

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina
Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023**

TESIS
para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Bach. Miguel Ángel Márquez Santos

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. John Piero Dios Valladolid (presidente)

Código ORCID 0000-0003-4624-9154

Mg. Dania Melissa Ricalde Moran (secretaria)

Código ORCID 0000-0002-9798-328X

Mg. Yaritza Magdalena Montero Oblea (vocal)

Código ORCID 0000-0002-5660-4861

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina
Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en
su contenido y forma:**

Bach. Miguel Ángel Márquez Santos (autor)

Mg. Yaritza Magdalena Montero Oblea (asesor)

Código ORCID 0000-0002-5660-4861

Tumbes, 2024

COPIA DE ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los diez días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las diez horas con cinco minutos, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económica, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución N° 426-2023/UNTUMBES-EPG-D del 14 de setiembre del año 2023, presidido por el **Dr. John Piero Dios Valladolid**, e integrado por la Mg. Dania Melissa Ricalde Moran (secretaria), y la Mg. Yaritza Magdalena Montero Oblea (**vocal y asesor**)

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023"** presentada por el egresado **Miguel Ángel Marquez Santos** para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante APROBADO con el calificativo de BUENO.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestro en Gestión Pública**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas y 5 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 10 de diciembre de 2024

Dr. John Piero Dios Valladolid
Presidente
DNI: 00227337
Código ORCID 0000-0003-4624-9154

Mg. Dania Melissa Ricalde Moran
Secretario
DNI: 42151036
Código ORCID 0000-0002-9798-328X

Mg. Yaritza Magdalena Montero Oblea
(vocal y asesor)
DNI: 48063636
Código ORCID 0000-0002-5660-4861

C.c.
Jurado de Tesis (05).
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de Originalidad Turnitin

INFORME DE TESIS DE MIGUEL MARQUEZ 31-10-2024.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	8%	10%
INDÍCE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	


Mg. Yaniza Magdalena Montero Obispo

		<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
		
18	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	<p>Santamaría Melo, Paola Andrea. "Efecto de la Estrategia de Gamificación Para el Desarrollo de la Comprensión Lectora en Estudiantes de Séptimo Grado de la I.E Juan Luis Londoño de la Cuesta Del Municipio de Mosquera-Cundinamarca", Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Colombia), 2024</p> <p>Publicación</p>	<1 %
21	<p>Submitted to Clifftside Park High School</p> <p>Trabajo del estudiante</p>	<1 %
22	<p>"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XII", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020</p> <p>Publicación</p>	<1 %
23	<p>www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
24	<p>repositorio.unemi.edu.ec</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
25	<p>repositorio.usmp.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
26	<p>Franco, Emiliana López. "Liderazgo docente y motivación para las matemáticas, en estudiantes de básica secundaria y media de la Institución Técnico Departamental Natania,</p>	<1 %


Mg. Yaritza Magdalena Montano Obba

Colombia", Universidad de Montemorelos
(Mexico), 2023

Publicación

27

Submitted to Universidad Camilo José Cela

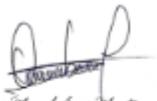
Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Yanetza Magdalena Montano Obispo

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme en cada paso que doy y por permitirme estar aquí, infinitas gracias.

A mis docentes, por haberme forjado sus enseñanzas.

INDICE

RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
1. INTRODUCCION	16
1.1. Situación problemática	17
1.2. Planteamiento del Problema.....	19
1.2.1. Problema General	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación.....	20
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
2. REVISIÓN DE LITERATURA	22
2.1. Base teórica	22
2.2. Antecedentes	32
3. MATERIALES Y METODOS	47
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	47
3.2. Formulación de Hipótesis.....	48
3.2.1. Hipótesis General	48
3.2.2. Hipótesis Específica.....	49
3.3. Población, muestra y muestreo.....	49
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	50
3.5. Validación y confiabilidad del instrumento	52
3.6. Proceso de Operación de Variables.....	53
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. Resultados	57
4.2. Discusión	64
V CONCLUSIONES.....	69
VI RECOMENDACIONES	70
VII REFRENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
ANEXOS.....	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Relación Entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral.....	57
Tabla 02: Contratación de Hipótesis General	58
Tabla 03: Relación Entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral	59
Tabla 04: Contrastación de Hipótesis Específica 1	60
Tabla 05: Relación Entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.....	61
Tabla 06: Contrastación de Hipótesis Específica 2.....	62
Tabla 07: Relación Entre Motivación de Poder y el Desempeño Laboral	63
Tabla 08: Contrastación de Hipótesis Específica 3.....	64

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 01: Antecedentes Internacionales	34
FIGURA 02: Antecedentes Nacionales	38
FIGURA 03: Antecedentes Regionales	43
FIGURA 04: Población de Investigación	49
FIGURA 05: Confiabilidad de los Cuestionarios.....	53
FIGURA 06: Dimensiones e Indicadores de las Variables	55
FIGURA 07: Criterios de Confiabilidad de un Instrumento	56

INDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz De Consistencia	79
Anexo 02: Matriz De Operacionalidad.....	80
Anexo 03: Instrumento De Recolección De Datos	81
Anexo 04: Base De Datos De La Población.....	83
Anexo 05: Validez De Instrumento.....	85

RESUMEN

La investigación se centró en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laborales en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes durante 2023. Se llevó a cabo una investigación básica con un diseño descriptivo-correlacional, utilizando una muestra no probabilística de 134 colaboradores. Se aplicó una encuesta compuesta por 24 preguntas: 15 sobre motivación laboral (Alfa Cronbach = 0.872) y 9 sobre desempeño laboral (Alfa Cronbach = 0.892), lo que asegura alta fiabilidad y consistencia del instrumento. Los resultados indican que existe una relación favorable entre las dos variables. En el grupo con baja motivación, el 28.4% presentó un desempeño alto o medio, mientras que, en el grupo de motivación media, el 46.3% mostró un desempeño más elevado. En el grupo con alta motivación, no se registraron casos de bajo desempeño, y el 25.4% alcanzó un desempeño alto. Los coeficientes de correlación indican: 0.632 entre motivación intrínseca y desempeño (relación moderada-alta), 0.338 entre motivación extrínseca y desempeño (relación baja-moderada), y 0.686 entre motivación de poder y desempeño (relación moderada-alta). Estos hallazgos sugieren que incrementar la motivación laboral podría mejorar el desempeño del personal.

