a la altura de las expectativas; por lo que, consideran que establecer incentivos particularmente los intrínsecos se logrará motivar al empleado público, quien además de agilizar los procesos administrativos, también mejorará la gestión actual de las figuras públicas. (Tejada, 2021).

A nivel de la región de Lima, en una entidad dedicada a la prestación de servicios al usuario, se observó que las débiles oportunidades de desarrollo profesional, capacitación, reconocimiento y entre otros efectos motivadores son inapreciables por los empleados, también se identificó que los espacios de trabajo son compartidos; todo ello, definitivamente ha ocasionado incomodidad y descontento en la fuerza laboral, igualmente la inadecuada forma de gestión administrativa, no brindar independencia y la falta de implementar nuevos planes motivacionales perjudica la satisfacción del factor humano, ocasionando el incumplimiento de las metas u objetivos organizacionales y que la calidad del servicio descienda. (Nolazco et al., 2020). En un estudio a Provias Descentralizado de Lima, perteneciente al Ministerio de Transporte y Comunicaciones - MTC, las competencias laborales no se utilizan con eficacia y eficiencia para mejorar el desempeño laboral de los servidores, si bien es cierto hay trabajo en equipo pero no es constante, provocando un limitado clima organizacional; así también, de acuerdo a los resultados de los últimos años, se observó que el desempeño laboral es deficiente al haber arrojado un índice que no supera el 78,25%; lo cual, se debió al incumplimiento de metas pese a que el personal que trabaja en la instalación tiene experiencia en el rubro. (Palti, 2022).

Respecto al ámbito local, la presente investigación estudia a una entidad del sector público que está al servicio de la ciudadanía y de grupos vulnerables, situada en la ciudad de Lima Metropolitana, donde su función principal es promover el empleo decente y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales de la población; está conformada por servidores públicos de distintos tipos de régimen laboral, los que en su mayoría corresponden al D.L. N° 276, D.L. N° 728 y al D.L. N° 1057 (CAS); los cuales, si bien es cierto ofrecen estabilidad laboral; sin embargo, dicha condición ha generado que al sentirse seguros de sus puestos de trabajo o que algunos solo estén a la espera de jubilarse, su desempeño laboral haya disminuido considerablemente en la entidad, realizando sus funciones solo por cumplir, o están desmotivados o no tienen interés por alcanzar los objetivos definidos por el sector; los cuales, son producto a la falta de motivación por parte de la gestión pública, originado por diversos factores evidenciados, como son: los sueldos que perciben están sujetos a su régimen laboral y no acorde a la labor que desempeñan actualmente, el trabajo que desarrollan no es según el nivel de estudio alcanzado, se asigna mayor carga laboral a ciertos grupos de trabajo, no hay posibilidad de línea de carrera, falta de reconocimiento a sus logros, los programas de capacitación son limitados y pocos aportan al perfil profesional, las herramientas de trabajo no son modernas y es necesario reforzar los equipos de trabajo; estas debilidades han provocado que los servidores no estén comprometidos e identificados con la institución, y tras su insatisfacción laboral, ha conllevado a su bajo rendimiento laboral que se ha visto reflejado en la lentitud de sus tareas administrativas; así como, influir en la atención de calidad de los servicios dirigidos al usuario o administrado; por consiguiente, es menester identificar como la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?
- ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.
- Analizar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio se justifica porque mediante esta investigación, busca amplificar la información con conocimientos teóricos de cómo gestionar la motivación y aumentar el desempeño laboral; así como, su relación y efectos en los servidores de una institución; para ello,

de la revisión de archivos bibliográficos, se tomó en cuenta principales teorías como la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow, Teoría de las Necesidades de McClelland, Teoría de las Expectativas de Vroom que analizan los factores motivadores del ser humano, aunque esta investigación profundizará y aportará conocimientos para la actualidad, particularmente sobre los motivadores internos y externos, a través de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg.

Por consiguiente, verificando que las dimensiones de estudio de la motivación y desempeño laboral potencian el mejor rendimiento de todo empleado; se estudiarán los elementos de motivación intrínsecos y extrínsecos que repercuten mayormente en el desempeño laboral; lo cual, será valioso para las investigaciones posteriores que se realicen y de ese modo poder contribuir como material de consulta para entidades que presenten deficiencias similares y lo más importante ser un medio referente de la entidad del sector público dedicada a prestar servicios de empleo y derechos laborales, a fin que logren aplicar nuevas estrategias motivacionales para sus servidores y se vea reflejado en la atención óptima de los servicios ofrecidos en beneficio de la población en general.

1.4.2. Metodológica

Respecto a la justificación metodológica, nuestra investigación se implementará bajo el enfoque cuantitativo; toda vez, que tiene como propósito ser un referente o modelo de investigación para el recogimiento de información y que sean posibles de aplicar por otros estudios parecidos; en este caso se realizará el análisis de la motivación y desempeño laboral que dará a conocer su relación de manera positiva o negativa y contrastar con la hipótesis; por lo que, se iniciará con el recojo de información de modo numérico y análisis estadístico para dar respuesta a las causas-efectos definitivas. Cabe señalar, que el estudio tiene como finalidad comprobar si el desempeño de los servidores es afectado por la inexistencia de adecuados

motivadores laborales; para ello, se utilizará instrumentos como la encuesta que será dirigido al grupo de estudio que se haya determinado como muestra, se analizarán los resultados obtenidos, con el que será posible determinar las conclusiones y recomendaciones.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica del presente estudio ayudará a identificar la conexión entre la motivación y el desempeño de los servidores de una entidad pública, ya que la variable motivación es un factor importante para alcanzar los logros institucionales y de no aplicarse correctamente influirá en el desempeño laboral de los servidores. Los datos arrojados del estudio permitirán evaluar el nivel de motivación de los servidores que forman parte de la entidad pública; el cual, será significativo para implementar nuevas estrategias motivacionales. Se sabe que este tipo de instituciones suelen descuidar la variable motivación, pero es bueno empezar con iniciativas; por lo que, nuestra investigación identificará a los trabajadores que presenten variaciones en su rendimiento de trabajo o se sientan inconforme y aportará con nuevos alcances para una adecuada gestión del personal; todo ello, beneficiará a los servidores que la conforman e incidirá en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, además de mejorar la atención de los servicios dirigidos a la ciudadanía.

1.5. Limitaciones de la investigación

El trabajo de investigación tuvo una duración de 6 meses aproximadamente, lo cual se efectuó durante el periodo 2024 y fue aplicado a una organización del sector público que cuenta con servidores del régimen laboral N° 276, N° 728 y N° 1057-CAS, donde su función principal como entidad consiste en brindar servicios de trabajo y promoción del empleo para la ciudadanía. La entidad pertenece a la Provincia de Lima y al Departamento de Lima, donde en las instalaciones de dicha entidad se empleó los instrumentos de medición contando con la

participación de los colaboradores de las diferentes áreas operativas y administrativas; como parte de los recursos, se desarrolló la recopilación de información a través de encuestas aplicadas de forma presencial y formularios de Google a los empleados que forman parte de la entidad pública; así también, se dispuso un monto económico necesario que fue asumido por la investigadora.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Bayser (2022), estableció como objetivo de investigación “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”; su estudio fue desarrollado mediante el método cuantitativo de enfoque observacional, descriptivo y transversal, aplicando como técnica la encuesta, siendo dos instrumentos que fueron adaptados a cuestionarios y su fiabilidad se midió utilizando el Alfa de Cronbach; la misma fue aplicada a una muestra de 60 profesionales de enfermería que fueron seleccionados por muestreo no probabilístico de conveniencia, siendo el 16,4% masculino y 83,6% femenino. Los resultados obtenidos fueron procesados a través de los programas Microsoft Excel y Medcalc y para diagnosticar la relación se empleó el coeficiente de Spearman y con significancia de $p < 0,05$; el cual, de acuerdo al análisis inferencial y tras arrojar valores de $p = 0,0026$, $p = 0,0086$ y $p = 0,0058$ y estos al ser inferiores al criterio de significancia, referente a la correlación entre la motivación y las dimensiones de desempeño laboral, se conoció que las dimensiones de la motivación general como son: intrínseco, extrínseco y trascendental, tienen conexión fuertemente positiva con el desempeño laboral; por lo que, concluye señalando que la motivación afecta profundamente en el desempeño laboral por su correlación positiva

estadísticamente significativa; lo cual, se debe a la falta de herramientas precisas para aumentar el nivel de motivación y por ende elevar el desempeño en el centro de trabajo; así mismo, resalta que es importante efectuar otras investigaciones que permitan evaluar estrategias desde el método cualitativo, ya que se sabe que si una variable aumenta, también habrá mejoras en la otra.

Petit (2022), tuvo como propósito “Analizar como la motivación de los funcionarios en el rendimiento de la administración pública haitiana, a partir del caso de los empleados del Ministerio de Planificación y Cooperación Exterior (MPCE)” del Gobierno de Chile. La investigación se efectuó bajo el método cuantitativo, alcance de tipo exploratorio y de análisis estadístico descriptivo, donde para la obtención de información se elaboró un cuestionario estandarizado que constó de tres partes con preguntas semiestructuradas y cerradas bajo el formato de respuestas en escala de Likert; la cual, tras su proceso y validación respectiva, fue aplicada en una encuesta distribuida a una muestra estadísticamente representativa seleccionado por aleatorio simple, conformado por 75 funcionarios y personal contratado del MPCE que representó el 8,25% de la población de estudio, y mediante un análisis bivariado y multivariado de los indicadores fue procesado con apoyo del programa SPSS. De los resultados, se conoció que el nivel de motivación externo de los servidores no alcanzó un índice alto en todas sus categorías, debido a que están en desacuerdo porque requieren mayor información de sus tareas, remuneración adecuada, igualdad de oportunidades en programas de formación, entre otros; mientras que en relación a los factores de motivación laboral interna, globalmente se observa un nivel de motivación bastante alto; con lo cual, se concluye que la motivación es una variable relevante para generar de manera significativa un mayor desempeño de los funcionarios y personal integrante; ante lo cual, recomienda practicar principalmente las siguientes acciones:

motivación por medio de métodos de gestión, condiciones de remuneración y condiciones de trabajo.

Herrera (2022), determinó como objetivo “Analizar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020” situada en Ecuador. La investigación fue de tipo cuantitativo por percibir información a través de cifras estadísticas y realizada bajo el diseño no experimental – transversal, se utilizó el enfoque descriptivo, explicativo y correlacional; también se empleó como técnica la encuesta que fue compartida a una muestra no probabilística de 21 servidores públicos con más de un año de experiencia permanente en el GAD Municipal La Troncal, y como instrumento elaboró un Cuestionario de Motivación de Marshall Sashkin que constó de 14 afirmaciones con 5 alternativas que poseen un alfa de Cronbach de 0.92 y para la variable de desempeño laboral aplicaron como instrumento la entrevista, validada por expertos y los resultados recogidos fueron procesados por el programa SPSS; del cual, se llegó a la conclusión que un alto porcentaje de los servidores del “Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón La Troncal”, representando el 80% de los encuestados, demuestran desmotivación y esto incide en su desempeño laboral, debido al pobre manejo de conflictos, falta de seguridad laboral, ausencia de actividades de capacitación, no existe un plan de formación y alta rotación; por lo que, recomienda se ejecute un adecuado sistema de selección de personal, diseñar mecanismos que coadyuven a una excelente comunicación dentro de la institución, establecer metas y promover el crecimiento personal y organizacional, de tal manera se aumentará el grado de motivación laboral y por consiguiente el desempeño en las tareas que se desarrollen.

Córdoba et al. (2023), fijaron como objetivo de estudio “Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior en una

institución de nivel público y particular ubicado en Panamá”; su investigación se enmarcó en el diseño no experimental, de campo y nivel descriptivo – correlacional, donde para el recojo de información utilizaron la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental de un cuestionario que fue dividido en 4 apartados; la cual, fue aplicada a una muestra elegida por tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección múltiple, la misma que estaba agrupada por 36 trabajadores administrativos para la institución pública y otra de igual cantidad para la institución particular. Los resultados obtenidos fueron analizados a través de la estadística descriptiva y de acuerdo a los hallazgos encontrados se detectó un impacto bajo en la motivación con respecto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad, donde los encuestados de ambos sectores consideraron importante contar con flexibilidad laboral y autonomía en sus labores; por tanto, es vital que ambas instituciones propicien más la integración de sus colaboradores y adopten estrategias que busquen el desarrollo colectivo, cuyos criterios contribuirán a la mejora de la motivación.

Figuroa (2021), determinó como objetivo “Verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba, 2020”. Para la investigación de este trabajo, empleó la metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transeccional y respecto a su alcance fue correlacional por contar con dos variables. El recojo de datos se efectuó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario, validada por tres expertos en metodología y la confiabilidad se comprobó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, dicho instrumento estaba conformado por 40 interrogantes de tipo escala Likert; la cual, fue destinada al 100 % de la población que pasó a ser la muestra y era equivalente a 37 servidores del Ministerio Público de Cajabamba; tras el análisis mediante el software estadístico SPSS V.26 e interpretación de los

resultados, se conoció de que existe una relación 0.728 de Rho de Spearman y una significancia de 0.000 entre la motivación y el desempeño, con lo que concluye que ambas variables están medianamente vinculadas de forma directa y significativa; es así, que recomienda implementar correctamente un programa de motivación dirigido al personal que consiga aumentar el desempeño de los trabajadores y de ese modo recobrar la confianza del público usuario.

Peña (2022), estableció como objetivo “Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”. En su investigación, la metodología utilizada consistió en el enfoque cuantitativo y no experimental, tipo de diseño descriptivo-correlacional, en el que a través de la técnica encuesta, se utilizaron dos instrumentos estandarizados con 35 afirmaciones y con alternativas en escala de Likert para calificar las variables de estudio y sus dimensiones, cuyos documentos fueron validados por juicio de expertos (dos profesionales en la materia) y su confiabilidad fue aceptable mediante el Alfa de Cronbach. Se efectuó el muestreo estratificado proporcional según la modalidad de contrato, contándose con 114 trabajadores (61 nombrados, 39 contratados y 14 locadores de servicio) a quienes se aplicó ambos cuestionarios de encuesta que luego fueron analizados estadísticamente con apoyo del software SPSS; del cual, se conoció que hay una notoria relación entre las variables de estudio, siendo positiva y de grado moderado (rho de Spearman: 0,560 y $p = 0,000$), particularmente porque se detectó niveles medios de motivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura; también se descubrió una correlación negativa y de escaso grado entre la dimensión de motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores (rho de Spearman: 0,387 y $p = -0,082$), a diferencia de la dimensión de motivación intrínseca y el desempeño laboral, la relación es perfectamente positiva y con un fuerte grado (rho de Spearman: 1,000 y $p = 0,000$); de todo ello, se concluye una correlación significativa

entre ambas variables, es decir la motivación es determinante para incrementar el desempeño de los trabajadores, así que recomienda instaurarse políticas estratégicas que establezcan como objetivo generar un ambiente laboral apropiado.

Velasquez (2022), consignó como objetivo “Demostrar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Callao, 2021”. El mencionado estudio es de enfoque cuantitativo, alcance correlacional de tipo aplicada y su diseño es no experimental de carácter transversal; la muestra de investigación estaba compuesta por 52 colaboradores del área administrativa de dicha institución estatal y como instrumento para recopilar la información, elaboró un cuestionario electrónico (Google Forms) que previamente se analizó su confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin y prueba de esfericidad de Bartlett mediante el estadístico IBM SPSS; el cual, determinó que la prueba es válida y útil. El cuestionario contaba con 25 preguntas, siendo las 3 primeras preguntas de tipo politómicas y las 22 restantes estaban formuladas con escala Likert de cinco categorías cada ítems que permitió conocer sobre la motivación intrínseca, motivación extrínseca y 3 dimensiones del desempeño laboral, cuyo procesamiento de los datos recogidos se efectuó con apoyo del programa estadístico IBM SPSS; a través del cual, se comprobó que entre la motivación laboral y el desempeño laboral hay una correlación altamente positiva (rho de Spearman: 0,464 y $p = 0,001$), similar ocurre con la motivación intrínseca y la dimensión de responsabilidad del desempeño laboral (rho de Spearman: 0,522 y $p = 0,000$), igualmente entre la motivación extrínseca y la dimensión de productividad del desempeño laboral (rho de Spearman: 0,342 y $p = 0,013$), y respecto a la correlación de Spearman entre la motivación intrínseca y la evaluación de desempeño se observa que también es positiva (rho de Spearman: 0,257 y $p =$

0,065); con todo ello, se acepta la hipótesis general que admite en que la motivación laboral tiene relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores; no obstante, si se desea seguir mejorando el talento humano a nivel de toda la institución, es preciso que se plantee un plan de motivación que propicie el mayor desempeño de los trabajadores.

Romano (2022), señaló como objetivo de estudio “Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. (EMILIMA S.A.) de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021”. Su investigación correspondía a tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal y descriptivo, en el que empleó la técnica de la encuesta y como instrumento elaboró un cuestionario que constaba de 24 ítems con escala de medición Likert, siendo dividida en dos partes iguales, es decir 12 ítems para estudiar la variable “motivación” y 12 ítems para estudiar la variable “rendimiento laboral”; todo el material de encuesta pasó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach resultando un valor aceptable. La muestra fue elegida de forma probabilística aleatoria simple conformada por 67 trabajadores (52,2% femenino y 47,8% masculino) que correspondía al total de una población constituida por 215 empleados. Luego de la recopilación de los resultados se analizaron mediante el software SPSS versión 26, donde se reveló que existe relación significativa y moderada entre la motivación laboral y el rendimiento laboral por un Rho de Spearman (0,643**) y en vista de que p-valor es menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula, también se advirtió relación directa entre la dimensión motivación intrínseca y el rendimiento laboral por un Rho de Spearman (0,566**); tal cual, se repitió en la dimensión motivación extrínseca y el rendimiento laboral al obtener un Rho de Spearman (0,626**); por lo que, en general concluye que el 26.9% de los encuestados reportan un nivel medio de motivación

laboral, mientras que el 73.1% manifiesta un nivel alto, y es evidente que la motivación se relaciona directamente con el rendimiento laboral del personal de la EMILIMA S.A.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Conceptualización de motivación laboral

La Real Academia Española (RAE), de acuerdo a lo indicado por Morales (2020) indica que la motivación es definida como un grupo de factores, como son internos de la persona y externos por medio de su contexto exterior; los cuales, concretan las acciones que uno puede ejecutar; por tanto, concluye que la motivación es la fuerza que impulsa a las personas a desarrollar ciertas actividades.

Así también, Rodríguez et al. (2020) definen a la motivación como todos los factores que dan lugar al comportamiento biológico, psicológico, social y cultural; lo cual, es diferente en cada persona porque sus necesidades varían en cada caso y producen patrones de comportamientos distintos. La motivación se refiere a la energía y el esfuerzo que uno emplea para alcanzar un deseo u objetivo; lo cual, dependerá de la situación en que esté viviendo la persona en ese instante, es decir habrá una interacción entre él y esa situación. En definitiva, la motivación es particular y puede tener un impacto positivo o negativo en su desempeño laboral, lo cual varía con el tiempo y define su productividad, es decir a baja motivación laboral conduce a una escasa productividad, mientras que a una alta motivación laboral conduce a una mayor productividad, por lo que, la motivación es la causa y el desempeño laboral es el resultado.

2.2.2 Teorías de la motivación

En este trabajo de investigación el problema a investigar es la motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, el cual se fundamentará en las siguientes teorías para la variable motivación laboral:

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow

Según Madero (2022), nos indica que esta teoría es una de las más famosas que fue publicada en 1943, en ella se intenta explicar las formas en que el comportamiento humano es impulsado a satisfacer diversas necesidades y se encuentra ilustrado en una pirámide en el que se priorizan las necesidades del individuo; el cual, está dividido en cinco dimensiones principales, como son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y de autorrealización. A través de esta pirámide, Maslow demostró que para satisfacer las necesidades de nivel superior, es primordial satisfacer las necesidades de nivel inferior; por lo que, efectivamente durante y después de la Segunda Guerra Mundial, la mayoría de las personas (entre 1940 y 1950) tenían como principal motivación la supervivencia; lo cual, Maslow representó en primer nivel como necesidades fisiológicas que incluyen la exigencia de saciar la sed, hambre, aliviar el dolor, la fatiga y dormir, y al ser cubiertas el ser humano aspira a más, por ejemplo realizar estudios profesionales para generar ingresos, alimentos, donde vivir, contar con un hogar con las condiciones adecuadas, etc. Luego prosiguen las necesidades de seguridad que corresponden al segundo nivel, en el que se consideran el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales, existe preocupación por el ahorro, adquirir bienes y seguros que proyecten un futuro estable sin preocupaciones, y al ser relativamente satisfactorias, se activan las del tercer nivel que son las necesidades de pertenencia; lo cual, busca conectar con un miembro o la sociedad, busca afecto o interacción, significa voluntad de reconocer y ser

reconocido por los demás. La cuarta categoría de necesidades abarca el autoestima y reconocimiento que implica alcanzar el logro, dominio de sus quehaceres, habilidades adquiridas, libertad, independencia y autonomía, también está la necesidad de reputación, prestigio, estatus y que según otros autores mencionan que es la necesidad de sentirse útil y necesario. Como última necesidad está la de autorrealización que es cuando el individuo se siente plenamente satisfecho; esto se produce al sentirse desarrollado personalmente, tanto en su bienestar físico, factores psicológicos o interacciones sociales. En la actualidad, el impulso de un individuo hacia estas necesidades clasificadas puede variar su orden, quiere decir que las necesidades de una persona puede ser desemejante al otro.

Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

Al respecto Paredes et al. (2022), señalan que esta teoría fue desarrollada entre 1959 y 1960; la cual, también es conocida como la teoría de los dos factores; seguidamente Oróstegui et al. (2021) manifiestan que la teoría afirma la existencia de una importante relación entre las personas y el trabajo, es decir la actitud que demuestre el individuo hacia su puesto laboral decreta su éxito o pérdida; es así, que Herzberg mediante su teoría sostiene que la motivación se origina en la búsqueda constante de la mejoría de sus necesidades específicas, las cuales conllevan a un buen desempeño. El presente concepto determina dos factores que producen satisfacción e insatisfacción, estos son: factores higiénicos que son los elementos externos que rodean a las personas y cómo repercute en el trabajo, estos pueden ser incentivos económicos, relaciones con los compañeros y jefes de área, y condiciones del centro laboral; básicamente la motivación extrínseca es producida en el momento en que un empleado desempeña su labor con la condición de sólo recibir algo de parte de la institución, a diferencia de los factores motivadores son acciones realizadas por simple interés o placer que ocasionan satisfacción. Este

factor parte del interés por aprender o trabajar, reflejando así su propia superación individual en el logro de metas, deseos y tareas; los empleados ejercen sus actividades de forma independiente, sin necesidad de un estímulo externo. La teoría de Herzberg demuestra claramente dos aspectos opuestos que influyen en la actuación del individuo, donde hay factores externos que se relaciona con el medio que los rodea y la expectativa de que su comportamiento será retribuido, en cambio los factores internos es algo que es propio de la persona y no requiere de una estimulación del exterior.

De forma similar, Fideles et al. (2023) mencionan que acorde con Herzberg los factores higiénicos tienen como objetivo eludir la insatisfacción de los empleados y dependen exclusivamente de la organización, estando fuera del control de los trabajadores; tal es así, que si se percibe falta de factores higiénicos puede generar desmotivación, debiendo recalcar que aunque estos factores no conducen a una mayor motivación, pero si evitan la insatisfacción. Distintos son los factores motivacionales que conforme afirma Herzberg, motivar a los trabajadores puede ser una estrategia clave para aumentar los indicadores productivos de una organización y mediante la práctica de estos factores que conciernen a los empleados mas no a la empresa, originan motivación de duración prolongada y tiene impacto positivo en su satisfacción laboral; estos factores aplicados apropiadamente harán que el trabajador se sienta confiado, respaldado y seguro por la organización para desempeñar sus funciones correctamente, con lo que se reducirá las tasas de ausentismo laboral.

Fideles et al. (2023), finalmente precisan que la Teoría de Herzberg es de gran utilidad para una efectiva toma de decisiones que busque mejorar el desarrollo operativo y conductual de los trabajadores que conforman la organización, toda vez que la teoría descifra cuales son los factores que realmente causan motivación en los empleados y que finalmente sean considerados

elementos importantes por aportar en la planificación, construcción y lograr el éxito de la entidad.

Teoría de las Necesidades de McClelland

Balbuena (2020) nos menciona que se basa en tres tipos de necesidades: pertenencia, realización y poder, estos son adquiridos culturalmente y son vistos como fuentes de motivación para ellos mismos o sus colegas. Las necesidades omnipresentes de las personas pueden incluso ser útiles si desean saber qué tipo de trabajos provoca que estén más motivados para hacer. Está diseñado para ofrecer los mejores resultados en cualquier actividad concedida, debido a esto, las organizaciones se han dado cuenta de que recompensar a las personas por un buen trabajo es una forma más efectiva de motivarlos que castigarlos por un mal trabajo; por cuanto, cualquier negocio que quiera tener éxito requiere una ética de trabajo positivo y eso es importante.

Así mismo, Ponce (2018) nos indica que la teoría refiere a que todo sujeto tiene la finalidad de sobresalir, adjudicarse con su labor eficaz, afiliarse mediante amistades interpersonales; lo cual, significa que, si el individuo se encuentra motivado en la entidad, este realizará con mayor empeño sus funciones empresariales, trazándose como objetivo conseguir el óptimo trabajo. La persona que identifique que puede beneficiarse de las 3 principales necesidades, buscará asegurar el desarrollo organizacional de forma sistemática y empleando en sus labores aportes significativos.

Teoría XY de Douglas McGregor

Paredes et al. (2022) explican que fue desarrollada en la década de 1960, siendo un grandioso aporte para la gestión administrativa, ya que explica la vinculación entre empleados y empleadores, demostrándose como el comportamiento humano está conectado con la motivación. McGregor confirmó que la Teoría X está relacionada a los trabajadores que

desprecian su trabajo y evitan bajo cualquier pretexto cumplir su labor, a diferencia de la Teoría Y, en donde los empleados se muestran creativos, interesados y dispuestos a efectuar eficientemente su labor. De igual forma Cenepo y Gonzalez (2023) refieren que dicha teoría tiene una proyección más humanística y está desagregada en dos hipótesis, siendo la Teoría X contraria a la Teoría Y, esta última representa al trabajador motivado por alcanzar los objetivos de la empresa, dispuesto en asumir obligaciones con la finalidad de obtener un beneficio, como es la satisfacción de cubrir su necesidad de autorrealización en la organización.

Teoría de las Expectativas de Vroom

Morales (2020), manifestó que esta teoría fue desarrollada en el año 1964; la cual, consiste en que los individuos ejercen sus actividades con la intención de recibir algo de ellas, esto genera en la persona la importancia y valor que resulta el reconocimiento de su trabajo, siendo esto medible. Vroom afirma que cada individuo tiene una idea anticipada del grado de superación que puede conseguir en la ejecución de una tarea asignada, esta idea es la que concede valor al significado entre el esfuerzo y desempeño. La Teoría de las Expectativas, divide a la motivación en tres razones fundamentales que se encuentran dentro del sujeto en todo momento, como son: a) valencia que refiere al grado de su deseo por lograr un objetivo específico y que este puede modificarse con el tiempo, b) instrumentalidad que radica en la visión subjetiva que la persona establece a la realización de su trabajo y que considera que tiene valor para la empresa, retribuido a través de una recompensa a modo de feedback, y c) expectativa que es el nivel de confianza que tiene la persona de que el esfuerzo que dedique a su trabajo, permitirá que obtenga el resultado deseado.

Adicionalmente Morales y Blanco (2021), sobre esta teoría nos expresan que si el trabajador no está contento con el reconocimiento recibido, entonces no será un incentivo significativo para estar más motivado, con lo que hace entender que los incentivos o reconocimientos pueden tener valor para el sujeto, siempre y cuando respondan sus necesidades o deseos. Dicha teoría, indica que todo depende de la importancia del resultado, es decir, administrar la motivación se basa en gestionar adecuadamente las recompensas y que estas se ajusten a las creencias, características y necesidades de la persona; por lo que, la Teoría de las Expectativas revela de forma notoria como interactúan los motivos internos y externos en el ser humano.

2.2.3 Evolución histórica

Como expresa Sánchez (2021), las primeras investigaciones intelectuales de la motivación, están remontados desde la antigua Grecia; es así, que según indica Morera y Morera (2019), se inició con el filósofo Sócrates, a través de su intento por explicar sobre la búsqueda de la felicidad humana.

En esa misma línea, Sánchez (2021) sostiene que la investigación prosiguió con Platón, quien planteó que la motivación es proveniente de un alma tripartita; es decir, organizada jerárquicamente en su nivel más primitivo, empezando por su aspecto apetitivo a deseos corporales (hambre y sexo), luego el aspecto competitivo alineado a estándares sociales (sentirse honrado o avergonzado), y el aspecto controlador referido a las capacidades de toma de decisiones (razón y elección); con los que, Platón consideraba que dichos aspectos impulsaban y explicaban los cambios en la conducta. Después Aristóteles constantemente estudiaba la motivación como un fenómeno colectivo de la atracción y la repulsión, concluyendo que en el alma racional actúa la voluntad mediante la elección y la intención, en tanto el alma sensible es

responsable de controlar el placer y dolor. Tomas de Aquino, un fiel seguidor de la postura de Aristóteles, formuló que la mente proporcionaba impulsos racionales y el cuerpo impulsos irracionales, que luego Descartes considerado el padre de la filosofía moderna en el siglo XVII, indagó sobre los aspectos pasivos y activos de la motivación, descubriendo y demostrando que la voluntad es la fuerza impulsora principal de la motivación; sin embargo, tras dos siglos de investigación por estudiar la voluntad, los filósofos determinaron que era misteriosa y laboriosa explicar como la motivación era generada; entonces ya a través de su fase científica y bajo las perspectivas biológicas de los estudios de Darwin, se explica a la motivación como un concepto de instinto, a cuyo pensamiento se acopló William James, científico famoso de ese entonces, con su teoría de la motivación del instinto y estudio en animales, poco más tarde se asoció William MacDougall mediante su teoría del instinto genéticamente heredado y como única razón del comportamiento. Más adelante, en la rama biológica nació finalmente el concepto “pulsión” con la finalidad de abordar el comportamiento; el cual, se origina cuando se desea satisfacer las necesidades del cuerpo.

Consecutivamente, Cornejo (2020) señala que el término motivación fue desarrollado después a finales del siglo XIX por Jean Charcot, neurólogo de profesión de nacionalidad francesa, fundador de aplicar investigaciones psicológicas en pacientes que supuestamente presentaban malestar físico y con apoyo de la hipnosis detectó que no existía tal causa física.

Siguiendo con la historia sobre la evolución de la motivación, Morera y Morera (2019) declaran que bajo el enfoque biológico, Freud en el año 1923, relacionó diferentes etapas de la orientación motivadora con las del ser humano, defendiendo que la motivación originada por el comportamiento estaba fundamentado por la adaptación del hombre al ambiente y su reacción en

el ambiente. Luego en los años 30 los conductistas creían en la relación estímulo-respuesta y limitaban a que la motivación solo se deba por lo externo.

Tras eso y con bases ya establecidas sobre la motivación laboral, de acuerdo con Cornejo (2020), en 1938, Murray creó una relación de 20 necesidades que estaban enfocadas al deseo, emoción o inclinación hacia la acción, que cinco años más adelante Maslow presentó su teoría de las necesidades, Vroom en 1964 anunció su teoría de las expectativas, Mc Gregor en 1966 promulgó la teoría X y la teoría Y, luego Locke en 1968 publicó su teoría de fijación, en 1969 se compartió la teoría de los dos factores de Herzberg, Mc Clelland en 1989 presentó la teoría de las necesidades, en el año 2000 Deci y Ryan presentaron la teoría de la autodeterminación y en 2012 Amabile y Kramer revelaron el principio de progreso en la motivación laboral.

2.2.3.1 Principales autores y precursores de los conceptos modernos de motivación

Padovan (2020), indica que hay variedad de autores que trataron de describir la motivación desde su propio punto de vista y se presentaron en distintos periodos hasta nuestra actualidad, siendo algunos contradictorios o complementarios. Los principales precursores del concepto motivación fue Abraham Maslow (1943), quien definió a la motivación como un grupo de necesidades primarias y secundarias, representado en una pirámide que conforme son satisfechas ascienden al nivel superior. Otro autor que expresó a la motivación centrada en contenidos, fue David McClelland (1961), señalando que el individuo posee tres necesidades principales: logro, poder y afiliación que al ser cubiertas movilizan a las personas en el desarrollo de sus labores; las cuales, pueden variar de acuerdo al individuo en sí o el entorno. Víctor Vroom (1964), es un autor que con su teoría VIE definió a la motivación como el resultado de tres fuerzas: la valencia, la instrumentalidad y la expectativa; John Stacey Adams (1965) menciona que la motivación tiene que ver con la equidad, ya que los empleados valoran la igualdad de

beneficio que reciben por su trabajo en comparación con los otros y que de ser idónea, claramente será un factor motivacional. Después el psicólogo Frederick Herzberg (1968) publicó que la motivación está conformada por factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos, siendo que los primeros generan insatisfacción y los segundos satisfacción. Edwin Locke señaló que la motivación se puede generar con el establecimiento de metas, ya que dependerá de la intención del individuo por alcanzar el objetivo. Burrhus Frederic Skinner determinó que las personas se encuentran motivadas a través de cuatro reforzadores; con los cuales, plantea que toda acción tiene una consecuencia, lo que significa que se premian las acciones positivas, mientras que se castigan las acciones negativas.

En nuestra época actual, según Cornejo (2020) existen otros nuevos autores que aportaron ideas sobre lo que significa la motivación, fue Deci y Ryan (2000) quienes mencionaron que la desmotivación, motivación intrínseca y motivación extrínseca son tres pasos que componen el proceso de motivación; también Chiavenato (2011) definió a la motivación como el deseo por alcanzar objetivos propios y organizacionales, por medio del esfuerzo dedicado y por último Amabile y Kramer (2012) planteó que la motivación es generada fundamentalmente por el lado emocional del sujeto.

2.2.4 Motivación laboral en el sector público

2.2.4.1 Concepto de motivación laboral en el sector público

Ciobanu et al. (2019) refieren que la motivación laboral en los servidores públicos se ve afectada cuando enfoca más su atención en lograr la eficiencia y rentabilidad, a costa de restricciones presupuestarias, despidos y reorganizaciones funcionales. La motivación laboral en el sector público sigue siendo una cuestión de interés y va más allá de las evoluciones recientes, como la nueva gestión pública, adopción de prácticas de gestión del sector privado y ajustar las

políticas de gestión de recursos humanos a las actitudes y comportamientos de los empleados públicos. La motivación laboral influye significativamente en los empleados en cuanto se implementan correctamente las prácticas de recursos humanos, con el que se consigue mayores niveles de compromiso y dedicación por el trabajo. Los servidores públicos otorgan mayor relevancia a la motivación intrínseca y menos a la motivación extrínseca, por lo que las organizaciones públicas, deben ofrecer responsabilidad, autonomía, reconocimiento, equidad, buenas relaciones con líderes y colegas, tareas significativas y oportunidades de ascenso, cuyos factores motivacionales aumentarán el desempeño de los empleados públicos y conservarán sus altos niveles de compromiso. En definitiva, al estar satisfechos dedicarán toda su energía al desempeño de sus tareas de manera efectiva, adoptarán comportamientos beneficiosos para la comunidad o sociedad (calidad en la atención al ciudadano) y garantizarán que se cumpla con la misión organizacional.

2.2.4.2 Proceso de la motivación laboral

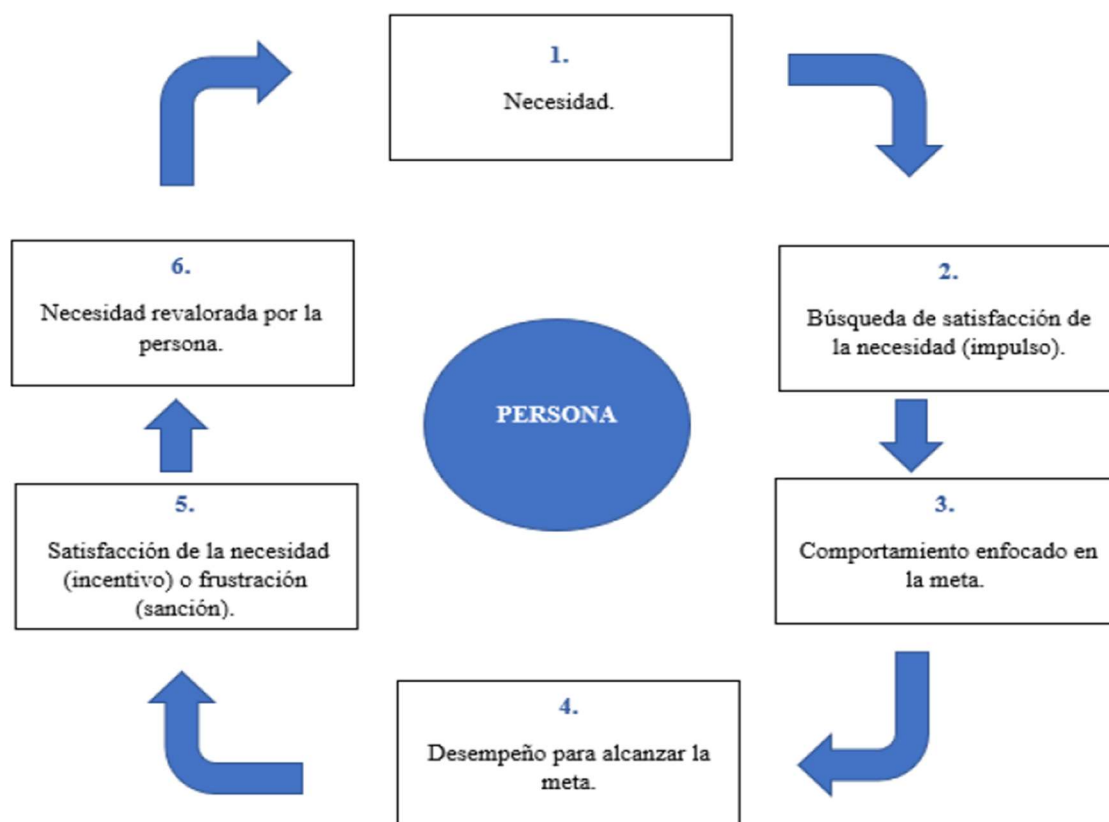
Como plantea Padovan (2020), el proceso es cíclico y que cuando se mencionan a las necesidades, está relacionado a un amplia gama de ideas, pudiendo ser cualquier carencia que el individuo desee y que al no poseer genere su molestia. Idalberto Chiavenato presentó el proceso de motivación; el cual, inicia primero cuando la persona experimenta una tensión como resultado de la necesidad que tiene, adoptando una actitud en busca de eliminar esa tensión, seguidamente la persona elige que acción emplear para satisfacer esa necesidad específica, activando el impulso; después si la necesidad es cubierta, entonces habrá alcanzado su éxito y desaparecerá la falta, pero si no se consiguiese la satisfacción por alguna dificultad, puede experimentar estrés, conflicto o frustración. En la siguiente fase del proceso, se brinda una recompensa o sanción hacia

la persona, conforme a la valoración de su desempeño y el proceso culmina cuando se origina una nueva motivación en la persona.

A continuación, para mayor ilustración se presenta gráficamente como la motivación sigue un proceso que nace y muere en torno a la persona, no tiene un fin. Un ser humano que subsiste expresará deseos o necesidades, los cuales serán influyentes en su comportamiento y adoptará medidas para lograr que sean satisfechas.

Figura 1

Modelo simple del proceso de motivación



Nota. Las flechas continuas siguen un ciclo que al culminar en la fase 6, nuevamente inicia el proceso de motivación. Tomado de “TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA.” por Padovan, 2020, *Trabajo de Investigación de la Universidad Nacional de Cuyo*, p. 13, ([chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)).

2.2.4.3 Importancia de la motivación laboral

De acuerdo con Fildan et al. (2023), el recurso humano que cuenta cualquier empresa, es el principal factor determinante para la formulación de planes, sistemas y objetivos organizacionales, y su éxito en el logro de las metas trazadas depende en su mayoría de ellos mismos, es por dicha razón que al ser activos tan valiosos para la empresa, en las últimas décadas la retención del talento humano se ha considerado en un asunto relevante para académicos y profesionales. Por lo tanto, una de las cosas que los directores deben efectuar para garantizar que sus empleados sigan desempeñándose eficientemente, es brindarles motivación laboral; la cual, es esencial para aumentar la productividad, la responsabilidad, reducir el agotamiento y establecer relaciones positivas en el lugar de trabajo. En definitiva, los trabajadores motivados serán más provechosos, creativos, innovadores y aumentará la disciplina laboral, además al conseguir que estén satisfechos con las recompensas recibidas, podrán respaldar la sostenibilidad de la organización y que esta mejore en el tiempo; por lo que, la motivación laboral se convierte en una estrategia, herramienta o táctica más poderosa para que los directivos o jefes de área propicien en los empleados a desempeñarse acertadamente.

2.2.4.4 Modelos de motivación laboral

Andrade et al. (2021), mencionan que el Modelo de Características del Trabajo de Hackman y Oldham, propone que las condiciones del trabajo producen estados emocionales críticos en los empleados, pudiendo afectar su satisfacción, motivación y eficacia en el centro laboral, por lo que, para entender completamente los elementos motivadores para el comportamiento laboral y considerando que la mayoría de los estudios sobre factores motivacionales están orientados hacia la autorrealización del individuo, se deben analizar con profundidad los procesos internos que origina motivación en el individuo.

A través de este modelo (motivación interna), las empresas deben considerar cinco dimensiones principales: variedad de habilidades, identidad del trabajo, importancia del trabajo, autonomía y retroalimentación; con los cuales, se conseguirá la satisfacción del trabajador y demostrará efectividad laboral.

Igualmente Andrade et al. (2021), indican otro modelo que es el de Porter y Lawler; el cual, sostiene que el factor monetario no es determinante en la motivación laboral del trabajador, porque no se utilizan de manera idónea al no existir coherencia entre el empleado y su desempeño. Además estos autores argumentan que las personas eligen comportamientos en función a sus carencias personales; es ahí, que llegan a la conclusión de que la importancia de una recompensa que recibe el trabajador puede variar en relación a quién la proporciona, por ello, se requiere una comunicación constante y acuerdo entre los empleados y la gerencia, para evaluar y ofrecer los motivadores justos que produzcan satisfacción en los trabajadores.

Por otra parte, Padovan (2020) explica el Modelo de Robbins que está basado en la teoría de las expectativas y es la más completa, según el análisis de otros autores; en este modelo, todas las relaciones inician y culminan, como son: esfuerzo-desempeño, desempeño-recompensa y recompensa-meta personal que indudablemente son motivadores esenciales, ya que es lo que una persona desea satisfacer con el desempeño de su labor. Las recompensas son vitales en este modelo, debido a que si es justa el trabajador demostrará un desempeño esperado o superior, pero si observa que otro recibe más que él, percibirá inequidad e inminentemente se debería modificar la recompensa. Una necesidad que influye directamente en el trabajador son la recompensa-meta personal, es por ello que las recompensas deben estar alineadas a las necesidades, porque de no ser así los individuos sentirán que cumplieron su tarea en vano.

2.2.4.5 Dimensiones de la motivación laboral

Calle (2021), nos indica que la motivación laboral está conformada por dos dimensiones fundamentales, como son:

- La primera es la motivación intrínseca que está asociado por aquellos elementos esenciales que existen en la actividad propia que desarrolla el servidor en su puesto laboral, son impulsos que las personas poseen de forma natural, dando sentido al contenido de su tarea asignada, activan sus habilidades e incrementan su alto nivel de motivación que son duraderos, dichos elementos son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento.
- La segunda dimensión es la motivación extrínseca; el cual, está agrupado por aquellos factores externos que se relacionan con el entorno en que trabaja el personal, significa el ambiente de trabajo y las condiciones en las que se encuentra su situación laboral, siendo de corto plazo su nivel de motivación y sus indicadores son: la política de la entidad, relación con el supervisor, la remuneración, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Ruiz et al. (2021), en relación a las dimensiones de la motivación, menciona que la motivación intrínseca es la actitud de una persona que se da en cualquier ocasión y es originada por sentimientos o emociones producto de sus pensamientos, donde sus creencias, valores, principios éticos y autoimagen juegan un papel importante para el efecto de su actitud que de ser positiva conllevará a una acción, en el que intervienen el conocimiento, las habilidades y las capacidades de la persona, dependiendo de ellas, la calidad del resultado y tomando en cuenta el interés propio y de los demás. Mientras que la motivación extrínseca es producida por elementos externos e influyen en la percepción de la persona, tal es el caso del salario que a pesar de no ser

un factor motivador potente, cuando se aumenta, crea un diferencial externo que motiva a obtener mejores resultados, si ese es el objetivo.

2.2.5 Conceptualización de desempeño laboral

Rodríguez y Lechuga (2019), indican que el desempeño se refiere a la eficiencia según criterios de sistema, se mide por la capacidad de los colaboradores para adaptarse, mantenerse, crecer y renovarse constantemente.

Así mismo, Perez (2021), define al término laboral como un adjetivo utilizado para referirse a las actividades relacionadas con el trabajo, también se conceptualizan como una actividad, ya sea mental o física, cuya realización genera ingresos para la persona.

Por tanto, según Rodriguez et al. (2020), el desempeño laboral es la maximización de la capacidad de un empleado para aumentar la productividad y eficiencia de la entidad, con esta variable se puede evaluar la eficacia de la empresa respecto al cumplimiento de sus objetivos. Igualmente Geraldo (2022), señala que la actitud o comportamiento se encuentra bajo el control del trabajador y al contribuir al progreso de la organización, es conocido como desempeño laboral.

2.2.6 Teorías de desempeño laboral

Modelo Teórico de Campbell

Quispe y Córdor (2021), refieren que el citado modelo está basado en estudiar las conductas y acciones enfocadas en tareas concretas de la ocupación laboral, obviando de lado los resultados, donde su objetivo es descubrir y analizar tales conductas mediante los predictores que definen su desempeño, a través de tres componentes: conocimiento declarativo, conocimiento de procedimientos y destrezas, y motivación. Marchant (2012) señaló que el modelo teórico explica que la conducta y acciones del empleado están orientadas a las metas organizacionales,

precisando que dichos comportamientos se encuentran bajo el dominio de la persona y se califican por sus habilidades y destrezas; además el propósito de este modelo es permitir estudiar las acciones y sus determinantes que según Crespo (2009), se puede dar tanto individual o grupal.

De acuerdo con Chamaidán y Alvarez (2022), Campbell afirmó en su teoría que los mecanismos principales que determinan el desempeño laboral, está compuesto por: la capacidad de tareas específicas, el dominio de tareas anexas o relacionadas, la supervisión, el apoyo a los pares y trabajar en equipo, el liderazgo o administración y el mantenimiento de la disciplina personal.

Teoría de Desempeño Laboral y Proceso de Acción según Hacker

Salazar (2022), nos menciona que Hacker, psicólogo de profesión en el año 1994 desarrolló dicha teoría en Europa; el cual, es de corte cognitivo y se basa en el proceso de información en relación al comportamiento del individuo, pero enfocado en el entorno laboral, además presenta dos puntos de vista; uno es la acción con el fin de alcanzar un plan, su ejecución y el feedback; y el otro es que la acción está constituida por cogniciones que se pueden expresar de forma rápida. El proceso está compuesto por 6 pasos y estos son: desarrollo de metas, orientación, decisión, ejecución y control, generaciones de planes y feedback.

Teoría de Establecimiento de Metas de Edwin Locke

La teoría de Locke (1980) es una de los principales que explica como funciona la productividad o desempeño laboral, cuya variable está relacionada con la obtención de resultados concretos. El autor sugiere que las metas a definirse deben ser alcanzables, razonables y dentro de lo posible, para que despierte el interés de los trabajadores en conseguirlas; indica que existen ciertos beneficios de establecer objetivos para la empresa, ya que las personas concentran su

atención en lograrlos y al ser difíciles de alcanzar, motivan a los empleados a conseguirlas, de esta manera se busca en los empleados intensificar sus esfuerzos y que desarrollen nuevas estrategias para obtener los resultados aspirados. La teoría ayuda a comprender la importancia de los elementos que facilitan aumentar la productividad de las personas; por lo que, cuando ellos forman parte de una entidad, buscan cumplir expectativas, necesidades y deseos, entonces las empresas deben priorizar que sus metas organizacionales estén alineados o coincidan con las aspiraciones de sus empleados, tomando en cuenta que los resultados deben ser viables para permanecer en la competencia del mercado, en definitiva la conexión de las pretensiones de los trabajadores y los objetivos es punto fundamental para optimar el desempeño laboral (De la Mora et al., 2022).

2.2.7 Evolución histórica

La historia del desempeño es antigua como la propia historia de la humanidad, donde sus primeros antecedentes nacieron en la religión, en el que tradicionalmente los creyentes eran evaluados con castigos o recompensas.

De acuerdo con Quispe y Córdor (2021), el término desempeño laboral se desarrolló en una serie de etapas, iniciando con el control de los empleados y la supervisión de sus funciones en su centro laboral, cuyo concepto posteriormente se convirtió en algo medible y resultó el término evaluación de desempeño; el cual, considera el aporte de cada empleado al logro de las metas organizacionales. La primera fase de la evolución del término corresponde al siglo XVI, donde San Ignacio de Loyola implementó un sistema para calificar a los jesuitas conforme a sus informes de actividades y calificaciones, y para culminar el siglo XIX se evidenció que los oficiales eran valorados por sus méritos y accionar, para ello, presentaban sus informes a sus superiores en el plazo determinado. Después a inicios del siglo XX el desempeño se practicó por

las empresas privadas para la selección de personal que fue designado a un oficinista, pero más sorprendente fue por el General Motors que en el año 1918 planteó un sistema de evaluación para sus jefes de área; sin embargo, a mediados de 1930 el desempeño laboral fue aplicado para atender la necesidad de contar con información ocupacional ordenada que sea de apoyo para las actividades de empleo y colocación. La segunda etapa del origen de desempeño laboral, surgió en Estados Unidos en la década de 1920-1930, donde existía la necesidad de contar con recursos o técnicas para medir el aporte del empleado en la consecución de los objetivos organizacionales, siendo necesario aplicar la evaluación de desempeño; después en la II Guerra Mundial el sistema de evaluación de desempeño fue más difundida en las organizaciones hasta la actualidad, aunque a finales del siglo XX el término fue asociado a remuneración, promoción, documentación, planeación de personal, capacitación, despidos, paro, transferencias, investigación y retroalimentación. Ya en esta última etapa de la evolución y alineado hasta nuestros tiempos, para la aplicación de la evaluación de desempeño se vienen diseñando distintas y nuevas técnicas en la sociedad y empresa, donde no solo es importante medir la productividad del factor humano, sino también mejorarla, por lo que, las entidades deben adoptar procedimientos de evaluación de desempeño con estrategias efectivas que consideren a jefes y trabajadores, y que permitan obtener objetivos en común.

2.2.7.1 Principales autores y precursores de los conceptos modernos de desempeño laboral

Ayón et al. (2021), mencionan que Milkovich y Boudrem (1994) explicaron que el desempeño puede ser afectado por otros motivadores y que están relacionados con la naturaleza del trabajo; así como, con los cambios organizacionales, estos motivadores son: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades. Chiavenato (2000) por su parte, estableció al desempeño como el comportamiento de los empleados en la búsqueda de alcanzar metas establecidas, siendo

una estrategia individual para conseguir los suyos, y también otro autor importante es Robbins (2004), quien mediante los principios fundamentales de la psicología del desempeño, indicó que la fijación de metas es lo que activa el comportamiento y aumenta el desempeño; es decir, permite que el individuo enfoque sus esfuerzos sobre proyectos complejos, conllevando al aumento de su desempeño laboral y reduciendo el ausentismo.

Mendoza y Arriola (2022), citaron como autor precursor a Koopmans (2015), él explicó que el desempeño laboral está compuesto por conductas y cualidades observadas en los trabajadores que se involucran con las metas organizacionales, convirtiéndose un valor que deseamos aportar a la organización.

2.2.8 Desempeño laboral en el sector público

2.2.8.1 Concepto de desempeño laboral en el sector público

Según Marín y Delgado (2020), sustentan que en las organizaciones del sector público existe gran sensibilidad sobre el desempeño laboral, ya que se deben cumplir con las metas establecidas por el Estado; sin embargo, se evidencia su falta de atención, por que hay funcionarios que ejercen labor por interés personal y no por competencias del puesto. El desempeño laboral es esencial para el desarrollo organizacional, puesto que si avanza correctamente estará respondiendo a las necesidades de la sociedad, pero de no ser así, puede generar problemas que perjudiquen al desarrollo social.

Igualmente Zela et al. (2021), precisan que la calidad de servicios al ciudadano requieren de empleados capaces de implementar mejoras en el contexto laboral, siendo su nivel de contribución valiosa para concretar las metas institucionales, por ello para un correcto y mejor desempeño laboral de los servidores públicos; así como, favorecer al desarrollo poblacional, el

Estado debe aplicar transformaciones singnificativas en su estructura, funcionamiento y normas que administran al empleado público.

Lluncor et al. (2021), indican que de observarse un servidor que trabaja en equipo y cumple con las metas institucionales con total disposición, la entidad debe brindar capacitaciones, generar entornos laborales idóneos, delegar responsabilidades, compartir información y establecer objetivos organizacionales que motiven al servidor a emplear todas sus capacidades y habilidades, al final deberá ser reconocido por el logro conseguido y probar su alto desempeño; sin embargo, la realidad es distinta en las entidades estatales por diversas deficiencias en el medio laboral que persisten desde ya muchos años.

2.2.8.2 Importancia de desempeño laboral

Valenzuela (2022), sostiene que el desempeño laboral es un indicador estratégico para detectar la situación administrativa en que se encuentran las entidades y dependen de factores como: número de trabajadores, condición laboral, gestión de recursos humanos, actualidad política, social y económica.

Así también, Tuesta et al. (2021) expresan que el buen funcionamiento de las instituciones gubernamentales fomenta el progreso social y económico del país, entonces mantener un óptimo rendimiento laboral de los servidores públicos en entidades del estado es imprescindible, para el logro de los objetivos de cada entidad.

2.2.8.3 Modelos del desempeño laboral

Tal como lo señalan Tichahuanca y Mamani (2021), el Modelo de Desempeño Laboral de Koopmans fue desarrollado a través de estadísticos descriptivos, modelos correlacionales y exploratorios, y conforme a los resultados arrojados tras la aplicación de un instrumento aprobado, se conoció que su estructura es tridimensional (similitud con dimensiones de

desempeño laboral), grado de coincidencia y grado de confiabilidad. En el ámbito de recursos humanos, Koopmans lo define como la variable dependiente y fundamental, que también puede mostrar un enfoque conforme a los criterios sistémicos; es así, que en el área laboral busca transmitir el nivel constante de competencia y fomentar la auto exigencia, con lo cual los trabajadores demuestren el grado de ejecución de sus actividades en la organización en un plazo definitivo, haciéndose de esa forma indispensables para el puesto. Puntualiza al desempeño laboral como un esfuerzo que el empleado quiere aportar a la empresa a través de diferentes funciones conductuales, en el periodo de su contrato laboral. De acuerdo con Peña (2023), nos indica que Koopmans a través de este modelo, dividió al desempeño laboral en tres dimensiones, como son: a) desempeño de tarea que refieren a las funciones realizadas por el trabajador en su puesto, b) desempeño contextual que son conductas desinteresadas que buscan proteger el ambiente social y psicológico, y c) comportamientos contraproducentes que son acciones intencionales provocadas por un empleado de la empresa que perjudican a la compañía y demás trabajadores.

Vinício de Paula et al. (2022), citado por Nunes (2012) explican el modelo de Hackman y Oldham; el cual, genera gran importancia por presentar un enfoque innovador sobre las dimensiones del contenido del trabajo; estos autores crearon el Modelo Básico de Dimensiones de Tarea, siendo influyente en los estados psicológicos críticos de los empleados y, a su vez, en sus resultados personales y laborales, y toda esta fase sustenta que la calidad de vida dependerá de la necesidad individual de crecimiento de la persona. Así mismo, Hernández y Miranda (2023), citado por Genoud y Broveglio (2020) explican que el modelo propuesto por Hackman y Oldham sostiene que el tipo de tarea asignado al trabajador es fundamental para la motivación laboral, ya que si la función es aburrida o monótona desgana al empleado, mientras que si la

función a desempeñar es difícil, apasionado o bien solventado económicamente, entonces despertará la motivación del empleado y ello permitirá a la entidad gestionar el conocimiento humano y establecer una cultura organizacional; es así, que para lograr un desempeño laboral eficiente, el modelo se establece mediante cinco dimensiones de la tarea, las cuales principalmente son: variedad de conocimiento y habilidades, identidad de la tarea, valor de la tarea, autonomía en la toma de decisiones, retroalimentación de las labores efectuadas.

2.2.8.4 Factores que afectan el desempeño laboral

Ayón et al. (2021), citado por Figueroa (2018), indican que el desempeño laboral puede verse dañado por varios factores, como son: a) la motivación, el que toda empresa debe considerar que adicional a otras estrategias motivadoras, el dinero es un elemento necesario para motivar a los empleados, especialmente si se trabaja por objetivos; b) adecuación/entorno laboral que consiste en permitir que el empleado se sienta cómodo en el centro laboral y tenga la posibilidad de realizar sus tareas de manera efectiva; así como, la incorporación de una persona a un puesto específico, se debe efectuar de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, en el que logre cumplir con las funciones del puesto y genere motivación e interés por desempeñarse de manera segura; c) trazar objetivos es otra técnica que propicia en los empleados sentirse motivados en la ejecución de sus laborales, porque establecer objetivos medibles, viables y que se cumplan en un periodo de tiempo, causará satisfacción por alcanzar el reto determinado; d) reconocimiento es otra estrategia importante que deben aplicar los jefes o gerentes de área, felicitar a un empleado por su buen desempeño y mostrarle satisfacción, conseguirá motivarlo en su labor, además conllevará a que se sienta útil y valorado; e) participación del trabajador, si se admite que el empleado sea quien planifique y controle sus funciones, esto generará confianza y sentirá que forma parte de la organización, incluso cuando se toman en cuenta sus sugerencias; e)

capacitación y desarrollo profesional, es un gran beneficio en la formación continúa del trabajador y es esencial para prevenir riesgos psicosociales, practicar este factor acrecentará en los trabajadores, el autoestima, satisfacción, desempeño laboral, entre otras.

2.2.8.5 Dimensiones de Desempeño Laboral

Conforme a Ticahuanca y Mamani (2021), señalan que el desempeño laboral está dividido en tres elementos, como son:

- Desempeño de la tarea que consiste en realizar un trabajo de calidad en tareas relevantes; a través del fortalecimiento de sus capacidades y habilidades personales. Sus indicadores son: planeación y organización del trabajo, priorización del trabajo y orientación a resultados.
- Desempeño contextual que está basado en la capacidad de adecuarse y desarrollar las tareas con efectividad y en un periodo determinado, aquellos empleados que cumplen dichas condiciones, tienen menos probabilidad de ser reemplazados. Sus indicadores son: iniciativa, actualización de conocimiento, habilidades laborales y tareas desafiantes.
- Desempeño contraproducente que se presenta de forma voluntaria en el trabajador, son contrarias a sus legítimas inclinaciones, su opinión puede amenazar el bienestar de la entidad y perjudicar a sus miembros. Sus indicadores son: acción que dañan a la organización y excesiva negatividad.

Las dimensiones de desempeño laboral antes expuestas, es una propuesta de Koopmans y la más completa a diferencia de otros, donde señala que el “desempeño de tarea” está relacionado al conjunto de funciones que la persona desarrolla en su puesto laboral y varían de acuerdo a su trabajo, el “desempeño contextual” son actitudes de acuerdo al entorno social y psicológico en el que trabaja la persona, siendo propiamente acciones intensionales y sin ningún interés y por último los “comportamientos contraproductivos” que son actitudes deliberadas y que buscan perjudicar el bienestar organizacional o de sus miembros (Peña, 2023).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: La motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho: La motivación no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1: La motivación intrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho1: La motivación intrínseca no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Hi2: La motivación extrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho2: La motivación extrínseca no se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El presente trabajo utilizará los métodos de investigación inductivo, deductivo, hipotético y analítico, ya que se busca conocer la relación de la variable independiente con la variable dependiente; los cuales, se definen a continuación, según Arispe et al. (2020):

Método inductivo, será utilizado porque se aplicará el razonamiento para formular las conclusiones, partiendo sobre la base de hechos específicos a lo general, con lo que será posible establecer teorías, principios o leyes a nivel general.

Método deductivo, dado que se iniciará desde la observación de datos o casos generales, para formar definiciones específicas; es decir, se partirá del estudio del problema global y a través de la lógica y el análisis, se determinará la solución para un tema en específico.

Método hipotético, ya que el método deductivo – hipotético se basa en la posibilidad de formular las hipótesis por medio del proceso de deducción; la cual posteriormente se refutan, admiten o falsean, conllevando a obtener conclusiones de acuerdo a los hechos identificados.

Método analítico, porque se dividirá el objeto de estudio; es decir, descomponer cada una de sus partes conformadas, para facilitar su estudio de forma individual e identificar su importancia.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación fue desarrollada mediante el enfoque o también llamado método cuantitativo, ya que permitió realizar la medición de las dos variables de estudio (motivación y desempeño laboral), a través del uso de métodos estadísticos numéricos y descriptivos; así como, derivada de la observación empírica y directa para la obtención de datos que fue recogida con el uso de instrumentos como es el cuestionario. Según Arias et al. (2022), nos mencionan que el enfoque cuantitativo es un mecanismo estructurado y predeterminado de acuerdo al método científico; el cual, facilita la recolección de datos nominales, ordinales o continuos de una población específica y estos al ser procesados, tienen como objetivo probar la hipótesis de investigación planteada.