Palabras claves: Motivación, desempeño, intrínseca, extrínseca, motivación de poder.

ABSTRACT

The research focused on analyzing the relationship between work motivation and performance in the Regional Administration Office of the Regional Government of Tumbes during 2023. A basic research was carried out with a descriptive-correlational design, using a non-probabilistic sample of 134 collaborators. A survey composed of 24 questions was applied: 15 on work motivation (Cronbach's alpha = 0.872) and 9 on work performance (Cronbach's alpha = 0.892), which ensures high reliability and consistency of the instrument. The results indicate that there is a positive relationship between the two variables. In the low motivation group, 28.4% showed high or medium performance, while in the medium motivation group, 46.3% showed higher performance. In the high motivation group, there were no cases of low performance, and 25.4% achieved high performance. Correlation coefficients indicate: 0.632 between intrinsic motivation and performance (moderate-high relationship), 0.338 between extrinsic motivation and performance (low-moderate relationship), and 0.686 between power motivation and performance (moderate-high relationship). These findings suggest that increasing work motivation could improve staff performance.

Key words: Motivation, performance, intrinsic, extrinsic, power motivation.

1. INTRODUCCION

El estudio presente tiene por título “Motivación laboral y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023”; su objetivo principal es analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en dicha oficina durante el año 2023.

De acuerdo Rivas & Villón(2018), definen la motivación laboral como el: “Resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 185). Asimismo, Pedraza, Amaya, & Conde(2010), definen el desempeño laboral a “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 495). Para mejorar la motivación laboral según Berardi(2015), nos indican “el salario del trabajador no es la única fuente de motivación; también influyen factores psicológicos como una competencia saludable, la aceptación y el reconocimiento de los logros, un entorno laboral agradable, la responsabilidad y la confianza”. Lo que contribuye de manera eficiente al personal el cual obtendrá buenos resultados en el trabajo.

De acuerdo con Gonzalez(2001), para mejorar la motivación laboral, es crucial enfocarse en factores que influyen en el desempeño, tales como el reconocimiento, los logros, la responsabilidad, los ascensos, el crecimiento personal y la naturaleza interesante del trabajo. Asimismo, existen aspectos de higiene, como la habilidad de liderazgo, las relaciones entre compañeros, las condiciones laborales, la remuneración y la seguridad, que, según el autor, no influyen de manera directa en el rendimiento en el trabajo.

Este estudio adoptará una metodología de investigación básica, de carácter cuantitativo, con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño transversal no experimental. De acuerdo con las hipótesis planteadas, se espera encontrar una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes durante el año 2023.

Para ello, se utilizarán instrumentos validados mediante el alfa de Cronbach y programas estadísticos como SPSS para el análisis

1.1. Situación problemática

A nivel internacional en Pakistán, se ha demostrado que los factores que incentivan a los empleados incluyen la disponibilidad de recursos apropiados, un entorno laboral excelente, incentivos, salarios adecuados, seguridad en el empleo, satisfacción en el trabajo, oportunidades de capacitación y desarrollo, directrices organizacionales efectivas y una evaluación del desempeño. La investigación reveló deficiencias en la productividad de los trabajadores en la ciudad de Mirpurkhas de Pakistán; por lo tanto, los investigadores sugieren desarrollar estudio en diferentes regiones de Pakistán o en el extranjero para explorar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral.

En Suiza, Neculaesei & Tocar(2023), señalaron que los empleados que tienen la capacidad de organizar sus propias actividades también perciben un mayor nivel de motivación. Esto sugiere que es crucial mantener un enfoque constante en la organización de las tareas, así como en la mejora de los incentivos motivacional.

La conexión positiva entre la capacidad de los empleados para trabajar de forma autónoma (incluido el trabajo desde casa) y un alto nivel de motivación, particularmente intrínseca, ha sido repetidamente demostrada. Lo mismo es cierto para la relación opuesta: los empleados más motivados tienden a tener un mayor grado de autonomía en el trabajo.

Sanabria Navarro, Silveria Perez, & Cortina Nuñez(2023), indicaron que, en Ecuador, el rendimiento laboral está estrechamente relacionado con varios factores clave, como el liderazgo, la competitividad, la capacidad de trabajar en equipo, las relaciones interpersonales entre ejecutivos y empleados, la toma de decisiones, la iniciativa, la responsabilidad, el autocontrol y el manejo de estrés laboral de los ejecutivos.

En Trujillo, las empresas de capacitación identifican diversos problemas relacionados con la motivación laboral, tales como la falta de reconocimiento y recompensas por el buen desempeño, la ausencia de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional, un entorno laboral poco inspirador, deficiencias en la comunicación, la falta de un propósito claro y un desajuste entre la carga de trabajo. (Guevara, 2022, p.12)

En Perú, las empresas de capacitación desempeñan un papel crucial en el desarrollo de habilidades y conocimientos en múltiples áreas. Estas organizaciones se especializan en ofrecer programas de formación y entrenamiento tanto para individuos como para empresas, con el objetivo de potenciar su desempeño y competitividad. Las empresas de capacitación operan en diversos sectores, como el empresarial, tecnológico, educativo y de salud, entre otros. Sus servicios comprenden talleres, cursos, seminarios y consultorías especializadas, que se adaptan a las necesidades del mercado y las demandas específicas de los clientes. Su labor se centra en mejorar las habilidades y conocimientos de los profesionales y en promover la actualización continua en un entorno laboral en constante cambio.

En el ámbito Regional dada la autonomía otorgada por la Constitución Política del Perú, que confiere independencia política, económica y administrativa a los Gobiernos Regionales. El Gobierno Regional de Tumbes se basa en esta facultad para emitir Resolución Ejecutiva Regional N°460-2022/Gob.Reg.Tumbes-GR(2022) y Resolución ejecutiva regional n°500-2023/gob.reg.tumbes-gr(2023) estas tiene como propósito reconocer a su personal destacado, utilizando información recopilada de las direcciones sectoriales y de la sede central, para llevar a cabo este reconocimiento, se considera tanto al personal nombrado como al contratado, garantizando un proceso inclusivo y equitativo pero da paso a identificar una situación problemática local que podría surgir a partir de esta información es la falta de equidad en el reconocimiento

del desempeño laboral dentro de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes. A pesar de los esfuerzos por garantizar un proceso inclusivo y equitativo, es posible que algunos empleados se sientan desfavorecidos o ignorados en comparación con otros. Esto incluiría aplicar un establecimiento claro de criterios de evaluación basado en objetivos podrían estar relacionados con la eficiencia en la prestación de servicios públicos, la ejecución de proyectos de desarrollo regional, el cumplimiento de indicadores de gestión financiera, entre otros aspectos relevantes para el funcionamiento y la misión del Gobierno Regional.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

“¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?”

1.2.2. Problemas específicos

“¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?”

“¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?”

“¿De qué manera se relaciona la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?”

1.3. Justificación

El estudio proporciona una justificación social, se justifica socialmente debido a un buen ambiente laboral entre su personal, el cual permitirá realizar un trabajo eficiente y eficaz para mejorar la gestión del gobierno regional en la oficina regional de administración de esta manera tener un mejor resultado en los procesos administrativos en cual influyen en el desarrollo de la población.

Justificación práctica, se justifica prácticamente porque los resultados que se llevarán a cabo en esta investigación servirán para mejorar el desempeño laboral de la oficina regional de administración, el cual tendrá repercusiones en un trabajo eficiente en un buen ambiente laboral.

Justificación teórica, la cual configurará aspectos relacionados al desarrollo de la investigación, en el contexto de la adquisición de conocimientos y enfoque que demuestran el comportamiento de las variables y sus dimensiones, para la generación de evidencias subjetivos y objetivas de la investigación.

Justificación metodológica, la cual se le aplicará el método científico, basado en los aspectos de tipo básico o pura en donde se identificarán los problemas de investigación, un enfoque cuantitativo el cuál a través de la recolección de datos de la aplicación de los instrumentos, se podrán obtener resultados, y un nivel correlaciona.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.”

1.4.2. Objetivos específicos

“Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.”

“Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.”

“Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.”

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Base teórica

Motivación del Personal

Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los empleados a alcanzar sus metas laborales, mantener un alto nivel de compromiso y rendimiento, y experimentar satisfacción en su trabajo (Guevara, 2022).

Basado en este concepto debemos tener en cuenta el funcionamiento para la motivación humana y la influencia de estos factores, la teoría brindada por M.Ryan(2000), “Teoría de la Autodeterminación” aborda:

Tres importantes consecuencias. La motivación intrínseca, la manifestación prototípica de la tendencia humana hacia el aprendizaje y la creatividad, y consideramos la investigación que especifica las condiciones que facilitan versus las que evitan este tipo particular de motivación. Segundo, un análisis de la autorregulación, concerniente a como las personas asumen los valores sociales, las contingencias extrínsecas y transforman progresivamente estos valores personales y automotivaciones. Se delimitan diferentes formas de motivación internalizada, que abordan sus correlatos comportamentales y vivenciales y las condiciones en que con más posibilidades se pueden promover estas motivaciones diferentes. Tercero, nos enfocamos sobre estudios que han examinado directamente el impacto de la satisfacción de estas necesidades psicológicas sobre la salud y el bienestar (P.2).

Resaltando estos aspectos, es relevante para la comprensión de las implicaciones que tiene la motivación y su influencia para el desarrollo personal logrando una mayor productividad laboral y el bienestar general.

Entre otras teorías que enmarcan a la motivación laboral, podemos identificar las siguientes:

Teoría de la motivación e higiene, también conocida como la teoría de los dos factores o teoría de Herzberg, propuesta por Frederick Herzberg en 1959, examina los factores que afectan la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo. Según esta teoría, existen dos categorías de factores: los factores de motivación y los factores de higiene. Los factores de motivación están relacionados con el contenido del trabajo y tienen el potencial de generar satisfacción y motivación intrínseca en los empleados. Estos factores incluyen el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el crecimiento personal y las oportunidades de desarrollo. Por otro lado, los factores de higiene se refieren a las condiciones externas o contextuales del trabajo. La teoría sostiene que los factores de motivación son los que realmente impulsan la satisfacción y la motivación intrínseca en el trabajo, mientras que los factores de higiene simplemente previenen la insatisfacción. Por lo tanto, para promover la motivación y satisfacción laboral, es esencial mejorar tanto los factores de motivación como los factores de higiene (Izquierdo, et al.2021).