3.3. Tipo de investigación

El trabajo es una investigación de tipo básica, debido a que su objetivo fue obtener recientes conocimientos sobre la base de fenómenos o hechos percibidos en el estudio, también porque comprende alcances como el descriptivo y correlacional que tienen injerencia con el propósito del proyecto; lo cual, es a la vez confirmado por Alvarez (2020), quien precisa que acorde con la orientación del estudio, la investigación básica se enfoca en obtener información nueva de manera organizada, con el único propósito de aumentar la comprensión de un tema o situación específica, en este caso sobre las variables que se están estudiando.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación para el presente trabajo es no experimental y de corte transversal, debido a que será desarrollado sin manejar directamente las variables de motivación y desempeño laboral, solo se procederá a observar tal cual como se presenta en su contexto natural que luego será estudiado; es decir, verificar situaciones ya existentes en la realidad que no

sean ocasionadas por el investigador; y el recojo de información se efectuará en un solo tiempo. (Arispe et al., 2020)

El diseño de investigación no experimental, es conocido también como observacional, donde las variables de estudio se examinan en su entorno real sin alterar la situación y no se manipulan los sujetos de estudio (Arias, 2020). En este diseño, no se hallan estímulos ni condiciones experimentales a las que estén comprometidas las variables de motivación y desempeño laboral.

Respecto al alcance de la investigación, es de tipo descriptivo, por ser de carácter social e implicó efectuar la identificación del contexto, de las partes o propiedades de las variables de estudio, según su condición real y que posteriormente fueron interpretados. A este tipo de investigación se dice que es la explicación objetiva de lo observado, ya que se utiliza el método de encuestas por muestreo y para ello se debe contar con una muestra representativa de una población accesible (Sánchez et al., 2018).

Se ha optado por el nivel relacional, ya que se desea descubrir el grado de asociación existente entre las variables motivación y desempeño laboral, considerando la muestra o contexto determinado; lo cual, aplica para el proyecto de investigación. El nivel relacional, mide cada una de las variables que permitirá después cuantificar y estudiar su nivel de vinculación; la principal finalidad de este alcance es revelar como actúa un concepto según el otro concepto correlacionado, con este estudio se puede conseguir un indicio para exploraciones futuras (Arias, 2020).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población, incluye a todos los sujetos que serán examinados, quienes son seleccionados en base a ciertas características en común; lo cual, ayuda a obtener información

relevante para estudiar el problema, este universo puede ser finito o infinito (Alan y Cortez, 2018); tal es así, que para la presente investigación, la población es finita porque se conoce el número total de trabajadores; el cual, está conformado por 720 servidores pertenecientes a una entidad del sector público, situada en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes desarrollan funciones operativas o administrativas, pertenecientes al régimen laboral D.L. N° 276, D.L. N° 728 y al D.L. N° 1057 (CAS).

La muestra, es denominada una porción o subgrupo de unidades específicas que representa a la población y es elegido para su estudio, cuyo resultado obtenido será útil para elaborar deducciones o generalizaciones sobre la población total, la composición de la muestra debe ser elegida correctamente, de acuerdo a la situación problemática planteada y los objetivos de la investigación; es decir, debe ser estadísticamente significativa y representativa a nivel de la población, y mientras mayor sea la cantidad de individuos como muestra, la recopilación de resultados será más provechoso para establecer las conclusiones del estudio (Hadi et al., 2023). Así mismo, Arias et al. (2022) nos indica que la muestra está dividida en dos tipos: los probabilísticos cuando todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para el estudio; de las cuales, se extrae una muestra representativa mediante la aplicación de una fórmula estadística; y para los casos no probabilísticos, refiere a una elección aleatoria por medio de un método preciso de recopilación de datos (intervalos) utilizando una fórmula específica.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, en vista de que población de esta investigación ha superado los 80 sujetos que en promedio deben ser estudiados, a través del enfoque probabilístico se estimó una muestra significativa que estuvo conformado por 195 servidores del régimen laboral D.L. N° 276, D.L. N° 728 y CAS, entre hombres y mujeres que desarrollan funciones administrativas u operativas, cuyas edades fluctúan entre 20 a 46 años a

más y con tiempo de servicios en la entidad pública, entre menores a 5 años y hasta más de 10 años; por tal razón, a fin de establecer qué cantidad de la muestra convendría, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = 720 es el número total de la población.

q = 0.50 es el nivel de confianza.

e = 0.06 es la precisión y error.

p = 0.50 nivel de significancia

Z = 1.96 valor de Z bajo la curva de la normal, para un nivel de confianza del 95%

Se reemplazó los datos con la fórmula antes planteada:

$$n = \frac{720 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.06^2 * (720 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{720 * 3.8416 * 0.50 * 0.50}{[0.0036 * 719] + [3.8416 * 0.50 * 0.50]}$$

$$n = \frac{691.488}{3.5488}$$

$$n = 194.8512173$$

$$n = 195$$

El resultado final de la muestra está conformado por: **n = 195 individuos**, siendo un subgrupo de estudio representativo.

En relación al muestreo, Hadi et al. (2023) señalan que se interpone entre la población y la muestra, ya que, si el grupo de sujetos a investigarse es amplio o extenso, entonces mediante las diversas técnicas de muestreo y según el cálculo estadístico aplicado, nos permite extraer un grupo de sujetos de la población total, siendo dicha cantidad la muestra simbólica que debe ser estudiada. En esta investigación, se ha considerado el método del muestreo probabilístico y de acuerdo a ello, se procedió por la elección de la técnica de muestreo aleatorio simple, debido a que cualquier trabajador de la entidad pública tiene la probabilidad de ser elegido para la encuesta; por consiguiente, de la población finita con que se cuenta, se obtuvo una muestra relevante de 195 servidores que fueron examinados en base a las variables de estudio.

3.6. Variables y operacionalización

En la siguiente tabla se presenta detalladamente información conceptual, operacional, dimensiones, indicadores, las escalas valorativas y los niveles de rango de las variables de investigación que son la motivación y el desempeño laboral de los servidores de una entidad gubernamental.

Tabla 1*Variables y operacionalización*

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación	Son todos los factores que dan lugar al comportamiento biológico, psicológico, social y cultural; lo cual, es diferente en cada persona porque sus necesidades varían en cada caso, la motivación es particular y puede tener un impacto positivo o negativo sobre su desempeño laboral, es decir a baja motivación laboral conduce a una escasa productividad, mientras que a una alta motivación laboral conduce a una mayor productividad, por lo que, la motivación es la causa y el desempeño laboral es el resultado (Rodríguez et al., 2020).	La motivación laboral está conformada por elementos intrínsecos o extrínsecos existentes en una organización que pueden o no estar alineado a los intereses del empleado; lo cual, provocará actitudes o posturas específicas en los servidores de una entidad del estado.	Motivación Intrínseca	-Logro -Reconocimiento -Trabajo en sí mismo -Responsabilidad -Crecimiento	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo: [31-72) Medio: [73-114) Alto: [115-155]
			Motivación Extrínseca	-Políticas de la entidad -Relación con el supervisor -Condiciones de trabajo -Salario -Relaciones interpersonales -Ambiente laboral		

Desempeño Laboral	Es la maximización de la capacidad de un empleado para aumentar la productividad y eficiencia de la entidad, con esta variable se puede evaluar la eficacia de la empresa respecto al cumplimiento de sus objetivos (Rodriguez et al., 2020).	El desempeño laboral es calificado como el rendimiento que presenta un servidor durante el desarrollo de sus funciones operativas o administrativas, cuya variable puede ser evaluada por la entidad pública a través diversos aspectos como son: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente.	Desempeño de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación y organización del trabajo - Priorización del trabajo -Orientación a resultados 	Ordinal Escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Bajo: [11-25) Medio: [26-40) Alto: [41-55]
			Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> -Iniciativa - Actualización de conocimiento - Habilidades laborales -Tareas desafiantes 		
			Desempeño Contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones que dañan a la organización -Excesiva negatividad 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica permite obtener las respuestas de un grupo de estudio, facilitan el desarrollo de una investigación científica y metódica, es claro señalar que la técnica no es el fin, pero si es considerado un medio para la recopilación de datos (Arias, 2020). Como técnica, esta investigación utilizó la encuesta para ambas variables y fue dirigida a trabajadores a partir del muestreo aleatorio simple, teniendo como objetivo recoger resultados que ayuden a saber las opiniones, malestares o sugerencias que perciba la persona dentro de su centro laboral, con los cuales facilitará buscar soluciones inmediatas.

En el presente trabajo de investigación, la encuesta fue focalizada para recopilar información sobre la motivación y desempeño laboral de los servidores de una organización del estado peruano, quienes ofrecen servicios de promoción del empleo y derechos laborales, y es considerado la primera fuente de información de este estudio.

3.7.2. Descripción del instrumento

Según Matas (2018), precisa que la encuesta tipo escalas de Likert, es conocida como instrumentos psicométricos que de su aplicación a un grupo de individuos, ellos deben indicar si están conforme o desconforme en relación a un reactivo, ítem o afirmación que se formula; las cuales, previamente son elaboradas mediante una escala unidimensional y estructurado; es decir, su medida es de valoración ordinal y sus elecciones de respuesta son numéricas de 1 a 5; es así, que para la recolección de la información del presente trabajo de estudio, se consideró como instrumento un cuestionario y se midió con escalas de Likert.

Es de señalar, que para elaborar las dimensiones e indicadores de la variable motivación, se tomó como referencia el cuestionario del artículo titulado “La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017” (Calle, 2021) que constó de 49 ítems, dividido en dos dimensiones y diseñadas en escalas de Likert de 1 al 5, siendo confiable por contar con un índice favorable de Alfa de Cronbach 0.936 y fue validado por tres especialistas en gestión pública y recursos humanos.

De igual forma, para la formulación de las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral, se tomó en cuenta el instrumento contenido en el artículo de nombre “Validación de la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos” (Campos, 2022); el cual, estuvo constituido por 14 ítems concentrado en tres elementos principales con escalas valorativas en el que 1 es igual a nunca y 5 es igual a siempre; el mismo, que fue adaptado de la escala de desempeño laboral individual (Koopmans, 2015), donde su confiabilidad interna de Alfa de Cronbach fue mayor a 0.8 y también siguió el proceso de validación por 4 expertos con estudios en administración y psicología organizacional.

Con apoyo de ambos estudios anteriores; así como, a través del análisis de confiabilidad y juicio de expertos, la presente investigación diseñó un cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público; el cual, fue dividido en dos partes, la primera recopila información sociodemográfica y la segunda está establecido por 42 ítems de tipo afirmativa, donde los 31 primeros son para estimar la variable “motivación” que contiene las dimensiones de motivación intrínseca (14 ítems) y motivación extrínseca (17 ítems), y la valoración de las respuestas fue de 5 categorías en escala de Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo; mientras que los 11 restantes ítems permite medir la variable

“desempeño laboral”; el cual, está agrupado por las dimensiones desempeño de la tarea (3 ítems), desempeño contextual (4 ítems) y desempeño contraproducente (4 ítems) y cuyas respuestas son de nivel ordinal tipo Likert con puntuaciones de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. El instrumento estructurado se efectuó de forma presencial (físico) y virtual por Google Forms.

3.7.3. Validación

Estando acorde con Airthal y Airthal (2020), el proceso de validez es complejo pero necesario para la investigación, ya que permite analizar las preguntas de la encuesta y determinar su confiabilidad, dependiendo del objeto de estudio en particular. A través de la validez nos proporciona una explicación coherente sobre que tan bien los datos recopilados cubren el campo real del estudio.

Por tanto, para garantizar la fiabilidad y validez del contenido del instrumento, se optó por la validación facial mediante consulta a expertos; el cual, estuvo integrado por cuatro (04) especialistas en el campo de estudio, según se detalla a continuación:

Tabla 2

Expertos que validaron el instrumento

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Opinión
1	Paolo Arones Perez	Magíster	Aplicable
2	José Victor Peláez Valdivieso	Doctor	Aplicable
3	Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano	Doctor	Aplicable
4	Victoria Gardi Melgarejo	Magíster	Aplicable

3.7.4. Confiabilidad

Con el fin de descubrir la consistencia interna del instrumento de motivación y desempeño laboral, se ha empleado el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, considerando los parámetros de calificación; los cuales, como criterio general según George y Marelly (2003) citado por Andrés y Pascual (2017), indican que son: menor de 0,5 es inaceptable, mayor de 0,5 es pobre, mayor de 0,6 es cuestionable, superior de 0,7 es aceptable, mayor de 0,8 es bueno y de asumirse un valor superior de 0,9 es excelente.

Se realizó una prueba piloto, cuyo cuestionario fue distribuido a 22 trabajadores de la organización gubernamental, quienes desearon apoyar de forma voluntaria con la investigación y a fin de realizar el análisis de fiabilidad del instrumento, se procedió a través de la prueba Alfa de Cronbach, para corroborar su confiabilidad. A continuación, en la Tabla N° 3 y Tabla N° 4, se indica los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad, tanto de la variable independiente y la variable dependiente:

Tabla 3

Resultado de Estadístico de Confiabilidad de la Variable de Motivación

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	31

Fuente: SPSS Versión 26

De la Tabla 3, se conoce que, en relación a la cantidad de elementos de motivación, el valor de Alfa de Cronbach fue de 0,926; lo cual, demuestra que tiene un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 4*Resultado de Estadístico de Confiabilidad de la Variable de Desempeño Laboral*

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	11

Fuente: SPSS Versión 26

De la Tabla 4, se observa que, respecto a la cantidad de elementos de desempeño laboral, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,758; lo cual, demuestra que tiene un nivel de confiabilidad aceptable.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se sabe que mediante la estadística podemos realizar la recolección, analizar e interpretar la información recogida; es así, que para el presente trabajo de investigación y de acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se ha efectuado ciertos procedimientos esenciales, siendo primeramente que se elaboró un instrumento de acuerdo al modelo proporcionado Calle (2021) y Campos (2022), luego modificado y validado por 4 expertos; así como, se analizó su confiabilidad obteniendo un valor aceptable para su aplicación, de acuerdo a la prueba piloto conformada por 22 trabajadores de la entidad. Seguidamente, mediante la técnica de la encuesta, a través del formulario Google Forms y de manera presencial, se distribuyó el cuestionario a un grupo de 195 trabajadores de la organización pública, la misma que al ser completada, se exportó y procesó mediante el formato Excel, aquí se ordenó y clasificó cada variable con sus dimensiones respectivas. Después, el archivo Excel fue importado al programa IBM SPSS versión 26 que según Rivadeneira et al. (2020) es una herramienta que sigue un proceso analítico que inicia con la planificación, luego es la generación de datos y finalmente se obtiene la presentación de resultados. Por medio de

este programa, facilitó efectuar la estadística descriptiva e inferencial, donde inicialmente se procesó el análisis de confiabilidad, resultando para ambas variables de estudio un valor de Alfa de Cronbach altamente positivo. Posteriormente se realizó el proceso de análisis descriptivo por cada variable de estudio y sus dimensiones respectivas, siendo posible extraer tablas de frecuencia y gráficos de barra con su interpretación en base a los promedios, rangos y sumas proyectadas. Luego se prosiguió a determinar la prueba de normalidad de datos, por medio de Kolmogórov-Smirnov, toda vez que la muestra representativa estuvo conformada por más de 50 servidores; del cual, tras conocerse que no persiguen una distribución normal y por ser un estudio correlacional, se efectuó la prueba del coeficiente de Rho de Spearman.

Finalmente, como parte del proceso, se efectuó el procedimiento de correlaciones entre las variables de estudio; así como, entre las dimensiones de motivación con la variable dependiente “desempeño laboral”, luego se realizó la hipótesis de investigación denominada como estadística inferencial y finalmente se elaboró la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones tomando en cuenta la contrastación de las hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación estuvo regida por las normas establecidas por la Universidad Norbert Wiener y la Escuela Académica Profesional de Negocios y Competitividad, de la misma manera está sujeta al reglamento y ética profesional; en consecuencia, para la citación de los autores de las diversas fuentes de información académica que consultó esta investigación, se trabajó y se respetó de acuerdo a las normas APA de la séptima edición, siguiendo los lineamientos establecidos por la escuela de Vicerrectorado de Investigación de la Universidad; del mismo modo, el informe de resultado de Turnitin reveló un porcentaje de similitud de 12 %

(Anexo N° 10); también, se siguió la “Guía para la elaboración de tesis – Enfoque cuantitativo” como material referente para la elaboración del trabajo investigativo.

En relación a la ética de investigación, este estudio se ejerció en base a 3 principios fundamentales; las cuales, son universales y no es limitada por condiciones culturales, legales, políticas y económicas. Según Alvarez (2018) nos indica que los principios éticos son:

- Respeto a las personas: los servidores que forman parte de la muestra investigativa serán reconocidos por su capacidad y su derecho a tomar sus propias decisiones, se respetará su autonomía y su autodeterminación percibida, significa que participarán de forma voluntaria y se protegerá la confidencialidad de sus respuestas.
- Beneficencia: Los servidores de la entidad, conocerán el propósito del proyecto de estudio y al ser culminado, se compartirán los aportes que sean de beneficio y mejoren los servicios que ofrecen a la sociedad; precisar que durante la presente investigación se protegerá el bienestar físico, mental y social del participante.
- Justicia: Los elegidos para la investigación serán tratados con amabilidad, respeto, igualdad y sin diferencias de cualquier tipo de condición; así también, los datos que sean recabados serán legítimos y únicamente utilizados para el estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

En este capítulo de la investigación, se pasará a detallar los resultados alcanzados de las dos variables de estudio; las cuales, serán procesadas, analizadas, interpretadas y se discutirá en base a otros hallazgos anteriores.

4.1.1. Características de la muestra

A continuación, se iniciará con la descripción de los datos sociodemográficos producto de la muestra de 195 encuestados.

Tabla 5

Sexo de los servidores que laboran en una entidad pública en Lima Metropolitana

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	102	52,3%	52,3%	52,3%
Masculino	93	47,7%	47,7%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 5, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que desempeñan funciones en una entidad pública de Lima Metropolitana, 102 trabajadores que

representan el 52,3% corresponden al sexo femenino, mientras que 93 trabajadores que representan el 47,7% conciernen al sexo masculino.

Tabla 6

Edad de los servidores que laboran en una entidad pública en Lima Metropolitana

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 20 a 30 años.	20	10,3%	10,3%	10,3%
De 31 a 45 años.	91	46,7%	46,7%	56,9%
De 46 años a más.	84	43,1%	43,1%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 6, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que desempeñan funciones en una entidad pública de Lima Metropolitana, 20 trabajadores que representan el 10,3% cumplen una edad de 20 a 30 años, 91 trabajadores que representan el 46,7% cumplen una edad de 31 a 45 años y 84 trabajadores que representan el 43,1% cuentan con una edad de 46 años a más.

Tabla 7

Tiempo de servicio que laboran los servidores en una entidad pública en Lima Metropolitana

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 5 a 10 años.	73	37,4%	37,4%	37,4%
Más de 10 años.	78	40,0%	40,0%	77,4%
Menor a 5 años.	44	22,6%	22,6%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 7, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que desempeñan funciones en una entidad pública de Lima Metropolitana, 73 trabajadores que representan el 37,4% cuentan con tiempo de servicio de 5 a 10 años, 78 trabajadores que representan el 40,0% cuentan con tiempo de servicio de más de 10 años y 44 trabajadores que representan el 22,6% poseen un tiempo de servicio menor a 5 años.

Tabla 8

Modalidad de contrato de los servidores de una entidad pública en Lima Metropolitana

Modalidad de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
D.L. N° 1057 - CAS	166	85,1%	85,1%	85,1%
D.L. N° 276	27	13,8%	13,8%	99,0%
D.L. N° 728	2	1,0%	1,0%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 8, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que desempeñan funciones en una entidad pública de Lima Metropolitana, 166 trabajadores corresponden al régimen laboral D.L. N° 1057 – CAS que equivalen al 85,1%, 27 trabajadores corresponden al régimen laboral D.L. N° 276 que equivalen al 13,8% y 2 trabajadores pertenecen al régimen laboral D.L. N° 728 que representan el 1,0% del total de la muestra.

Tabla 9

Función laboral que realizan los servidores de una entidad pública en Lima Metropolitana

Función laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativa	132	67,7%	67,7%	67,7%
Operativa	63	32,3%	32,3%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 9, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, 132 trabajadores desempeñan funciones administrativas que equivalen al 67,7%, mientras que 63 trabajadores desempeñan funciones operativas que equivalen al 32,3%.

4.1.2. Análisis descriptivo de los resultados de variables y dimensiones

La investigación realizó un estudio sobre la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral; tal es así, que en adelante se detallará el número de respuestas y con valores porcentuales, los resultados obtenidos de cada variable y sus dimensiones, aplicado a 195 servidores que completaron un instrumento de tipo cuestionario con 42 afirmaciones, donde las primeras 31 preguntas corresponden a la variable independiente y las 11 preguntas restantes corresponden a la variable dependiente.