Teoría de la expectativa, propuesta por Victor Vroom en 1964, se centra en cómo las expectativas afectan la motivación de los individuos en el ámbito laboral. Según esta teoría, la motivación para lograr un objetivo específico está determinada por tres factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. La expectativa se refiere a la creencia de una persona sobre la probabilidad de que sus esfuerzos conduzcan a un rendimiento exitoso en una tarea. Si un empleado percibe que sus esfuerzos están directamente relacionados con su desempeño, estará más motivado para dedicarse plenamente a la tarea. La instrumentalidad se refiere a la creencia de una persona sobre la relación entre el rendimiento y las recompensas. Si un empleado cree que su buen desempeño será recompensado de manera justa y significativa, estará más motivado para esforzarse y buscar el éxito. La valencia se refiere al valor o grado de atractivo que una persona atribuye a una recompensa específica. Las recompensas varían en términos de importancia y preferencia personal. Si un empleado valora

altamente una recompensa en particular, estará más motivado para trabajar en su consecución (Rosales, et al. 2022).

Teoría del reforzamiento, desarrollada por B.F. Skinner en 1953, se centra en cómo las consecuencias de las acciones afectan la probabilidad de que esas acciones se repitan en el futuro. Según esta teoría, los comportamientos son influenciados por las consecuencias que les siguen. Cuando un comportamiento es seguido por una consecuencia positiva o gratificante, es más probable que se repita. Esto se conoce como reforzamiento positivo. Por ejemplo, elogios, reconocimiento o incentivos económicos actúan como reforzadores positivos. Por otro lado, cuando un comportamiento es seguido por una consecuencia negativa o aversiva, es menos probable que se repita. Esto se conoce como reforzamiento negativo. Un ejemplo de reforzamiento negativo es evitar una tarea tediosa al completar una tarea previa de manera eficiente. En el ámbito laboral, la teoría del reforzamiento se aplica ampliamente para comprender y mejorar la motivación. Las organizaciones utilizan estrategias de reforzamiento, como la retroalimentación positiva, los incentivos y los programas de reconocimiento, para fomentar comportamientos deseables y mejorar el rendimiento y la motivación de los empleados (Quispe, et al.2023).

La teoría de la equidad, formulada por el psicólogo J. Stacy Adams en la década de 1960, se enfoca en cómo las percepciones de justicia y equidad en el entorno laboral afectan la motivación individual. Esta teoría postula que las personas evalúan la justicia de sus recompensas comparando la proporción entre sus aportaciones (como esfuerzo, habilidades y experiencia) y los resultados que obtienen (tales como recompensas, reconocimiento y beneficios) en comparación con los demás. Cuando perciben que esta proporción es justa en relación con la de sus colegas, se sienten equilibrados y motivados en su trabajo. En contraste, si consideran que la proporción es injusta, ya sea por recibir menos recompensas de las que consideran merecidas o por recibir más de lo que creen justo, pueden experimentar sensaciones de inequidad, que pueden llevar a frustración, desmotivación o a intentar ajustar la situación para restaurar (Cruz, 2022).

La teoría de la autorrealización sostiene que los individuos poseen una motivación intrínseca para alcanzar su máximo potencial y desarrollarse de manera integral. Esta teoría, formulada por el psicólogo Abraham Maslow dentro de su enfoque de la psicología humanista, postula que, para alcanzar la realización plena, las personas deben satisfacer una serie de necesidades en un orden específico. Maslow estructuró estas necesidades en una jerarquía, conocida como la "Pirámide de Maslow" o la "Jerarquía de necesidades de Maslow". En la base de esta pirámide se encuentran las necesidades fundamentales, como la alimentación, la vivienda y la seguridad. Una vez que estas necesidades básicas están cubiertas, el individuo puede aspirar a satisfacer necesidades más elevadas, como el amor y la pertenencia, la estima, y finalmente, la autorrealización. La teoría subraya la importancia de crear un entorno que fomente el crecimiento personal y ofrezca oportunidades para el desarrollo individual, reconociendo que cada persona tiene aspiraciones y metas únicas y que alcanzar la autorrealización es un proceso profundamente personal y único para cada individuo (Cruz, 2022).

Dimensiones

Teniendo en cuenta las teorías antes mencionadas determinamos tres dimensiones de mayor relevancia, las cuales nos ayudaran a obtener una comprensión más adecuada en la investigación de la primera variable:

a. Motivación intrínseca

Se refiere a la motivación que emana de los intereses, deseos y necesidades internas de una persona, en contraste con la que es impulsada por recompensas externas o presiones ajenas. Es el impulso natural que lleva a una persona a involucrarse en una actividad o tarea por el simple placer, la satisfacción personal o el interés intrínseco que esta le proporciona (Cruz, 2022).

La motivación intrínseca emerge como una herramienta fundamental en la facilitación de la transmisión efectiva de conocimientos entre individuos (Martín, et al.2009).

Se aborda la falta de desafíos en la organización, aumentando las responsabilidades de los empleados, lo que aumenta la necesidad de compartir conocimientos (Guns, 1996, citado por Martín, et al. 2009). Contribuye a la toma de decisiones consensuada, lo que implica una mayor participación de los diferentes grupos de trabajadores (Walsh, 1995, citado por Martín, et al. 2009).

Al incentivar la formación de equipos y promover un entorno colaborativo, esta motivación acelera la resolución de problemas, facilita el intercambio de mejores prácticas y favorece el desarrollo de habilidades profesionales mediante la transmisión de experiencias y conocimientos implícitos (Wenger y Snyder, 2000 citado por Martín, et al. 2009). Logrando así un ambiente de valores y satisfacción laboral.

Además, mantiene un equilibrio entre la competencia y la colaboración, promoviendo la cooperación y mitigando la competencia desmedida que puede obstaculizar el proceso de aprendizaje (Kofman y Senge, 1993 citado por Martín, et al. 2009). Facilita un ambiente laboral propicio para la comunicación, capacitación, lo que potencia la adquisición y transmisión de conocimientos y promueve el interés de un comportamiento que impulsa el aprendizaje (Slater y Narver, 1995 citado por Martín, et al. 2009).