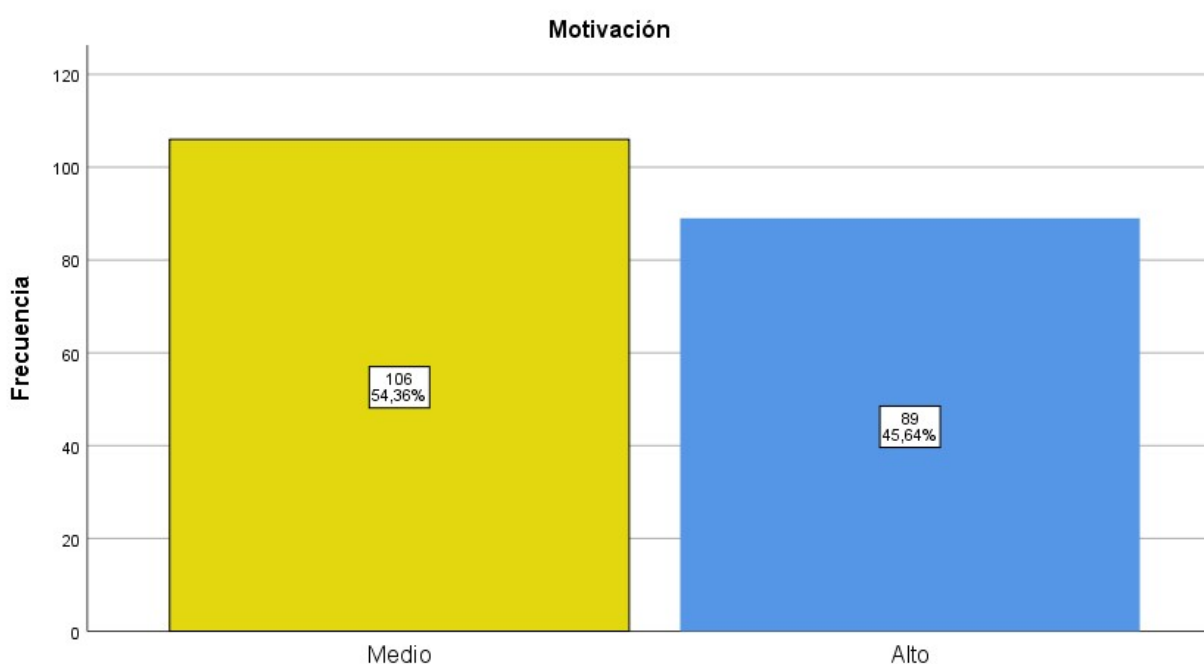
Resultados descriptivos de la variable motivación

Para conocer y evaluar la variable motivación (31 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 10*Variable motivación*

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	106	54,4%	54,4%	54,4%
Alto	89	45,6%	45,6%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 2*Variable motivación*

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 10 y Figura 2, analizamos que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 89 trabajadores que representan el 45,64%, consideraron como “Alto” la motivación en dicho sector; sin embargo, una frecuencia de 106 servidores que representan un 54,36%, indicaron como “Medio” la motivación que perciben en la entidad del estado.

Resultados descriptivos de la primera dimensión de la variable motivación

Para conocer y evaluar la dimensión motivación intrínseca (14 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 11

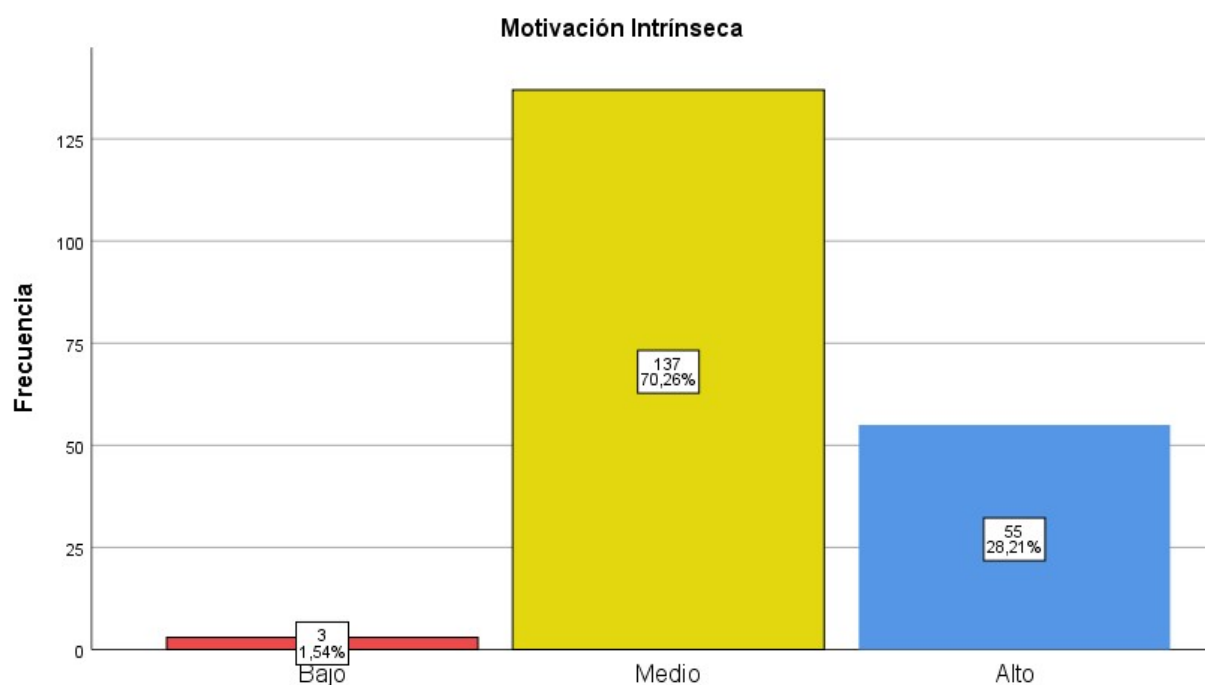
Dimensión motivación intrínseca

Motivación Intrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	1,5%	1,5%	1,5%
Medio	137	70,3%	70,3%	71,8%
Alto	55	28,2%	28,2%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 3

Dimensión motivación intrínseca



Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 11 y Figura 3, se muestra que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 55 trabajadores que representan el 28,21%, consideraron como “Alto” la motivación intrínseca en dicho sector, mientras que una frecuencia de 137 servidores que representan un 70,26%, señalaron como “Medio” y por último una frecuencia de 3 servidores que equivale a 1,54% indicaron como “Bajo” el nivel de motivación intrínseca que perciben en la entidad del estado.

Resultados descriptivos de la segunda dimensión de la variable motivación

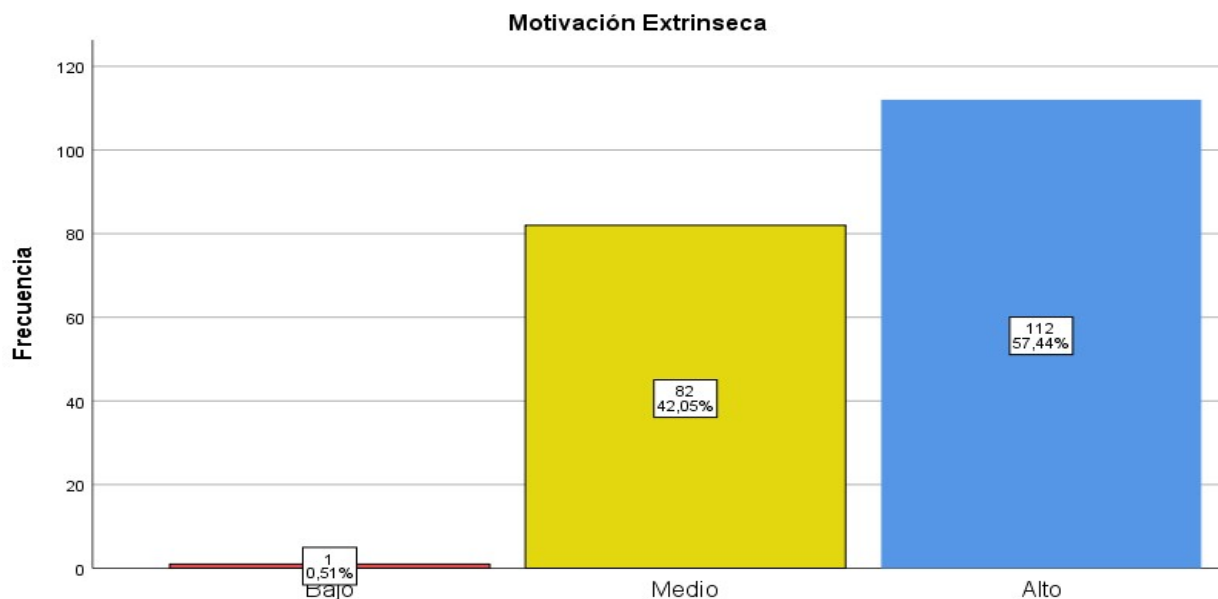
Para conocer y evaluar la dimensión motivación extrínseca (17 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 12

Dimensión motivación extrínseca

Motivación Extrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0,5%	0,5%	0,5%
Medio	82	42,1%	42,1%	42,6%
Alto	112	57,4%	57,4%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 4*Dimensión motivación extrínseca*

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 12 y Figura 4, se muestra que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 112 trabajadores que representan el 57,44%, consideraron como “Alto” la motivación extrínseca en dicho sector, mientras que una frecuencia de 82 servidores que representan un 42,05%, señalaron como “Medio” y por último una frecuencia de 1 servidor que equivale a 0,51% indicó como “Bajo” el nivel de motivación extrínseca que percibe en la entidad del estado.

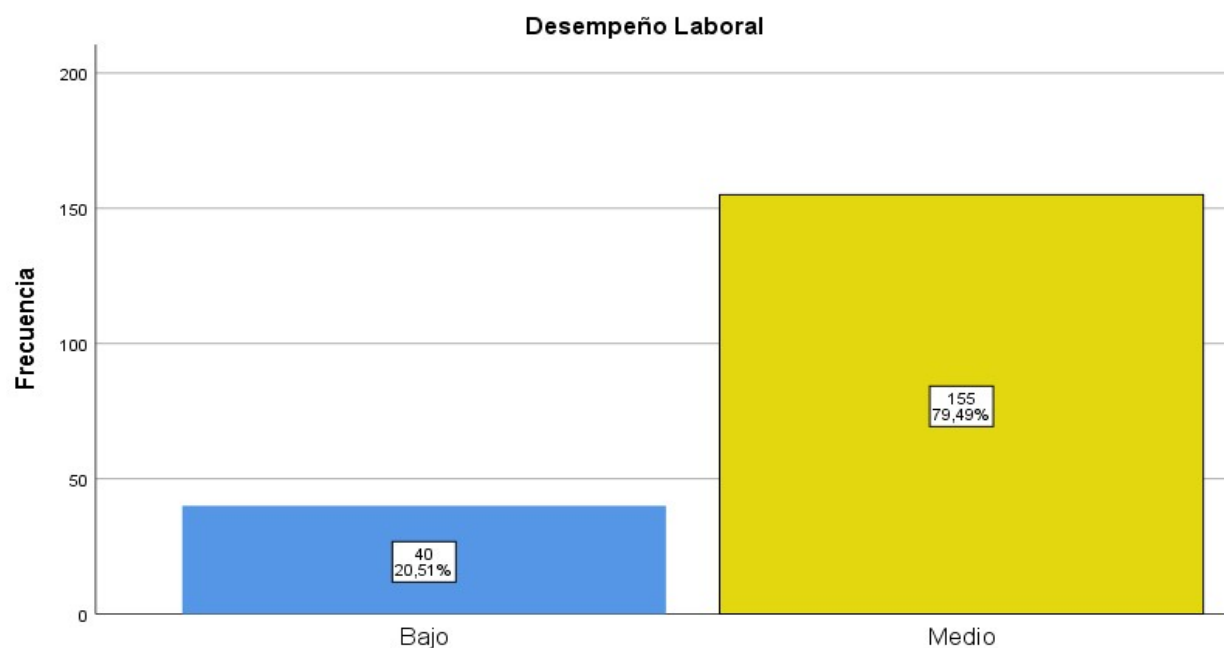
Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Para conocer y evaluar la variable desempeño laboral (11 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 13*Variable desempeño laboral*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	40	20,5%	20,5%	20,5%
Medio	155	79,5%	79,5%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 5*Variable desempeño laboral*

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 13 y Figura 5, se muestra que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 155 trabajadores que representan el 79,49%, poseen un nivel “Medio” de desempeño laboral en

dicho sector; sin embargo, una frecuencia de 40 servidores que representan un 20,51%, alcanza un nivel “Bajo” de desempeño laboral en la entidad del estado.

Resultados descriptivos de la primera dimensión de la variable desempeño laboral

Para conocer y evaluar la dimensión desempeño de la tarea (3 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 14

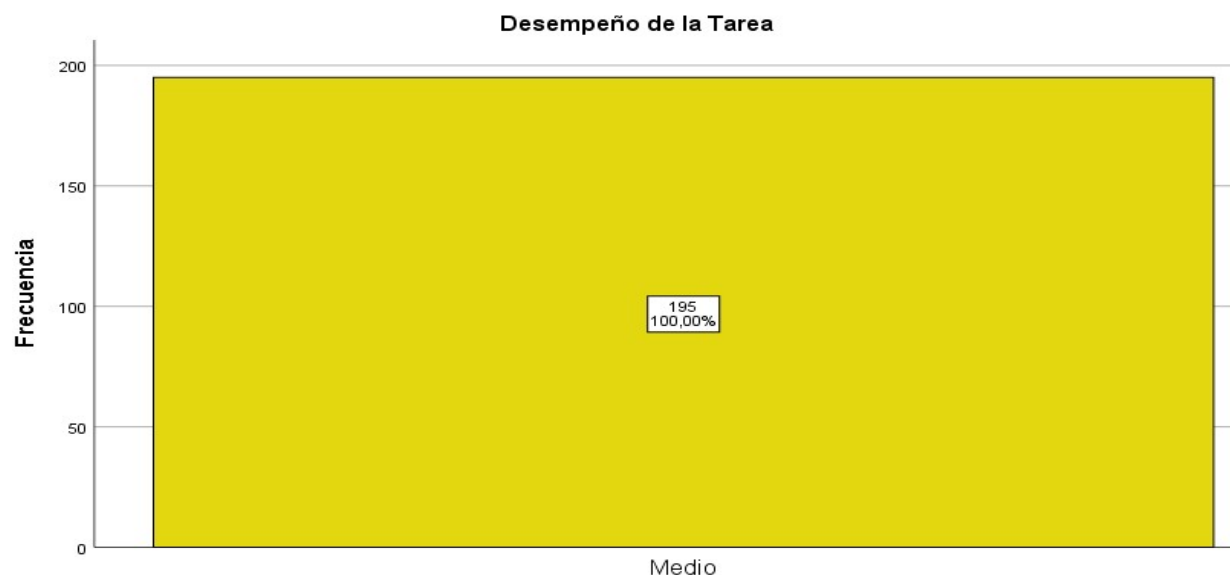
Dimensión desempeño de la tarea

Desempeño de la Tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	195	100,0%	100,0%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 6

Dimensión desempeño de la tarea



Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 14 y Figura 6, se muestra que del total de los servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de

195 trabajadores que representan el 100% de la muestra, poseen un nivel “Medio” de desempeño laboral en la entidad del estado.

Resultados descriptivos de la segunda dimensión de la variable desempeño laboral

Para conocer y evaluar la dimensión desempeño contextual (4 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 15

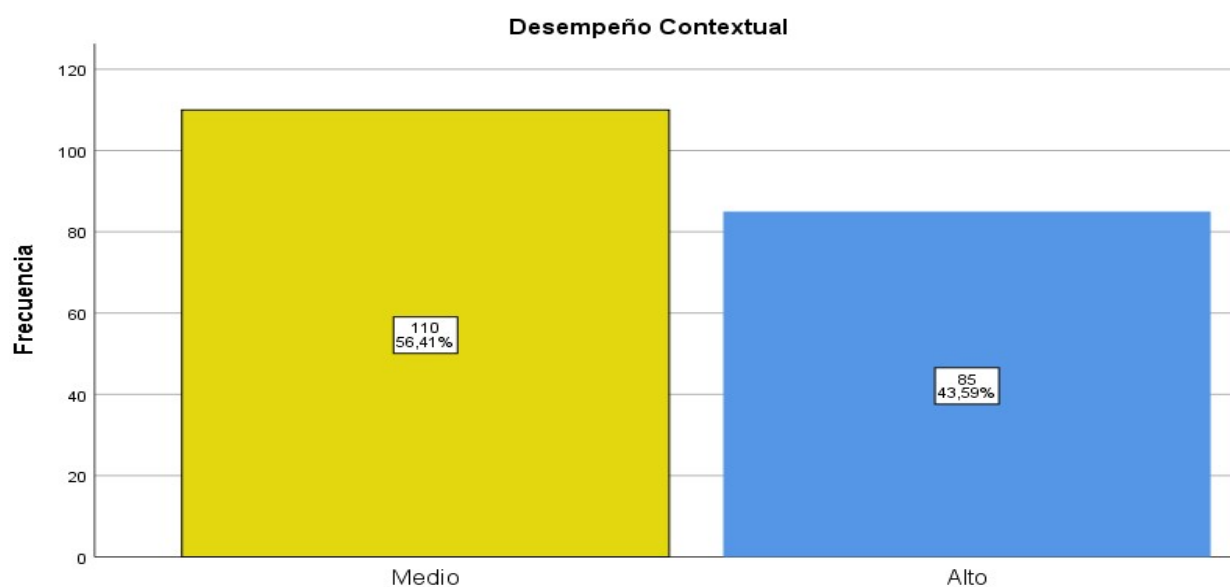
Dimensión desempeño contextual

Desempeño Contextual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	110	56,4%	56,4%	56,4%
Alto	85	43,6%	43,6%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 7

Dimensión desempeño contextual



Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 15 y Figura 7, se visualiza que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 85 trabajadores que representan el 43,59%, demuestran un nivel “Alto” de desempeño contextual en dicho sector; sin embargo, una frecuencia de 110 servidores que representan un 56,41%, alcanzan un nivel “Medio” de desempeño contextual en la entidad del estado.

Resultados descriptivos de la tercera dimensión de la variable desempeño laboral

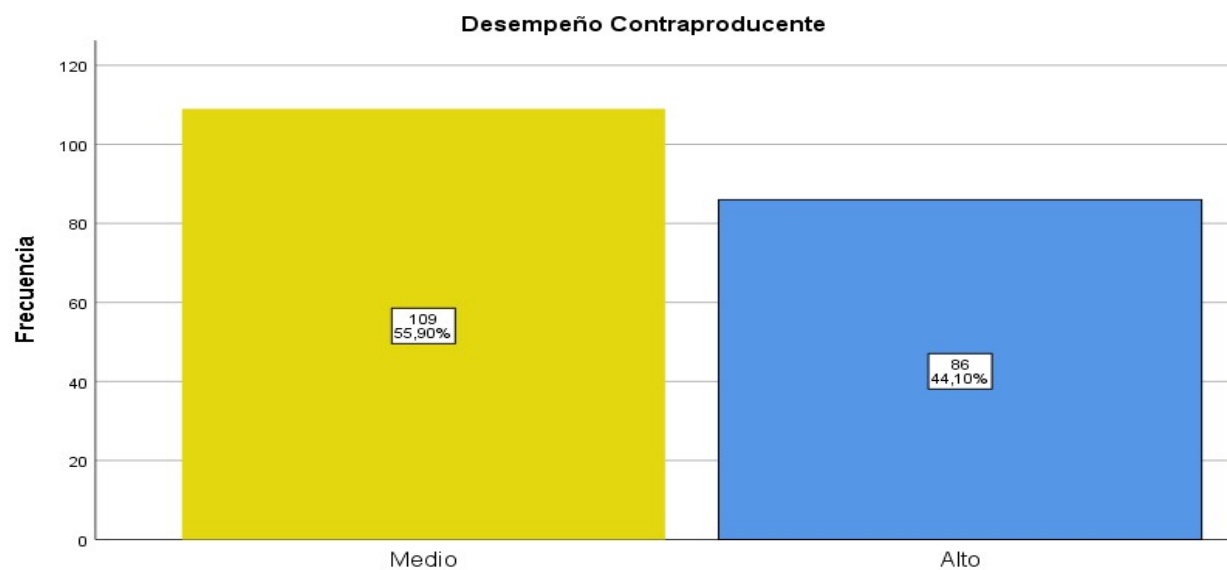
Para conocer y evaluar la dimensión desempeño contraproducente (4 ítems), se contó con la calificación de 195 encuestados de una entidad pública, alcanzándose los siguientes resultados.

Tabla 16

Dimensión desempeño contraproducente

Desempeño Contraproducente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	109	55,9%	55,9%	55,9%
Alto	86	44,1%	44,1%	100,0%
Total	195	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Figura 8*Dimensión desempeño contraproducente*

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: mediante la Tabla 16 y Figura 8, se observa que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 86 trabajadores que representan el 44,10%, demuestran un nivel “Alto” de desempeño contraproducente en dicho sector, mientras que una frecuencia de 109 servidores que representan un 55,90%, alcanzan un nivel “Medio” de desempeño contraproducente en la entidad del estado.

4.1.3. Análisis de cruce de variables

Por medio de las tablas cruzadas, se demuestra la relación que existe entre la variable independiente (motivación) y variable dependiente (desempeño laboral), que viene estudiando la presente investigación:

Tabla 17*Tabla cruzada Motivación - Desempeño laboral*

			Desempeño Laboral		Total
			Bajo	Medio	
Motivación	Medio	Recuento	40	66	106
		% del total	20,5%	33,8%	54,4%
	Alto	Recuento	0	89	89
		% del total	0,0%	45,6%	45,6%
Total	Recuento	40	155	195	
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%	

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: de acuerdo al análisis de la Tabla 17, se conoce que de los 195 servidores encuestados que forman parte de una entidad pública en Lima Metropolitana, una frecuencia de 40 trabajadores que representan el 20,5%, manifiestan una motivación de nivel “Medio” y demuestran un desempeño laboral “Bajo”; mientras que una frecuencia de 89 encuestados que representan el 45,6%, presentan una motivación de nivel “Alto” y ejercen un desempeño laboral “Medio”. Dicho resultado obtenido nos muestra que existe una relación positiva entre ambas variables de estudio, lo cual, se valida con la comprobación de la hipótesis.

4.1.4. Análisis inferencial

En esta sección del presente capítulo, se efectuará la evaluación de las pruebas de hipótesis de la relación que impera entre las dos variables de estudio.

4.1.4.1. Confiabilidad con Alfa de Cronbach

En la investigación, para determinar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento empleado (42 afirmaciones), se utilizó el método de coeficiente de Alfa de Cronbach; a través del cual, para las variables motivación (31 ítems) y desempeño laboral (11

ítems), se conoció que ambas poseen valores de fiabilidad de escala muy buena por estar más próximo al 1, según se aprecia en las sucesivas tablas.

Tabla 18

Resultado de confiabilidad de la variable motivación

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	31

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: conforme a la Tabla 18, se reveló que de acuerdo a la cantidad de elementos de la variable motivación, la prueba de Alfa de Cronbach arrojó un valor 0.966, con lo cual se demuestra que existe un nivel de confiabilidad excelente para estos ítems que forman parte del instrumento.

Tabla 19

Resultado de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	11

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: conforme a la Tabla 19, se reveló que de acuerdo a la cantidad de elementos de la variable desempeño laboral, la prueba de Alfa de Cronbach arrojó un valor 0.921, con lo cual se demuestra que existe un nivel de confiabilidad excelente para estos ítems que forman parte del instrumento.

4.1.4.2. Prueba de normalidad para las variables

Con la finalidad de comprobar si los datos recogidos persiguen una distribución normal o anormal, se efectuó la prueba de normalidad; el cual, permitió definir si corresponde aplicar una prueba paramétrica o no paramétrica para el tratamiento de los datos, y según a ello que tipo de técnica de correlación se debía adoptar para la evaluación de las pruebas de hipótesis de estudio.

Planteamiento de hipótesis para efectuar el test de normalidad:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si α (Sig.) $> 0,05$, se admite la hipótesis nula (Ho)

Si α (Sig.) $< 0,05$, se niega la hipótesis nula (Ha)

Tabla 20

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,257	195	,000	,905	195	,000
Desempeño Laboral	,301	195	,000	,853	195	,000
Motivación Intrínseca	,196	195	,000	,912	195	,000
Motivación Extrínseca	,171	195	,000	,933	195	,000
Desempeño en la Tarea	,192	195	,000	,896	195	,000
Desempeño Contextual	,229	195	,000	,860	195	,000
Desempeño	,200	195	,000	,910	195	,000
Contraproducente						

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: acorde a lo advertido en la Tabla 20 y considerando que la muestra está compuesta por más de 50 encuestados, a través de la prueba de normalidad “Kolmogorov – Smirnov”, se conoció que para las variables de estudio motivación y desempeño laboral y sus dimensiones respectivas, nos arrojó un valor de significancia de (0,000) siendo menor a 0,05; con lo cual, se concluye que dichos datos no son paramétricos, debido a que no siguen una distribución normal, entonces al identificar que el nivel de significancia de las 2 variables y sus dimensiones es igual a cero, tomando en cuenta la regla α (Sig.) $< 0,05$; se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinándose que el estadístico a utilizar para la comprobación de las hipótesis formuladas es una prueba no paramétrica como la denominada coeficiente de correlación de Spearman.

4.1.4.3. Procedimientos correlacionales o prueba de hipótesis

En relación a esta etapa y tras descubrirse en el análisis de normalidad que los datos de las variables y sus dimensiones no son paramétricos, para la realización de los procedimientos correlacionales de prueba de hipótesis, conviene emplear la técnica estadística de coeficiente de correlación de Spearman, considerando un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia que es de $\alpha=0,05$; por tanto, para validar las hipótesis de estudio planteadas, se siguió una interpretación de regla de decisión, en el que si el p-valor $< \alpha$, entonces se invalida la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alternativa (H_1); caso contrario, si el p-valor $> \alpha$, entonces se admite la hipótesis nula (H_0) y se invalida la hipótesis alternativa (H_1).

Contrastación de la hipótesis general

H_1 : La motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho: La motivación no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Tabla 21

Resultados de correlación entre motivación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,877**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	195	195
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,877**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	195	195

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

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: analizando la Tabla 21 se evidencia un nivel de significancia (Sig.) igual a 0,000, siendo menor a 0,05; por consiguiente, de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; con lo cual, se indica que la motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024. Dicho hallazgo también se afirma a través de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, ya que arrojó un valor de rho = 0,877; el cual, demuestra que existe una relación de forma positiva y fuerte entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hi: La motivación intrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Tabla 22

Resultados de correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral

			Correlaciones	
			Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		195	195
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		195	195	

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

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: analizando la Tabla 22 se evidencia un nivel de significancia (Sig.) igual a 0,000, siendo menor a 0,05; por consiguiente, de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; con lo cual, se indica que la motivación intrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024. Dicho hallazgo también se afirma a través de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, ya que arrojó un valor de $\rho = 0,834$; el cual, demuestra que existe

una relación de forma positiva y fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hi: La motivación extrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.

Tabla 23

Resultados de correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	1,000	,864**
	Extrínseca	.	,000
	N	195	195
	Desempeño	,864**	1,000
	Laboral	,000	.
	N	195	195

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

Fuente: SPSS Versión 26

Interpretación: analizando la Tabla 23 se evidencia un nivel de significancia (Sig.) igual a 0,000, siendo menor a 0,05; por consiguiente, de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; con lo cual, se indica que la motivación extrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del

sector público, Lima 2024. Dicho hallazgo también se afirma a través de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, ya que arrojó un valor de $\rho = 0,864$; el cual, demuestra que existe una relación de forma positiva y fuerte entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

4.1.5. Discusión de resultados

En el presente segmento de la investigación que lleva como título “Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024”, se explica en adelante la discusión de los resultados alcanzados, considerando que el estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, método inductivo-deductivo-hipotético-analítico, en el que se contó con la participación de 195 servidores civiles que desempeñan funciones administrativas y operativas en una institución del Estado Peruano, siendo el problema principal descubrir si la motivación impartida en la institución influye en el desempeño laboral de los empleados; por lo que, se lanzó un instrumento de tipo escala Likert y tras su revisión de acuerdo a los rangos valorativos divididos entre “bajo”, “medio” y “alto”, se evidenció los siguientes hallazgos que son comparados con los antecedentes y bases conceptuales citados en el marco teórico de este trabajo.

En relación al objetivo general definido en esta tesis que fue determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024; según el análisis estadístico de la interpretación descriptiva de una muestra totalizada por 195 servidores estudiados, se evidenció que para la primera variable motivación el 54,36% presenta un nivel “medio” que equivale a 106 sujetos encuestados y el 45,64% cuenta con nivel “alto” semejante a 89 sujetos encuestados; así también, para la segunda variable desempeño laboral el 79,49% alcanza un nivel “medio” que representa a 155 sujetos encuestados

y el 20,51% demuestra un nivel “bajo” que corresponde a 40 sujetos encuestados; es así, que conforme a la finalidad general del trabajo, estos resultados rechazan la hipótesis general nula y aceptan la hipótesis general alterna, fundamentando que la motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una institución estatal; lo cual, fue constatado en el análisis inferencial al presentar un valor sig. bilateral que es igual a 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,05 y una alta correlación de Rho de Spearman con un coeficiente de 0,877; con lo que, se afirma que ambas variables se relacionan mutuamente y de manera directa. Por consiguiente, lo mencionado concuerda con Bayser (2022), quien estableció como objetivo de investigación “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, cuyo estudio fue desarrollado por el método cuantitativo y empleó el cuestionario como instrumento dirigido a 60 personas de profesión enfermería, y de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman arrojó valores representativos inferiores al criterio de significancia $p < 0,05$, conllevando a la conclusión de que existe una relación fuertemente positiva entre la motivación y el desempeño laboral, es decir que la motivación afecta profundamente en el desempeño laboral por falta de herramientas precisas para su mejoría. Esto mismo, lo definen Rodríguez et al. (2020) cuando registran de que la motivación es el esfuerzo que uno emplea para alcanzar un deseo u objetivo, teniendo un impacto positivo o negativo en su desempeño laboral, entonces declaran que a baja motivación laboral conduce a una escasa productividad, caso opuesto conduce a una mayor productividad.

Respecto al primer objetivo específico fijado en este estudio que fue precisar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024; en función al análisis estadístico de la información

descriptiva producto de una muestra sumada por 195 servidores estudiados, se evidenció que para la dimensión motivación intrínseca el 70,26% presenta un nivel “medio” que equivale a 137 individuos encuestados y el 28,21% cuenta con nivel “alto” comparable a 55 individuos encuestados; tal es así, que en virtud a la finalidad específica del trabajo, estos resultados rechazan la hipótesis específica nula y admiten la hipótesis alterna que refiere en que la motivación intrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución del estado; lo cual, es confirmado en el análisis inferencial al presentar un valor sig. bilateral igual a 0,000, siendo inferior al nivel de significancia de 0,05 y con alto coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,834; con lo que, se asevera que la primera dimensión de la variable motivación se relaciona recíprocamente y de manera indudable con el desempeño laboral. Por ende, lo señalado coincide con el aporte de Peña (2022), cuyo objetivo de investigación fue “Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”. El estudio se ejecutó por el método cuantitativo-no experimental, tipo de diseño descriptivo-correlacional y con un instrumento de 35 afirmaciones que respondieron 114 trabajadores; del cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman representó un indicador de 1,000 y significancia $p = 0,000$; que en síntesis, demuestra una relación perfectamente positiva y de fuerte grado entre la primera dimensión de la variable independiente y la segunda variable, quiere decir que a medida que los factores motivacionales intrínsecos aumentan como es el reconocimiento, logro, crecimiento, trabajo en sí mismo y otros, también suscita igualmente con el desempeño laboral. Sobre ello, Calle (2021) también indicó que la motivación intrínseca son aquellos elementos fundamentales existentes en el trabajo, debiendo ser constantemente reforzado para activar las habilidades de los

empleados e incrementar su nivel de motivación, de ese modo influir en su desempeño y aumentar su potencial.

Para finalizar, sobre el segundo objetivo específico que consiste en analizar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024; con apoyo de la interpretación estadística de los datos descriptivos concernientes a los 195 servidores involucrados en el proceso investigativo, se demostró que para la dimensión motivación extrínseca el 57,44% reportó un nivel “alto” que corresponde a 112 personas encuestadas, mientras que el 42,05% reportó un nivel “medio” igual a 82 individuos encuestados; tal es así, que conforme a esta segunda finalidad específica del trabajo, los resultados rechazan la hipótesis específica nula y admiten como hipótesis alterna de que la motivación extrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución del estado. En ese mismo orden, en el análisis inferencial se presenta un valor sig. bilateral igual a 0,000, siendo inferior al nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman relevante de 0,864; dicha información, permite ratificar que la segunda dimensión de la variable motivación se relaciona de forma mutua y directa con el desempeño laboral. Por tal razón, lo precitado es coherente con Romano (2022), quien señaló como objetivo de su estudio “Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021”; el cual, era de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal y descriptivo; y del cuestionario de 24 ítems entregado a 67 trabajadores de la entidad, a través del diagnóstico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo 0,626 de resultado y un p-valor menor a 0,05, con ello advirtió una relación directa y moderada entre la dimensión motivación extrínseca y el

desempeño laboral, evidenciándose que es importante mantener la seguridad laboral, las relaciones interpersonales y la supervisión en el ambiente laboral, y estos fortalezcan el rendimiento laboral del trabajador. Así también, los estudios de Velasquez (2022), señalan que la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, es altamente positiva (rho de Spearman: 0,342 y $p = 0,013$), entonces se debe seguir mejorando el talento humano a nivel de toda la institución con ayuda de un plan de motivación para los trabajadores. Adicionalmente, Ruiz et al. (2021) anuncian que la motivación extrínseca recae en la percepción de la persona y son básicamente factores del exterior, donde el salario es alentador cuando el objetivo es aumentar de forma diferencial el rendimiento laboral de los servidores y adquirir logros notables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de haberse desarrollado la descripción de las variables de estudio y sus dimensiones, a continuación, se plantean las conclusiones:

Primera: En relación al propósito general de la investigación, se afirma que existe correlación positiva y alta entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024, según se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,877 y un nivel de significancia equivalente a 0,000 con el que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, según los hallazgos alcanzados se demuestra que del 100% de encuestados, el 54,36% de servidores públicos manifiestan que se encuentran motivados en un nivel medio, de forma similar ocurre con el desempeño laboral, ya que el 79,49% del total de trabajadores cumple su función en nivel medio; con lo cual, se resuelve que conforme se mejore la motivación en la entidad también incrementará el desempeño laboral; por ello, es necesario tratar las debilidades que puedan existir en los indicadores de la variable independiente motivación (logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento, políticas de la entidad, relación con el supervisor, condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales y ambiente laboral) y que estén afectando en la productividad de los

servidores, considerando que establecer estrategias motivacionales y lograr que los empleados estén satisfechos de formar parte de la entidad, despertará su compromiso y aumentará su nivel de desempeño recayendo en cumplir sus funciones eficientemente y ofrecer mejor los servicios públicos hacia la sociedad.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, se confirma que existe correlación positiva y alta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024, según se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,834 y un nivel de significancia equivalente a 0,000 con el que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así también, de acuerdo a los hallazgos obtenidos se demuestra que del 100% de encuestados, el 70,26% de servidores públicos están motivados intrínsecamente con un nivel medio y solo el 28,21% cuenta con un nivel alto; los cuales, se deben a que los empleados públicos indican que están “totalmente de acuerdo” únicamente con el indicador de “responsabilidad”; sin embargo, en atención a los 4 demás indicadores solo están “de acuerdo”, recayendo en las dimensiones de desempeño laboral al predominar igualmente valores en nivel medio; por tanto, se concluye que el talento humano del sector público posee una motivación intrínseca media e influye en su rendimiento laboral, al existir ciertas carencias en los indicadores de logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo y crecimiento que deben ser reforzados para incrementar el desempeño laboral de los servidores, tomando en cuenta que los motivadores intrínsecos son más duraderos y apreciados por los empleados, de ese modo, coadyuvará a incrementar su productividad y se verá reflejado en una preferible gestión administrativa y prestación de los servicios gratuitos a la ciudadanía.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico de la investigación, se determina que existe correlación positiva y alta entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los

servidores de una entidad del sector público, Lima 2024, según se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,864 y un nivel de significancia equivalente a 0,000 con el que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además de ello, acorde a los hallazgos obtenidos se expone que del 100% de encuestados, el 57,44% de servidores públicos están motivados extrínsecamente con un nivel alto y el 42,05% cuenta con un nivel medio, pero dicha diferencia no es relevante u optimista; toda vez, que la mayoría de los empleados públicos consiguen responder que están “de acuerdo” con los indicadores de “políticas de la entidad”, “relación con el supervisor”, “condiciones de trabajo”, “salario”, “relaciones interpersonales” y “ambiente laboral”, incurriendo en las dimensiones de desempeño laboral al imperar valores en nivel medio; por tanto, se concluye que los empleados del sector público ostentan una motivación extrínseca regularmente alta e igualmente influye en su rendimiento laboral; no obstante, si buscamos que una cantidad considerable de trabajadores manifiesten estar “totalmente de acuerdo”, es imprescindible corregir aún las falencias encontradas en los indicadores de la motivación extrínseca, puesto que evitarán la insatisfacción de los empleados en caso se ejecuten correctamente; en definitiva pese a que esta dimensión no causa una motivación prolongada está confirmado que sí genera desmotivación, quiere decir ocasionar molestia en el trabajador, cambiará su comportamiento, actitud o mentalidad y ser perjudicial en la resolución de la gestión administrativa o de ofrecer una buena atención al usuario.

5.2. Recomendaciones

Primera: Conforme a los resultados alcanzados en la conclusión de la hipótesis general, se recomienda a la Secretaría General (SG), a la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) y en coordinación con todas las unidades orgánicas que conforman la entidad pública, diseñen un plan estratégico para mejorar la motivación de los servidores públicos, en el que se consideren

diversas técnicas de motivación intrínseca y extrínseca, logrando que los empleados estén más identificados con su lugar de trabajo y elevar su nivel de desempeño laboral, exteriorizándose en una oportuna gestión pública. De igual forma, que la OGRH efectúe una encuesta más elaborada y sea dirigida a todos en absoluto, para diagnosticar con precisión el grado de motivación de los empleados, ya que la necesidad de cada uno es distinta al otro; y adicional a las acciones que desarrolle la OGRH con SG, también que cada órgano independientemente practique ciertos métodos motivacionales de acuerdo a su alcance para su propio personal. Finalmente, que la OGRH efectúe la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores una vez al año, para un seguimiento, control y retroalimentación de las medidas motivacionales implementadas.

Segunda: Teniendo en cuenta los resultados alcanzados en la conclusión de la primera hipótesis específica, se recomienda que las unidades orgánicas con apoyo de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), asignen funciones al personal de acuerdo a su nivel profesional y experiencia laboral, implementando oportunidades de ascenso o permitir que postulen a un nuevo cargo en la misma oficina, también efectúen recompensas u organicen premiaciones a las labores que desarrollen con éxito y sean de beneficio para la institución, distribuyan de forma equitativa las tareas administrativas u operativas del área, sin aprovecharse solo de algunos; y como parte de los objetivos de la entidad, que sea lograr el desarrollo personal del talento humano, mediante distintos programas de capacitación que propicien el avance profesional del servidor (acrecentar sus habilidades y conocimientos); todo ello, inducirá a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Tercera: De acuerdo a los resultados alcanzados en la conclusión de la segunda hipótesis específica, se recomienda a la organización que, por medio de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) y la Oficina General de Administración (OGA), renovar las condiciones

laborales que perciben los empleados (distribución de áreas de trabajo), modernizar los equipos de trabajo que faciliten su labor, brindar todos los materiales que requieran para el desarrollo de sus funciones, fomentar la cooperación entre compañeros de trabajo, establecer una comunicación horizontal entre jefes de área y personal, replicar la práctica de los valores institucionales y recordar el cumplimiento del Código de Ética (ejercicio del cargo) y para terminar establecer sistemas de incentivos económicos (viáticos); los cuales, conseguirán que su compromiso con la entidad se vea reflejado en su buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Airthal, A., & Airthal, P. (3 de Noviembre de 2020). Development and Validation of Survey Questionnaire & Experimental Data – A Systematical Review-based Statistical Approach. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, 5(2), 233-251. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3724105
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. *Redes 2017*, 1(1), 21. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Álvarez Collazos, A., & Sánchez Rincón, D. (30 de Junio de 2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(1), 127-142. doi:<https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.8>
- Alvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Nota Académica, Universidad de Lima, Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez Viera, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122 - 149. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20(2).pdf)
- Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (9 de Enero de 2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y*

Educación Edwards Deming, 5(2), 101-115. Obtenido de <https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es>

Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración* (Primera ed.).

Arequipa, Perú. Obtenido de

http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Arias Gonzáles, J., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T., & Vasquez Pauca, M. (2022).

Metodología de la Investigación El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis (1 ed.). (W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:10.35622/inudi.b.016

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla,

O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Una Aproximación para los estudios de posgrado* (Primera ed.). Guayaquil,

Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Ayón Ponce, G. I., Merchán Holguín, J. J., & Zambrano Ortiz, M. E. (Septiembre de 2021).

Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno

Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento*, 6(9),

1663-1678. doi:10.23857/pc.v6i9.3132

Balbuena, F. (29 de JULIO de 2020). *TEORIA DE McCLELLAND*. Obtenido de

<https://www.cmdc.com.mx/post/teoria-de-mcClelland>

- Bayser, S. E. (17 de Junio de 2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12). doi:<https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Calle Terrones, M. P. (31 de Diciembre de 2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial Data*, 24(2), 217-247. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carcausto Mamani, C. R., Rodríguez Chokewanca, I. R., & Ticona Condori, M. N. (5 de Julio de 2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. *WAYNARROQUE. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(2), 55-62. doi:<https://doi.org/10.47190/rcsaw.v1i2.5>
- Cenepo Cabanillas, A. F., & Gonzalez Sulca, A. (3 de Febrero de 2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología*, 1(1). Obtenido de <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chamaidán Calle, C. K., & Alvarez Gavilanes, J. E. (15 de Setiembre de 2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descetralizados. *MQRInvestigar*, 6(3), 826. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.823-844>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (22 de Enero de 2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Front. Psychol*, 10(36), 1-7. doi:10.3389/fpsyg.2019.00036
- Córdoba Garcia, N., Álvarez, N., & Gálvez Cordoba, C. (15 de Julio de 2023). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá. *Revista Científica Orbis Cognitiona*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.48204/j.orbis.v7n2.a4168>

Cornejo Romero, E. Y. (2020). Motivación Laboral, Evolución Histórica en su Concepción.

Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15717>

De la Mora Yocupicio, A., Segovia Romo, A., & Hernández Ponce, Ó. E. (Enero de 2022).

Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica*

EFAN, 8(1), 143-152. Obtenido de <https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>

Fideles de Oliveira, D., Marcelo Balbino, C., Baptista Ribeiro, C., Machado de Oliveira Ramos, R., Jorge Sepp, V., & Helena Loureiro, L. (29 de Diciembre de 2023). Frederick Herzberg

and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. *Cuaderno de Educación y Desarrollo*, 15(12), 17557-17569. Obtenido de

<https://ojs.europublications.com/ojs/index.php/ced/article/view/1795/1988>

Figueroa Sanchez, A. E. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio*

Público en Cajabamba, 2020. Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres,

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública - Sección de Posgrado, Lima. Obtenido de

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8861>

Fildan Nor, M., Eliyana, A., & Rizki Sridadi, A. (28 de Marzo de 2023). SYSTEMATIC

LITERATURE REVIEW: THE IMPORTANCE OF WORK MOTIVATION TO

EMPLOYEE PERFORMANCE. *PAMATOR*, 16(1), 34-48.

doi:<https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>

Fotis Kitsios, M. K. (21 de Abril de 2021). La satisfacción laboral detrás de la motivación: un estudio empírico en trabajadores de la salud pública. *Elsevier Ltd.*, 1.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>

Geraldo Campos, L. (30 de Junio de 2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81.

Obtenido de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/21920>

Hadi Mohamed, M. M., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R., & Arias Gonzáles, J. L. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (Primera ed.). (W. Sucari, P. Aza, & A. Flores, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández Belaidés, H. J., & Miranda Passo, J. C. (2023). Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 10(1), 1-16.

Obtenido de <https://doi.org/10.22579/23463910.855>

Herrera Cueva, C. E. (2022). *LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON LA TRONCAL 2019-2020*. Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro - Instituto de Posgrado y Educación Continua, Programa de Maestría en Administración Pública con Mención en Desarrollo Institucional, Ecuador. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5893/1/CRISTIAN%20EFRAIN%20HERRERA%20CUEVA.pdf>

- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. Obtenido de <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/123>
- Madero Gómez, S. (9 de Noviembre de 2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1). Obtenido de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (Diciembre de 2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. Obtenido de <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuní, C. (10 de Agosto de 2022). Desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Morales Guardo, M. P., & Blanco Gómez, K. J. (2021). La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. *Revista Gerencia Libre*, 7, 191-202. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518
- Morales Mesa, D. (2020). Relación Entre El Estrés Y La Motivación En El Ámbito Laboral, Con Hincapié En El Personal Sanitario Durante La Declaración De Alerta Sanitaria Por Covid 19. *Repositorio Institucional Universidad de La Laguna*. Obtenido de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20813>

- Morera Méndez, D., & Morera Cruz, E. (2019). La motivación hacia el estudio de la Historia. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000100001
- Nica, E., Sabie, O. M., & Andrónicea, A. (December de 2022). MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS WITHIN PUBLIC ADMINISTRATION INSTITUTIONS. PILOT STUDY: FISCAL ADMINISTRATION OF BUCHAREST, DISTRICT 1. *APPLIED RESEARCH IN ADMINISTRATIVE SCIENCES*, 3(3). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://aras.ase.ro/wp-content/uploads/2023/05/v3_i3_f2.pdf
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (28 de Octubre de 2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Oróstegui Meléndez, R. T., & Dávila Mena, M. S. (Enero de 2021). La motivación laboral como problema de las Instituciones de Educación Superior. *Tribunal. Revista en Ciencias de la Educación y Ciencias Jurídicas*, 1(1). Obtenido de <https://revistatribunal.org/index.php/tribunal/article/view/37>
- Padovan, I. (2020). *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA*. Trabajo de Investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf
- Palti Zavala, A. A. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021*. Tesis , Universidad Autónoma del Perú, Lima,

- Lima. Recuperado el 09 de Mayo de 2023, de
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. (1 de Mayo de 2020). Efectos de la Motivación Laboral y el Liderazgo hacia la Satisfacción Laboral y Desempeño de los empleados: Evidencia de Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387 - 397.
doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387
- Paredes, D., Ajala, E., Calderón, L., Guerra, V., & Otavalo, T. (15 de Diciembre de 2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincial de Imbabura - Ecuador. *Revista Espacios*, 43(12). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/22431203.html>
- Peña Muñante, G. S. (2023). La Influencia de la Autocompasión en el Desempeño Laboral: el rol Mediador de la Mentalidad de Crecimiento. *Apuntes de Psicología*, 41(2), 09-115.
Obtenido de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1540>
- Peña Núñez, C. M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Económicas, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Perez, M. (2021). *Definición de Laboral*. Obtenido de Definición de Laboral.:
<https://conceptodefinicion.de/laboral/>.
- Petit Frere, W. (2022). *ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL RENDIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA HAITIANA, EL CASO DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN*

- EXTERNA (MPCE)*. Tesis magíster, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias y Matemáticas, Santiago de Chile.
- Ponce Ponce, B. I. (2018). *ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018*. Tesis Posgrado, Universidad de San Martín de Porres, Perú, Lima.
- Quispe Challco, A. D., & Córdor Cubas, J. E. (2021). *Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo*. Trabajo de Investigación, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4894>
- Rivadeneira Pacheco, J. L., De La Hoz Suárez, A., & Barrera Aguello, M. V. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *Estudio de Investigación y Desarrollo Empresarial Académico*, 2(4), 17 - 25. Obtenido de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>.
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 79 - 101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (12 de Noviembre de 2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43). doi:10.48082/espacios-a20v41n43p05
- Romano Castillo, L. G. (2022). *Motivación y el Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de*

- Lima, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal, Facultad de Administración, Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV_FA_Romano_Castillo_Luigi_Giuseppe_Titulo_profesional_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (Junio de 2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>
- Salazar Correa, M. L. (2022). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en Servidores Públicos de Lima Metropolitana*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://190.12.84.13/bitstream/handle/20.500.13084/6527/UNFV_FP_Salazar_Correa_Maggie_Lyn_Titulo_profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Carlessi , H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz , K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez Márquez, N. I. (Setiembre de 2021). Motivación: Una Revisión Conceptual. *Generación de Contenidos Impresos N° 6*. doi:<https://doi.org/10.16925/gcnc.18>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (13 de Agosto de 2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la. *Revista Espacios*, 41(30), 180-188. Obtenido

de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf

- Tejada Olivera, R. W. (31 de Julio de 2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*(5), 76-92. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.05>
- Ticahuanca Sandoval, F. I., & Mamani Palacios, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista Científica de Administración Valor Agregado*, 8(1), 86-98. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613010/html/>
- Valenzuela Tasayco, Y. A. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal Biofab*, 1(2), 54-69. Obtenido de <https://journal.biofab.com.pe/index.php/journal/article/view/9/25>
- Velasquez Mendoza, V. S. (2022). *Relación de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Administración en una Institución del Estado, Sede Callao - 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>
- Vinício de Paula, M., Luis Marquez, A., Arantes Beraldo, D., Carrilho do Couto, L., Batista Goncalves, I., & Batista Goncalves, V. (2022). OS NÍVEIS DE QUALIDADE DE VIDA

NO TRABALHO A PARTIR DOS MODELOS DE WALTON (1973) E HACKMAN E OLDHAM (1975): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Revista GUAL*, 15(1), 139-161. Obtenido de <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026>

Wegman, G. (Febrero de 2021). La motivación como factor crítico del empleo público. (A. M. Estévez, Ed.) *Cuadernos del INAP*, 2(56), 5-37. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_56.pdf

Zela Pacori, C. E., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., & Campos García, J. L. (2021). Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno, Perú. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 415-426. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	Hi: La motivación se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024. Ho: La motivación no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	Variable 1: Motivación	Tipo de investigación: Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones: - Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca	Método de la investigación: - Inductivo - Deductivo - Hipotético - Analítico
- ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?	- Precisar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	H1: La motivación intrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024. Ho: La motivación intrínseca no se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	Variable 2: Desempeño Laboral	Diseño de la investigación: No experimental – transversal y correlacional
- ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024?	- Analizar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	H2: La motivación extrínseca se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024. Ho: La motivación extrínseca no se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral de los servidores de una entidad del sector público, Lima 2024.	Dimensiones: - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Desempeño contraproducente	Población: 720 servidores Muestra: 195 servidores

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL**Estimado(a) servidor(a):**

Primeramente, saludarlo(a) y agradecerle por brindarnos su tiempo. La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores que forman parte de una entidad del sector público; el cual, es completamente anónimo con lo que se garantiza la confidencialidad de sus respuestas y será utilizada solo con fines de investigación académica; por tal motivo, solicito responder todas las afirmaciones con sinceridad y tomando en cuenta sus propias experiencias, debiendo precisar que su colaboración es sumamente importante.

DATOS GENERALES:

Marque con una “X” en la opción que corresponda:

Sexo

Femenino

Masculino

Edad

De 20 a 30 años

De 31 a 45 años

De 46 años a más

Tiempo de Servicio en el Sector

¿Cuánto tiempo tiene laborando en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

Menor a 5 años

De 5 a 10 años

Más de 10 años

Modalidad de Contratación

¿Cuál es el régimen laboral al que pertenece?

D.L. 276

D.L. 728

D.L. 1057 - CAS

Función Laboral

¿Desempeña una labor administrativa u operativa?

Administrativa

Operativa

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de ítems, lea detenidamente cada enunciado formulado y marque una "X" en solo una respuesta que considere correcta según su criterio y contexto laboral, tomando en cuenta las siguientes escalas de valoración:

Considerar esta escala de medición para los ítems del 1 al 31.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Considerar esta escala de medición para los ítems del 32 al 42.

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

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
VARIABLE: MOTIVACIÓN						
DIMENSIÓN: MOTIVADORES INTRÍNSECOS						
Logro						
1	Corresponde mi puesto al nivel de estudio alcanzado.					
2	Corresponde mi puesto a mi experiencia laboral.					
3	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la entidad.					
Reconocimiento						
4	Recibí reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
5	Siento que la organización valora mi trabajo.					
Trabajo en sí mismo						
6	Mi carga de trabajo es razonable.					
7	El trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia.					

8	No me preocupa perder mi trabajo.					
Responsabilidad						
9	Conozco mis responsabilidades.					
10	Tengo posibilidad de tomar iniciativa.					
11	Aporto valor agregado al realizar mis funciones.					
Crecimiento						
12	Siento que hay suficientes oportunidades de ascenso con mi empleador.					
13	Me han brindado la capacitación que necesito para tener éxito en mi puesto.					
14	Tengo acceso a entrenamiento y tutoría para mejorar mis habilidades cuando sea necesario.					
DIMENSIÓN: MOTIVADORES EXTRÍNSECOS						
Políticas de la entidad						
15	Considero que las normas son difundidas adecuadamente.					
16	Estoy de acuerdo con las políticas dadas por la entidad.					
17	Conozco la misión, visión y valores de la entidad.					
18	Considero que los valores institucionales, deben ser difundidos y practicados por todos los miembros de la entidad.					
Relación con el supervisor						
19	Existe comunicación satisfactoria con mi jefe directo.					
Condiciones de trabajo						
20	La iluminación es adecuada.					
21	La ventilación es adecuada.					

22	El nivel del ruido es adecuado en el trabajo.					
23	Están las instalaciones limpias.					
24	Tengo espacio suficiente para desempeñar bien mi labor.					
25	Tengo los medios y herramientas adecuadas para desempeñar bien mi trabajo.					
Salario						
26	De acuerdo con las funciones que realizo considero que mi trabajo está bien remunerado.					
27	Existe equidad con los sueldos de mis compañeros que realizan las mismas funciones que yo.					
Relaciones interpersonales						
28	Es fácil la comunicación con mis compañeros de trabajo.					
29	Siento que trabajo en equipo.					
Ambiente laboral						
30	Me siento a gusto laborando en la entidad.					
31	Me siento identificado con la entidad.					
N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO DE LA TAREA						
Planeación y organización del trabajo						
32	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
Priorización del trabajo						
33	He sido capaz de establecer prioridades.					

Orientación a resultados						
34	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
Iniciativa						
35	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
Actualización de conocimiento						
36	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
Habilidades laborales						
37	He asumido responsabilidades adicionales.					
Tareas desafiantes						
38	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE						
Acciones que dañan a la organización						
39	He empeorado los problemas del trabajo.					
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					
Excesiva negatividad						
41	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
42	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3: Validez del instrumento por juicio de expertos

Primer Validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Paolo Arones Perez

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de asesoría personalizada de investigación formativa en la especialidad de ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS requiero validar los instrumentos, a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Título Profesional en Administración y Dirección de Empresas.

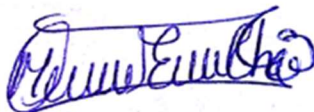
El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Maribel Verónica Enriquez Chullo
DNI: 70517969

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

“Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del
Sector Público, Lima 2024”

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Motivación								
Dimensión 1: Motivación Intrínseca								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Corresponde mi puesto al nivel de estudio alcanzado.							
2	Corresponde mi puesto a mi experiencia laboral.							
3	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la entidad.							
4	Recibí reconocimiento por hacer un buen trabajo.							
5	Siento que la organización valora mi trabajo.							
6	Mi carga de trabajo es razonable.							
7	El trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia.							
8	No me preocupa perder mi trabajo.							
9	Conozco mis responsabilidades.							
10	Tengo posibilidad de tomar iniciativa.							
11	Aporto valor agregado al realizar mis funciones.							
12	Siento que hay suficientes oportunidades de ascenso con mi empleador.							

13	Me han brindado la capacitación que necesito para tener éxito en mi puesto.						
14	Tengo acceso a entrenamiento y tutoría para mejorar mis habilidades cuando sea necesario.						
Dimensión 2: Motivación Extrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Considero que las normas son difundidas adecuadamente.						
16	Estoy de acuerdo con las políticas dadas por la entidad.						
17	Conozco la misión, visión y valores de la entidad.						
18	Considero que los valores institucionales, deben ser difundidos y practicados por todos los miembros de la entidad.						
19	Existe comunicación satisfactoria con mi jefe directo.						
20	La iluminación es adecuada.						
21	La ventilación es adecuada.						
22	El nivel del ruido es adecuado en el trabajo.						
23	Están las instalaciones limpias.						

24	Tengo espacio suficiente para desempeñar bien mi labor.				
25	Tengo los medios y herramientas adecuadas para desempeñar bien mi trabajo.				
26	De acuerdo con las funciones que realizo considero que mi trabajo está bien remunerado.				
27	Existe equidad con los sueldos de mis compañeros que realizan las mismas funciones que yo.				
28	Es fácil la comunicación con mis compañeros de trabajo.				
29	Siento que trabajo en equipo.				
30	Me siento a gusto laborando en la entidad.				
31	Me siento identificado con la entidad.				
N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias
Variable 1: Desempeño laboral					
Dimensión 1: Desempeño de la tarea					
		Sí	No	Sí	No
32	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				
33	He sido capaz de establecer prioridades.				
34	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				

Dimensión 2:						
Desempeño contextual	Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
36	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
37	He asumido responsabilidades adicionales.					
38	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
Dimensión 3:						
Desempeño contraproducente	Sí	No	Sí	No	Sí	No
39	He empeorado los problemas del trabajo.					
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					
41	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
42	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable]

Aplicable después de corregir]

No aplicable]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Paolo Arones ~~Perez~~

DNI: 75096354

Correo electrónico institucional: paolo.arones@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo]

Temático]

Estadístico]

12 de marzo de 2024

Firma del experto informante

Mg. Paolo Arones ~~Perez~~

Registro Nacional de Grados y Títulos - SUNEDU

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ARONES PEREZ, PAOLO PAULINO DNI 75096354	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMATICA Fecha de diploma: 10/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2014 Fecha egreso: 19/07/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
ARONES PEREZ, PAOLO PAULINO DNI 75096354	Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información Fecha de diploma: 21/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ARONES PEREZ, PAOLO PAULINO DNI 75096354	TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 31/05/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU

Segundo Validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: José Victor Peláez Valdivieso

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de asesoría personalizada de investigación formativa en la especialidad de ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS requiero validar los instrumentos, a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Título Profesional en Administración y Dirección de Empresas.

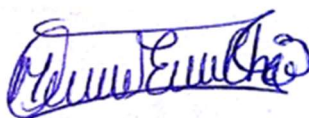
El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Maribel Verónica Enriquez Chullo
DNI: 70517969

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

“Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del
Sector Público, Lima 2024”

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Motivación								
Dimensión 1: Motivación Intrínseca								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Corresponde mi puesto al nivel de estudio alcanzado.							
2	Corresponde mi puesto a mi experiencia laboral.							
3	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la entidad.							
4	Recibí reconocimiento por hacer un buen trabajo.							
5	Siento que la organización valora mi trabajo.							
6	Mi carga de trabajo es razonable.							
7	El trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia.							
8	No me preocupa perder mi trabajo.							
9	Conozco mis responsabilidades.							
10	Tengo posibilidad de tomar iniciativa.							
11	Aporto valor agregado al realizar mis funciones.							
12	Siento que hay suficientes oportunidades de ascenso con mi empleador.							

13	Me han brindado la capacitación que necesito para tener éxito en mi puesto.						
14	Tengo acceso a entrenamiento y tutoría para mejorar mis habilidades cuando sea necesario.						
Dimensión 2: Motivación Extrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Considero que las normas son difundidas adecuadamente.						
16	Estoy de acuerdo con las políticas dadas por la entidad.						
17	Conozco la misión, visión y valores de la entidad.						
18	Considero que los valores institucionales, deben ser difundidos y practicados por todos los miembros de la entidad.						
19	Existe comunicación satisfactoria con mi jefe directo.						
20	La iluminación es adecuada.						
21	La ventilación es adecuada.						
22	El nivel del ruido es adecuado en el trabajo.						
23	Están las instalaciones limpias.						

24	Tengo espacio suficiente para desempeñar bien mi labor.						
25	Tengo los medios y herramientas adecuadas para desempeñar bien mi trabajo.						
26	De acuerdo con las funciones que realizo considero que mi trabajo está bien remunerado.						
27	Existe equidad con los sueldos de mis compañeros que realizan las mismas funciones que yo.						
28	Es fácil la comunicación con mis compañeros de trabajo.						
29	Siento que trabajo en equipo.						
30	Me siento a gusto laborando en la entidad.						
31	Me siento identificado con la entidad.						
N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias		
	Variable 1: Desempeño laboral						
	Dimensión 1: Desempeño de la tarea	Sí	No	Sí	No	Sí	No
32	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.						
33	He sido capaz de establecer prioridades.						
34	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.						

Dimensión 2: Desempeño contextual		Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.						
36	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.						
37	He asumido responsabilidades adicionales.						
38	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.						
Dimensión 3: Desempeño contraproducente		Sí	No	Sí	No	Sí	No
39	He empeorado los problemas del trabajo.						
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.						
41	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.						
42	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.						

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José ~~Víctor~~ Peláez Valdivieso

DNI: 18161446

Correo electrónico institucional: jose.pelaez@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

12 de marzo de 2024



Firma del experto informante

Dr. José ~~Víctor~~ Peláez Valdivieso

Registro Nacional de Grados y Títulos - SUNEDU

Graduado	Grado o Título	Institución
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18181446	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 17/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18181446	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18181446	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/10/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
PELAEZ VALDIVIESO, JOSE VICTOR DNI 18181446	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/01/2018 Fecha egreso: 16/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Tercer Validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de asesoría personalizada de investigación formativa en la especialidad de ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS requiero validar los instrumentos, a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Título Profesional en Administración y Dirección de Empresas.

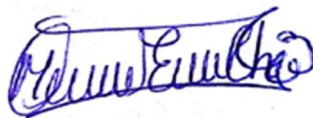
El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Maribel Verónica Enriquez Chullo
DNI: 70517969

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

“Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024”

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Motivación								
Dimensión 1: Motivación Intrínseca								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Corresponde mi puesto al nivel de estudio alcanzado.							
2	Corresponde mi puesto a mi experiencia laboral.							
3	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la entidad.							
4	Recibí reconocimiento por hacer un buen trabajo.							
5	Siento que la organización valora mi trabajo.							
6	Mi carga de trabajo es razonable.							
7	El trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia.							
8	No me preocupa perder mi trabajo.							
9	Conozco mis responsabilidades.							
10	Tengo posibilidad de tomar iniciativa.							
11	Aporto valor agregado al realizar mis funciones.							
12	Siento que hay suficientes oportunidades de ascenso con mi empleador.							