La motivación intrínseca también aumenta el compromiso de los trabajadores con la organización al promover el deseo de mejorar para beneficiarla, lo que fomenta el desarrollo de habilidades para "aprender a aprender" (Swieringa y Wierdsma, 1992 citado por Martín, et al. 2009). Asimismo, aborda la falta de desafíos al incrementar las responsabilidades de los empleados, lo que aumenta la necesidad de compartir conocimientos (Guns, 1996 citado por Martín, et al. 2009). Contribuye a la toma de decisiones consensuada, lo que implica una mayor participación de los diferentes grupos de trabajadores (Walsh, 1995 citado por Martín, et al. 2009).

b. Motivación extrínseca

Se refiere a la motivación impulsada por factores externos como recompensas materiales, reconocimiento social, presión o incentivos ajenos. En este contexto, la

persona se siente motivada a llevar a cabo una actividad o tarea principalmente debido a las ventajas o beneficios externos que puede obtener, en lugar de un interés genuino en la actividad misma (Cruz, 2022)

Las recompensas también influyen en los mecanismos que fomentan el intercambio de conocimientos, ya que un sistema de compensación justo contribuye a fortalecer la confianza entre el individuo y la organización (Bartol y Srivastava, 2002, citado por Martín, et al. 2009).

Hansen et al. (2002), citados por Martín et al (2009), destacan que un aspecto crucial de las recompensas es su instrumentalidad, es decir, que funcionan como un medio para alcanzar un objetivo. Así, la motivación extrínseca puede impulsar a los empleados a compartir su conocimiento de manera voluntaria. Aunque las recompensas extrínsecas no sean la principal fuente de motivación para compartir conocimiento, son herramientas efectivas para guiar el comportamiento de los empleados y fomentar su participación en la organización. Dado que los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades financieras para mantener un buen nivel de vida, una adecuada satisfacción con las recompensas extrínsecas puede incrementar su productividad y creatividad, alentándolos a tomar la iniciativa y, en última instancia, a transmitir su conocimiento a otros miembros de la organización

Los incentivos económicos o aumento de sueldo:

Se refieren a recompensas monetarias o beneficios financieros que se ofrecen a las personas como una forma de motivación o estímulo para realizar determinadas acciones o lograr ciertos resultados. Estos incentivos suelen estar relacionados con aspectos económicos, como salarios, bonificaciones, comisiones, premios en efectivo, entre otros (García, 2020).

Se refiere al incremento en el salario o remuneración económica que se otorga a un empleado como reconocimiento a su desempeño, experiencia, habilidades o tiempo de servicio. Constituye una forma de incentivo y recompensa económica para motivar y retener a los trabajadores en una organización (Rodríguez, 2021).

Las condiciones de trabajo:

Se refieren al conjunto de circunstancias, factores y características que rodean el entorno laboral en el que una persona realiza sus tareas y funciones. Esto incluye aspectos como el ambiente físico, el equipo y las herramientas disponibles, las políticas y prácticas de la organización, la carga de trabajo, la remuneración, el horario, la seguridad y salud laboral, entre otros aspectos (Martínez, 2019).

Los beneficios:

Se refieren a las ventajas financieras y compensaciones adicionales que se otorgan a los empleados como complemento a su salario base. Estos beneficios pueden incluir bonificaciones, comisiones, prestaciones sociales, planes de pensiones, seguro de salud, subsidios de vivienda, entre otros (Martínez, 2020).

Los reconocimientos económicos:

Se refieren a las recompensas monetarias o incentivos financieros que se otorgan a los empleados como reconocimiento a su desempeño excepcional, logros destacados o contribuciones significativas en el ámbito laboral. Estos reconocimientos económicos pueden incluir bonificaciones, aumentos de sueldo, premios en efectivo, programas de participación en beneficios, entre otros (García, 2020).

La identidad laboral:

se refiere a la percepción y sentido de pertenencia que una persona experimenta en relación con su trabajo y ocupación. Es la forma en que una persona se identifica y se define a sí misma en el contexto laboral, incluyendo su rol, habilidades, valores, metas y sentido de realización (Brown, 2022).

a. Motivación de poder

Se refiere a la tendencia o impulso que algunas personas tienen de buscar y ejercer poder sobre los demás. Se caracteriza por el deseo de tener control, dominio, liderazgo o influencia sobre situaciones y personas. Aquellos que tienen una motivación de

poder tienden a buscar oportunidades para tener un impacto en su entorno, tomar decisiones y lograr objetivos que les permitan ejercer su influencia y autoridad (Cruz, 2022).

Las opiniones aceptadas:

Se refieren a las ideas o puntos de vista que son ampliamente reconocidos o respaldados por la comunidad académica o profesional en un determinado campo de estudio. Estas opiniones se consideran como consensos o creencias ampliamente aceptadas dentro de ese ámbito (Cruz, 2022).

El trabajo óptimo:

Se caracteriza por la experiencia de flujo, en la cual una persona se encuentra completamente inmersa y concentrada en una actividad laboral gratificante y desafiante (Adams, 2020).

El crecimiento profesional:

El crecimiento profesional puede incluir la obtención de títulos académicos, participación en programas de formación, adquisición de nuevas responsabilidades y roles, entre otros aspectos (Adams, 2020).

Los ascensos:

Se refieren al proceso mediante el cual un empleado es promovido a un puesto de mayor jerarquía, responsabilidad o nivel dentro de una organización. Los ascensos suelen estar basados en el desempeño, la experiencia, las habilidades y el potencial de crecimiento de un individuo (Robbins, 2018).

La oportunidad de línea de carrera:

Se refiere a las posibilidades y perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional dentro de una organización. Implica la existencia de una estructura clara de puestos y

roles que permiten a los empleados avanzar y ascender en su trayectoria laboral, a medida que adquieren nuevas habilidades y experiencia (Hall, 2019).