13	Me han brindado la capacitación que necesito para tener éxito en mi puesto.						
14	Tengo acceso a entrenamiento y tutoría para mejorar mis habilidades cuando sea necesario.						
Dimensión 2: Motivación Extrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Considero que las normas son difundidas adecuadamente.						
16	Estoy de acuerdo con las políticas dadas por la entidad.						
17	Conozco la misión, visión y valores de la entidad.						
18	Considero que los valores institucionales, deben ser difundidos y practicados por todos los miembros de la entidad.						
19	Existe comunicación satisfactoria con mi jefe directo.						
20	La iluminación es adecuada.						
21	La ventilación es adecuada.						
22	El nivel del ruido es adecuado en el trabajo.						
23	Están las instalaciones limpias.						

24	Tengo espacio suficiente para desempeñar bien mi labor.						
25	Tengo los medios y herramientas adecuadas para desempeñar bien mi trabajo.						
26	De acuerdo con las funciones que realizo considero que mi trabajo está bien remunerado.						
27	Existe equidad con los sueldos de mis compañeros que realizan las mismas funciones que yo.						
28	Es fácil la comunicación con mis compañeros de trabajo.						
29	Siento que trabajo en equipo.						
30	Me siento a gusto laborando en la entidad.						
31	Me siento identificado con la entidad.						
N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias		
	Variable 1: Desempeño laboral						
	Dimensión 1: Desempeño de la tarea	Sí	No	Sí	No	Sí	No
32	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.						
33	He sido capaz de establecer prioridades.						
34	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.						

Dimensión 2: Desempeño contextual		Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.						
36	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.						
37	He asumido responsabilidades adicionales.						
38	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.						
Dimensión 3: Desempeño contraproducente		Sí	No	Sí	No	Sí	No
39	He empeorado los problemas del trabajo.						
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.						
41	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.						
42	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.						

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano

DNI: 43571188

Correo electrónico institucional: pietro.dondero@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

11 de marzo de 2024



Firma del experto informante

Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano

Registro Nacional de Grados y Títulos – SUNEDU

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
DONDERO CASSANO, PIETRO PABLO GUISEP DNI 43571188	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
DONDERO CASSANO, PIETRO PABLO GUISEP DNI 43571188	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA DEFENSA NACIONAL Fecha de diploma: 14/12/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES - CAEN PERU
DONDERO CASSANO, PIETRO PABLO GUISEP DNI 43571188	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION AEROSPAIAL Fecha de diploma: 28/12/2010 Modalidad de estudios: -	ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ PERU
DONDERO CASSANO, PIETRO PABLO GUISEP DNI 43571188	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION AEROSPAIAL Fecha de diploma: 17/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ PERU

Cuarto Validador**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Magister: Victoria Gardi Melgarejo

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de asesoría personalizada de investigación formativa en la especialidad de ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS requiero validar los instrumentos, a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Título Profesional en Administración y Dirección de Empresas.


El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Maribel Verónica Enriquez Chullo
DNI: 70517969

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

“Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024”

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Motivación								
Dimensión 1: Motivación Intrínseca								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Corresponde mi puesto al nivel de estudio alcanzado.							
2	Corresponde mi puesto a mi experiencia laboral.							
3	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la entidad.							
4	Recibí reconocimiento por hacer un buen trabajo.							
5	Siento que la organización valora mi trabajo.							
6	Mi carga de trabajo es razonable.							
7	El trabajo se adapta bien a mis habilidades y experiencia.							
8	No me preocupa perder mi trabajo.							
9	Conozco mis responsabilidades.							
10	Tengo posibilidad de tomar iniciativa.							
11	Aporto valor agregado al realizar mis funciones.							
12	Siento que hay suficientes oportunidades de ascenso con mi empleador.							

13	Me han brindado la capacitación que necesito para tener éxito en mi puesto.						
14	Tengo acceso a entrenamiento y tutoría para mejorar mis habilidades cuando sea necesario.						
Dimensión 2:							
Motivación Extrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Considero que las normas son difundidas adecuadamente.						
16	Estoy de acuerdo con las políticas dadas por la entidad.						
17	Conozco la misión, visión y valores de la entidad.						
18	Considero que los valores institucionales, deben ser difundidos y practicados por todos los miembros de la entidad.						
19	Existe comunicación satisfactoria con mi jefe directo.						
20	La iluminación es adecuada.						
21	La ventilación es adecuada.						
22	El nivel del ruido es adecuado en el trabajo.						
23	Están las instalaciones limpias.						

24	Tengo espacio suficiente para desempeñar bien mi labor.						
25	Tengo los medios y herramientas adecuadas para desempeñar bien mi trabajo.						
26	De acuerdo con las funciones que realizo considero que mi trabajo está bien remunerado.						
27	Existe equidad con los sueldos de mis compañeros que realizan las mismas funciones que yo.						
28	Es fácil la comunicación con mis compañeros de trabajo.						
29	Siento que trabajo en equipo.						
30	Me siento a gusto laborando en la entidad.						
31	Me siento identificado con la entidad.						
N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias		
Variable 1: Desempeño laboral							
Dimensión 1: Desempeño de la tarea							
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
32	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.						
33	He sido capaz de establecer prioridades.						
34	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.						

Dimensión 2: Desempeño contextual		Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.						
36	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.						
37	He asumido responsabilidades adicionales.						
38	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.						
Dimensión 3: Desempeño contraproducente		Sí	No	Sí	No	Sí	No
39	He empeorado los problemas del trabajo.						
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.						
41	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.						
42	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.						

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Victoria Gardi Melgarejo

DNI: 04066364

Correo electrónico institucional: victoria.gardi@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

15 de marzo de 2024



Firma del experto informante

Magíster: Victoria Gardi Melgarejo

Registro Nacional de Grados y Títulos – SUNEDU

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
GARDI MELGAREJO, VICTORIA DNI 04066364	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 21/02/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GARDI MELGAREJO, VICTORIA DNI 04066364	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/10/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
GARDI MELGAREJO, VICTORIA DNI 04066364	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/10/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
GARDI MELGAREJO, VICTORIA DNI 04066364	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 26/01/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
GARDI MELGAREJO, VICTORIA DNI 04066364	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2015 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento - Alpha de Cronbach

Variable Independiente: Motivación**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	31

Fuente: SPSS Versión 26

Variable Dependiente: Desempeño Laboral**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	11

Fuente: SPSS Versión 26

Anexo 5: Base de datos del cuestionario – Archivo Excel

BASE DE DATOS ENCUESTA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN SECTOR PÚBLICO - Excel

ENRIQUEZ CHULLO MARIBEL VERONICA

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Arial 10 Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Complementos Edición Complementos

VI. MOTIVACIÓN																						
D1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (MI)																						
MRO. ENC.	SEXO	EDAD:	TIEMPO DE SERVICIO EN EL SECTOR: ¿Cuánto tiempo has trabajado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN: ¿Cuál es el régimen laboral al que pertenece?	FUNCIÓN LABORAL: ¿Cuál es el tipo de función laboral que desempeña?	Descripción de ítems de motivación intrínseca																
						P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
						MI01	MI02	MI03	MI04	MI05	MI06	MI07	MI08	MI09	MI10	MI11	MI12	MI13	MI14	ME01	ME02	
ENC. 1	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 2	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 276	Administradora	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
ENC. 3	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 4	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 5	Masculino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	2	5	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
ENC. 6	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
ENC. 7	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	2	1	2	4	1	1	5	2	4	2	5	1	2	3	1	2	1
ENC. 8	Masculino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
ENC. 9	Femenino	De 46 años a más.	Menor a 5 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
ENC. 10	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
ENC. 11	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	1	4	3	2	2	5	1	5	5	5	5	5	2	1	2	4	4
ENC. 12	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 13	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 14	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora, Operador	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 15	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	2	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2
ENC. 16	Masculino	De 46 años a más.	Menor a 5 años.	D.L.N 276	Administradora	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 17	Masculino	De 31 a 45 años.	Menor a 5 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
ENC. 18	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
ENC. 19	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora, Operador	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
ENC. 20	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 276	Administradora	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
ENC. 21	Femenino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 22	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 23	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 24	Femenino	De 20 a 30 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 25	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 26	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 27	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 28	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
ENC. 29	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 30	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
ENC. 31	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 32	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 33	Femenino	De 31 a 45 años.	Menor a 5 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 34	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 35	Masculino	De 20 a 30 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
ENC. 36	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 37	Masculino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC. 38	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
ENC. 39	Masculino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC. 40	Femenino	De 20 a 30 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 41	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 276	Administradora	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 42	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 43	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 44	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 45	Femenino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 46	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
ENC. 47	Masculino	De 31 a 45 años.	Menor a 5 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENC. 48	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 49	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Administradora	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
ENC. 50	Masculino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
ENC. 51	Femenino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L.N 1957 - CAS	Operador	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4

Hoja 1

Accesibilidad: es necesario investigar

Recuento: 196

50%

BASE DE DATOS ENCUESTA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN SECTOR PÚBLICO - Excel

ENRIQUEZ CHULLO MARIBEL VERONICA

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Pegar Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Complementos

D2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (ME)															D1. DESEMPEÑO DE LA TAREA (DT)								D2. DESEMPEÑO CONTEXTUAL (DC)			
P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38					
ME03	ME04	ME05	ME06	ME07	ME08	ME09	ME10	ME11	ME12	ME13	ME14	ME15	ME16	ME17	DT01	DT02	DT03	DC01	DC02	DC03	DC04					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
27	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
30	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
36	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
37	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5					
38	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
39	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
40	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
46	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
47	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5					
48	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
49	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
50	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
53	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
54	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5					
55	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5					
56	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4					

Hoja 1

Recuento: 196

BASE DE DATOS ENCUESTA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN SECTOR PÚBLICO - Excel

ENRIQUEZ CHULLO MARIBEL VERONICA

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

General Ajustar texto Combinar y centrar

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Ordenar y Buscar y Complementos

Borrar filtrar seleccionar

C1

V2. DESEMPEÑO LABORAL																SUMA V1		SUMA V2			V1	V2
D1. DESEMPEÑO DE LA TAREA (DT)				D2. DESEMPEÑO CONTEXTUAL (DC)				D3. DESEMPEÑO CONTRAPRODUCTIVO (DCP)				V1D1	V1D2	V2D1	V2D2	V2D3						
P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42								
Er fided la comenicación con mi computador de trabajo.	Siento que trabajo en equipo.	Me siento a gusto laborando en la entidad.	Me siento identificado con la entidad.	He organizado mi trabajo para saberlo a tiempo.	He sido capaz de cambiar prioridades.	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	Por iniciativas propias he organizado con terceros nuevos cuando he anticipado y/o asumido responsabilidades.	He dedicado tiempo a mantener actualizado los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	He asumido responsabilidades adicionales.	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	He encontrado los problemas del trabajo.	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	Me he centrado en los aspectos positivos del trabajo en lugar de los aspectos negativos.	He hablado con mi computador sobre los aspectos negativos de mi trabajo.								
ME14	ME15	ME16	ME17	DT01	DT02	DT03	DC01	DC02	DC03	DC04	DCP01	DCP02	DCP03	DCP04								
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	65	18	20	20			

Hoja 1

Accesibilidad: es necesario investigar

Recuento: 196

50%

Anexo 6: Base de datos IBM SPSS Statistics Versión 26

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL BASE DE DATOS SPSS Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 94 de 94 variables

	SEXO	EDAD	TIEMPO_SERVICIO	MODALIDAD_CONTRATACIÓN	FUNCIÓN_LABORAL	MI01	MI02	MI03	MI04	MI05	MI06
1	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 276	Administrativa	5	5	5	5	5	5
2	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	5	5	4	4
3	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	3	5	4	4
4	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	5	5	5	5
5	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	2	5	3	5	2	4
6	Masculino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	5	5	3	5	4	4
7	Femenino	De 46 años a más.	Menor a 5 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	2	1	2	4	1	1
8	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	5	5	3	4	4	5
9	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	3	5	5	5
10	Masculino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	3	5	5	5
11	Femenino	De 31 a 45 años.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	1	4	3	2	2	5
12	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	5	4	4	4	4	4
13	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	4	5	5	4
14	Masculino	De 46 años a más.	Menor a 5 años.	D.L. N° 276	Administrativa	5	5	5	5	5	5
15	Masculino	De 31 a 45 años.	Menor a 5 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	2	1	1	1	2	1
16	Masculino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Operativa	5	5	3	5	4	4
17	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 276	Administrativa	5	5	4	4	4	4
18	Femenino	De 46 años a más.	Más de 10 años.	D.L. N° 276	Administrativa	5	5	3	4	4	5
19	Femenino	De 46 años a más.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	3	5	5	5
20	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	3	5	5	5
21	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	3	4	4	5
22	Femenino	De 20 a 30 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	4	4	4	4
23	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	4	4	5	5	4
24	Femenino	De 31 a 45 años.	De 5 a 10 años.	D.L. N° 1057 - CAS	Administrativa	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL BASE DE DATOS SPSS Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Cadena	20	0	Sexo	Ninguna	Ninguna	9	Centro	Nominal	Entrada
2	EDAD	Cadena	19	0	Edad	Ninguna	Ninguna	13	Centro	Nominal	Entrada
3	TIEMPO_S...	Cadena	50	0	Tiempo de servi...	Ninguna	Ninguna	17	Centro	Nominal	Entrada
4	MODALIDA...	Cadena	77	0	Modalidad de c...	Ninguna	Ninguna	16	Centro	Nominal	Entrada
5	FUNCIÓN_L...	Cadena	73	0	Función laboral...	Ninguna	Ninguna	16	Centro	Nominal	Entrada
6	MI01	Numérico	10	0	P1.Correspond...	{1, Totalme...	Ninguna	10	Centro	Ordinal	Entrada
7	MI02	Numérico	9	0	P2.Correspond...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	MI03	Numérico	9	0	P3.Estoy satisf...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	MI04	Numérico	9	0	P4.Recibí reco...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	MI05	Numérico	9	0	P5.Siento que l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	MI06	Numérico	9	0	P6.Mi carga de...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	MI07	Numérico	9	0	P7.El trabajo s...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	MI08	Numérico	9	0	P8.No me preo...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	MI09	Numérico	9	0	P9.Conozco mi...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	MI10	Numérico	9	0	P10.Tengo posi...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	MI11	Numérico	9	0	P11.Aporto valo...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	MI12	Numérico	9	0	P12.Siento que...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	MI13	Numérico	9	0	P13.Me han bri...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	MI14	Numérico	9	0	P14.Tengo acc...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	ME01	Numérico	9	0	P15.Considero ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	ME02	Numérico	9	0	P16.Estoy de a...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	ME03	Numérico	9	0	P17.Conozco l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	ME04	Numérico	9	0	P18.Considero ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	ME05	Numérico	9	0	P19.Existe co...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
25	ME06	Numérico	9	0	P20.La ilumina...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
26	ME07	Numérico	9	0	P21.La ventilaci...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL BASE DE DATOS SPSS Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	ME08	Numérico	9	0	P22.El nivel del...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
28	ME09	Numérico	9	0	P23.Están las i...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
29	ME10	Numérico	9	0	P24.Tengo esp...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
30	ME11	Numérico	9	0	P25.Tengo los ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
31	ME12	Numérico	9	0	P26.De acuerd...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
32	ME13	Numérico	9	0	P27.Existe equ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
33	ME14	Numérico	9	0	P28.Es fácil la ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
34	ME15	Numérico	9	0	P29.Siento que...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
35	ME16	Numérico	9	0	P30.Me siento ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
36	ME17	Numérico	9	0	P31.Me siento i...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
37	DT01	Numérico	9	0	P32.He organiz...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
38	DT02	Numérico	9	0	P33.He sido ca...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
39	DT03	Numérico	9	0	P34.He sido ca...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
40	DC01	Numérico	9	0	P35.Por iniciati...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
41	DC02	Numérico	9	0	P36.He dedica...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
42	DC03	Numérico	9	0	P37.He asumid...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
43	DC04	Numérico	9	0	P38.He buscad...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
44	DCP01	Numérico	9	0	P39.He empeor...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
45	DCP02	Numérico	9	0	P40.He hablad...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
46	DCP03	Numérico	9	0	P41.Me he cen...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
47	DCP04	Numérico	9	0	P42.He hablad...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
48	V1	Numérico	8	0	Motivación	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
49	V2	Numérico	8	0	Desempeño La...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
50	V1D1	Numérico	8	0	Motivación Intrí...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
51	V1D2	Numérico	8	0	Motivación Extr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
52	V2D1	Numérico	8	0	Desempeño de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL BASE DE DATOS SPSS Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
53	V2D2	Numérico	8	0	Desempeño Co...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
54	V2D3	Numérico	8	0	Desempeño Co...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
55	V1_	Numérico	8	0	Motivación	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2_	Numérico	8	0	Desempeño La...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	V1D1_	Numérico	8	0	Motivación Intr...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V1D2_	Numérico	8	0	Motivación Extr...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V2D1_	Numérico	8	0	Desempeño de ...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V2D2_	Numérico	8	0	Desempeño Co...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	V2D3_	Numérico	8	0	Desempeño Co...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	V1D1IND1	Numérico	8	0	Logro	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	V1D1IND2	Numérico	8	0	Reconocimiento	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	V1D1IND3	Numérico	8	0	Trabajo en sí m...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	V1D1IND4	Numérico	8	0	Responsabilidad	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	V1D1IND5	Numérico	8	0	Crecimiento	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V1D2IND1	Numérico	8	0	Políticas de la ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	V1D2IND2	Numérico	8	0	Relación con el...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V1D2IND3	Numérico	8	0	Condiciones de...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V1D2IND4	Numérico	8	0	Salario	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V1D2IND5	Numérico	8	0	Relaciones inte...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V1D2IND6	Numérico	8	0	Ambiente laboral	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	V1D1IND1M...	Numérico	8	0	Logro	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
74	V1D1IND1M...	Numérico	8	0	Logro (Agrupada)	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
75	V1D1IND2M...	Numérico	8	0	Reconocimiento	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
76	V1D1IND2M...	Numérico	8	0	Reconocimient...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
77	V1D1IND3M...	Numérico	8	0	Trabajo en sí m...	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
78	V1D1IND3M...	Numérico	8	0	Trabajo en sí m...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL BASE DE DATOS SPSS Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
79	V1D1IND4M...	Numérico	8	0	Responsabilidad	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
80	V1D1IND4M...	Numérico	8	0	Responsabilida...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
81	V1D1IND5M...	Numérico	8	0	Crecimiento	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
82	V1D1IND5M...	Numérico	8	0	Crecimiento (A...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
83	V1D2IND1M...	Numérico	8	0	Políticas de la ...	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
84	V1D2IND1M...	Numérico	8	0	Políticas de la ...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
85	V1D2IND2M...	Numérico	8	0	Relación con el...	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
86	V1D2IND2M...	Numérico	8	0	Relación con el...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
87	V1D2IND3M...	Numérico	8	0	Condiciones de...	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
88	V1D2IND3M...	Numérico	8	0	Condiciones de...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
89	V1D2IND4M...	Numérico	8	0	Salario	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
90	V1D2IND4M...	Numérico	8	0	Salario (Agrupa...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
91	V1D2IND5M...	Numérico	8	0	Relaciones inte...	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
92	V1D2IND5M...	Numérico	8	0	Relaciones inte...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
93	V1D2IND6M...	Numérico	8	0	Ambiente laboral	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
94	V1D2IND6M...	Numérico	8	0	Ambiente labor...	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
95											
96											
97											
98											
99											
100											
101											
102											
103											
104											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Aprobación del Comité de Ética

Anexo 8: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI	
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Título de proyecto de investigación : Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024

Investigadores : Maribel Veronica Enriquez Chullo

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "*Motivación y Desempeño Laboral de los Servidores de una Entidad del Sector Público, Lima 2024*". de fecha 24/08/2024 y versión.0__. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es conocer su opinión sobre la motivación que percibe en la entidad pública donde labora y si esto repercute en su desempeño laboral. Su ejecución ayudará/permitirá determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una entidad pública.

Duración del estudio (meses): 6 meses

N° esperado de participantes: 195

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Llenar un cuestionario compuesto por 2 secciones, la primera deberá completar sus datos generales y la segunda sección deberá marcar 42 ítems sobre motivación y desempeño laboral en su contexto laboral.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 5 o 10 minutos (*según corresponda añadir a detalle*).

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: (*Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio*)
 Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios: (*Detallar los beneficios la participación del sujeto de estudio*)
 Usted se beneficiará del presente proyecto porque se compartirá los resultados del estudio y de considerarlo podría proponer o gestionar las recomendaciones planteadas.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Maribel Veronica Enriquez Chullo*, celular: 974297240 y correo electrónico: veronicaenriquez1109@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. ~~Yenny~~ M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Nombre participante:
Janet Cornejo Cabrera
 DNI: 40947604
 Fecha: (15/06/2024)



Nombre investigador:
Maribel Veronica Enriquez Chullo
 DNI: 70517969
 Fecha: (15/06/2024)

Anexo 9: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Anexo 10: Reporte de similitud de Turnitin

● **12% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	1%
2	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-12-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-13 Submitted works	<1%

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-13 Submitted works	<1%
7	Universidad Peruana de Las Americas on 2021-07-15 Submitted works	<1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%