Desempeño laboral

Rendimiento y resultado alcanzado por un empleado en relación con las metas, objetivos y estándares establecidos por la organización. Es una evaluación de la calidad y cantidad de trabajo realizado por un individuo en su rol laboral (Saldarriaga, 2022).

Teoría del establecimiento de metas: También conocida como la teoría de Locke y Latham, esta perspectiva se centra en cómo el establecimiento de metas específicas y desafiantes influye en la motivación y el rendimiento en el trabajo. Según esta teoría, las personas son más propensas a esforzarse por alcanzar objetivos claros y ambiciosos, lo que les permite dirigir sus energías hacia su consecución. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo (SMART), lo que proporciona una guía clara y ayuda a enfocar la atención en las tareas que realmente importan. Además, el compromiso personal con estas metas es esencial; cuando los individuos se comprometen de manera voluntaria, su motivación y persistencia aumentan significativamente. Esta teoría ha demostrado tener un impacto notable en la motivación y el desempeño laboral. Al establecer metas desafiantes y ofrecer retroalimentación y apoyo adecuados, las organizaciones pueden impulsar un mayor rendimiento y éxito entre sus empleados. (Izquierdo, 2022).

Teoría del condicionamiento operante, también conocida como teoría del refuerzo, se refiere a cómo las consecuencias de los comportamientos influyen en la probabilidad de que dichos comportamientos se repitan en el futuro. Esta teoría, desarrollada por el psicólogo B.F. Skinner, se basa en el principio de que los organismos aprenden a través de las consecuencias que siguen a sus acciones. En el condicionamiento operante, los comportamientos son influenciados por los refuerzos y castigos que ocurren después de ellos. Skinner describió el refuerzo como cualquier estímulo o evento que aumenta la probabilidad de que un comportamiento se repita, mientras que el castigo disminuye la probabilidad de que ocurra un comportamiento en el futuro. La

teoría del condicionamiento operante destaca la importancia de las consecuencias en el aprendizaje y la formación de comportamientos. Se enfoca en cómo los refuerzos positivos y negativos pueden fortalecer o debilitar la ocurrencia de un comportamiento en función de si aumentan o disminuyen la probabilidad de que se repita. Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en el ámbito laboral para comprender y mejorar el desempeño de los empleados. Las organizaciones utilizan estrategias de refuerzo, como la retroalimentación positiva, los incentivos y los programas de reconocimiento, para promover comportamientos deseables y aumentar la motivación y el desempeño laboral (Tafur, 2022).

Teoría del intercambio social desarrollada por Homans en 1958, se refiere a un enfoque teórico que analiza las relaciones humanas desde una perspectiva de intercambio de recursos y beneficios entre individuos. Esta teoría se basa en la premisa de que las personas toman decisiones racionales y calculadas al elegir sus interacciones sociales, buscando maximizar sus beneficios y minimizar sus costos. Según la teoría del intercambio social, las relaciones interpersonales se basan en un proceso de intercambio en el que los individuos evalúan continuamente los costos y beneficios asociados con su participación en la relación. Los elementos clave en este proceso de intercambio son los recursos, que pueden incluir tiempo, dinero, apoyo emocional, información y otros activos valiosos. En este sentido, la teoría del intercambio social sostiene que las personas son más propensas a mantener y participar activamente en relaciones en las que perciben un equilibrio justo entre los costos y beneficios. Si perciben que reciben más beneficios de los que invierten, es más probable que estén satisfechas y comprometidas con la relación. Por el contrario, si perciben una desigualdad o una falta de reciprocidad en el intercambio, es más probable que consideren terminar o reducir su participación en la relación. Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en el ámbito laboral y organizacional para comprender las relaciones entre empleados y empleadores, así como las interacciones entre compañeros de trabajo. “El intercambio de recursos y beneficios en el entorno laboral pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad de los empleados” (Ramírez, 2022).

Dimensiones

Según las teorías antes mencionadas, tenemos las siguientes dimensiones:

a. Comportamiento

Se refiere a las acciones, conductas y reacciones de un organismo en respuesta a estímulos o situaciones del entorno. Asimismo, nos indican que “la forma en que los seres humanos y los animales actúan y se relacionan con su entorno y con los demás individuos” (Escarate y Infante, 2023).

b. Resultados

Son los efectos, consecuencias o logros que se obtienen como producto de una acción, proceso o actividad. Pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos, y se utilizan para evaluar el éxito o el cumplimiento de los objetivos establecidos (Feria, 2021).

c. Habilidades

Son capacidades o competencias que posee una persona para realizar tareas, resolver problemas o desempeñarse de manera efectiva en diferentes áreas de la vida. Son adquiridas y desarrolladas a través de la práctica, la experiencia y el aprendizaje (Donayre, 2022).

2.2. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Bayser (2022), el estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería. Se adoptó un enfoque cuantitativo básico, utilizando un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se implementaron dos cuestionarios a través de encuestas. Los resultados revelaron un alto nivel de motivación, con más del 96% de los participantes expresando una motivación considerable. Sin embargo, es relevante señalar que no se encontraron

individuos con un rendimiento laboral sobresaliente. En conclusión, uno de los hallazgos más destacados fue la correlación positiva observada entre la motivación y el desempeño de los enfermeros.

Se desarrolló la investigación Manjarrez, Boza, & Mendoza(2020), el propósito del estudio fue analizar la motivación y su efecto en el rendimiento laboral de los empleados en el sector hotelero. Se utilizó un diseño no experimental, con un enfoque básico y un abordaje cuantitativo descriptivo. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios mediante encuestas. Los hallazgos mostraron la existencia de factores motivacionales comunes entre los empleados y su notable influencia en el desempeño laboral. En conclusión, se identificaron indicadores que evidencian la presencia de factores intrínsecos y extrínsecos que favorecen altos niveles de rendimiento entre los trabajadores.

Bohórquez, Pérez, Caiche, & Rodríguez(2020), el propósito del estudio fue analizar la motivación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón Salinas. Se llevó a cabo un diseño no experimental, empleando un enfoque mixto y un nivel descriptivo. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados indicaron que el 25% de los trabajadores no estaba satisfecho con sus necesidades fisiológicas, un 35% se sentía insatisfecho con su necesidad de poder, y otro 35% mostró descontento respecto a la justicia organizacional. En conclusión, se recomienda implementar estrategias motivacionales que mejoren el rendimiento laboral, favoreciendo así el crecimiento tanto personal como organizacional.

Álvarez(2022), se realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el ambiente de práctica de enfermería y el desempeño laboral. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental y un nivel observacional. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos, aplicados a través de encuestas. Los resultados mostraron una correlación positiva entre el desempeño laboral y factores como la capacidad, el liderazgo y el apoyo entre las enfermeras. En conclusión, este estudio aporta evidencia de que las enfermeras tienen percepciones favorables sobre su entorno de prácticas.

Baculima, Solis, Garcí, & Vélez (2022), este estudio tuvo como propósito evaluar los niveles de depresión en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca durante la pandemia de COVID-19. Se utilizó un diseño no experimental básico con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional, aplicando dos cuestionarios y entrevistas para la recolección de datos. Los resultados indicaron que la depresión es un trastorno mental y afecta significativamente el rendimiento laboral de los docentes, lo que sugiere que los síntomas depresivos pueden deteriorar la calidad de su trabajo. En conclusión, se evidenció un impacto importante de la depresión en el desempeño docente, destacando la necesidad de brindar atención y apoyo en este ámbito.

Figura 01: Antecedentes Internacionales

INTERNACIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Bayser(2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach, noviembre 2021 a enero 2022, 60 profesionales de enfermería	Competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica.	La mayoría de las participantes son mujeres, entre 34 y 53 años, con formación en enfermería profesional. Más del 96% de la muestra mostró un desempeño profesional de nivel medio en las tres áreas evaluadas, y no se identificaron casos de desempeño alto. Al analizar la relación entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño profesional, se encontró una correlación positiva. Esto sugiere que, en las tres áreas, una mayor motivación general se asocia con un mejor desempeño profesional.	De los descubrimientos relevantes es la existencia de una correlación estadísticamente significativa, entre la motivación y el rendimiento profesional. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados obtenidos.
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones

Manjarrez, Boza, & Mendoza, (2020)	Análisis estadístico descriptivo, 2018, 38 empleados de 8 establecimientos hoteleros	Variable dependiente: desempeño laboral Variable independiente: Capacidad, entorno y motivación	Es fundamental reconocer que el entorno laboral, el trato recibido, las condiciones de trabajo y el reconocimiento influyen en nuestra motivación y desempeño profesional. Un buen rendimiento empresarial depende de la implementación de políticas e iniciativas adecuadas que refuercen las motivaciones intrínseca, extrínseca y relacional. Esto permitirá que los empleados se empoderen y logren un equilibrio entre estos aspectos, beneficiando tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.	La capacitación del personal es deficiente, con un número limitado de empleados que reciben formación, lo que afecta sus oportunidades de promoción. Según los encuestados, sienten que deben desempeñar múltiples funciones para conservar sus puestos, cumpliendo con horarios establecidos por la entidad. Un factor que impacta negativamente en el desempeño laboral es la remuneración, ya que existe una desconexión entre las responsabilidades asumidas y el reconocimiento económico que reciben. Además, muchos empleados carecen de oportunidades para crecer profesionalmente y, en algunos casos, no tienen acceso a estudios.
------------------------------------	--	--	--	--

Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Bohórquez, Pérez, Caiche, & Rodríguez, (2020)	Análisis estadístico descriptivo; años 2018-2019; 157 personas de la Municipalidad del cantón Salinas	Variable Dependiente: desempeño laboral Variable Independiente: Motivación laboral	El 25% de los empleados estaba insatisfecho con sus necesidades fisiológicas, el 35% de los empleados estaba insatisfecho con su necesidad de poder y el 35% de los empleados estaba insatisfecho con la justicia organizacional.	Existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores GAD municipal del cantón Salinas.
Álvarez (2022)	Cuestionario la Escala Nursing Works Index; año 2022; 53 profesionales de enfermería	Variable dependiente: Influencia del entorno. Variable Independiente: Desempeño Laboral	El indicador global de desempeño laboral mostró una correlación estadísticamente significativa con la capacidad, liderazgo y apoyo brindado a las enfermeras por los gestores de enfermería ($\rho=0,354$; $p=0,0092$). En contraste, no se encontraron correlaciones significativas en relación con las dimensiones de participación de las enfermeras	Este estudio permitió evidenciar que las percepciones del personal de enfermería sobre su entorno de práctica eran favorables, excepto por la adecuación del personal y los recursos. Se comprobó que los niveles de rendimiento laboral de las enfermeras

en asuntos del centro ($\rho=-0,144$; $p=0,3038$), la fundamentación enfermera de la calidad de los cuidados ($\rho=0,149$; $p=0,2874$), la plantilla y la adecuación de los recursos humanos ($\rho=0,149$; $p=0,2874$), así como en las relaciones entre médicos y enfermeras ($\rho=0,150$; $p=0,2841$). se veían afectados por la capacidad de los gestores de enfermería, el liderazgo y el apoyo de las enfermeras.

Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Baculima, Solis, Garcí & Vélez(2022)	Análisis estadístico descriptiva; 2022	La depresión y desempeño del docente.	Se logro analizar y demostrar teóricamente que la depresión es un trastorno mental y una enfermedad que afecta a todo el mundo e infiere en el desempeño de actividades de las personas.	En análisis de correlación bilateral se observa que la depresión incide en el desempeño del docente.

Antecedentes nacionales

Quispe, Durán, Benites, & Bringas(2023), se llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue analizar la motivación laboral de los empleados en pequeñas y medianas empresas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y fue de tipo básico, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos a través de encuestas. Los resultados revelaron que el nivel de motivación entre los empleados era moderado, lo que indica la necesidad de que las empresas implementen medidas preventivas. En conclusión, es esencial que la organización adopte acciones correctivas y desarrolle políticas internas que promuevan un aumento en la motivación de sus trabajadores. Esto es crucial para asegurar un rendimiento óptimo y obtener resultados positivos tanto para la empresa como para sus empleados.

López Arias(2022), se realizó un estudio cuyo objetivo fue examinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la maternidad durante la pandemia. Se adoptó un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios mediante una encuesta. Los hallazgos revelaron que la motivación se situaba en un

nivel regular en aspectos como la autorrealización, la seguridad y la afiliación. En conclusión, se identificó una relación moderada entre la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo.

León(2017), el objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los asesores de redes sociales. Se empleó un método aplicado con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y un nivel correlacional. Para la recopilación de datos, se utilizaron dos cuestionarios a través de encuestas, cuyos resultados mostraron un nivel medio de motivación laboral, lo que se correlacionó directamente con el rendimiento. En conclusión, se encontró un vínculo positivo entre la motivación y el rendimiento, sugiriendo que un aumento en la motivación está asociado con una mejora en el desempeño laboral.

Castro, Chávez, & Arévalo (2023), se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue examinar la relación entre la inteligencia emocional, las emociones negativas y los resultados laborales de los docentes universitarios. El estudio utilizó un diseño no experimental de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo. Se emplearon dos cuestionarios como herramientas de medición. Los hallazgos mostraron una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, sugiriendo que el rendimiento tiende a mejorar cuando las emociones se regulan de manera adecuada. En conclusión, se identificó una relación directa entre las variables analizadas.

Rosales, Espinoza, Posadas, Romero, & Pinedo (2022), el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional de los docentes universitarios. Se empleó un diseño de investigación básica con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios, siendo la técnica principal la encuesta. Los resultados revelan una evidencia estadística que respalda una relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional de los docentes. Es fundamental que los docentes universitarios desarrollen un fuerte sentido de compromiso con su labor, ya que esto se traduce en una mejora considerable en su desempeño.

Izquierdo, Baque & Álvarez (2021), se realizó una investigación cuyo objetivo fue crear un modelo de diseño organizacional para optimizar los resultados laborales en la agencia de publicidad Véliz Carriel. El método utilizado fue de tipo aplicado, con un enfoque mixto y un nivel descriptivo, en un diseño no experimental y se emplearon dos cuestionarios como instrumentos, utilizando encuestas. Los resultados mostraron que los aspectos técnicos y humanos son fundamentales para desarrollar habilidades que mejoren el desempeño, lo que a su vez contribuye al éxito empresarial. En conclusión, la agencia de publicidad logró una mejora en el rendimiento laboral.

Figura 02: Antecedentes Nacionales

NACIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Quispe, Durán, Benites & Bringas (2023)	Análisis de estadística descriptiva; año 2022; 215 trabajadores de distinto nivel	Motivación laboral: intensidad, dirección y persistencia	Arrojaron que los trabajadores poseen un nivel de motivación medio, lo cual demanda una atención preventiva por parte de las empresas, lo cual coloca el funcionamiento organizacional por debajo de sus posibilidades reales.	Las organizaciones son las responsables de aplicar correctivos, herramientas y políticas internas para mejorar el nivel de motivación de sus empleados, generando un máximo rendimiento y resultados óptimos en beneficio a la organización y su rendimiento en sus operaciones.
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
López Arias (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; año 2021; 35 profesionales en obstetricia de la Red de Salud Tarma	Motivación laboral y satisfacción laboral	Los datos procesados fueron arrojados en el SPPS 0.782 de confiabilidad de la primera variable motivación laboral, afirmando que el instrumento es aplicable, en la segunda variable obteniendo 0.713 de confiabilidad.	Existe una correlación moderada entre autorrealización y satisfacción laboral, concluyendo en una correcta condición laboral hacia los colaboradores que repercute en la producción de servicios y se determina una relación moderada entre reconocimiento y satisfacción laboral.
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones

Guevara Izquierdo (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; año 2022; 20 asesores de redes sociales	Motivación laboral y desempeño laboral	Se determinó que existe un vínculo positivo moderado (Pearson=0.511) entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores de redes sociales.	Primero se identificó que existe un vínculo positivo moderado (Pearson=0.670) entre la motivación y las condiciones personales. En el segundo se delimitó que existe un vínculo positivo moderado (Pearson=0.508) entre la motivación y la aptitud en el trabajo.
--------------------------	--	--	--	---

Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Castro, Chávez & Arévalo(2023)	Análisis estadístico descriptivo, agosto a noviembre 2019, constituida por 75 docentes.	Inteligencia emocional, las emociones negativas y el desempeño laboral	Se encontró una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, mientras que las emociones negativas se asocian de manera negativa. En general, el nivel de inteligencia emocional es equilibrado, las emociones negativas son regulares y el desempeño laboral es bueno.	El control de las emociones negativas, como la tensión, ansiedad e ira, es crucial para mantener un equilibrio en la inteligencia emocional. Se ha encontrado una relación negativa entre las emociones negativas (EN) y la inteligencia emocional (IE), lo que indica que las EN pueden afectar hábitos saludables, conductas adecuadas y la salud mental, además de dificultar la regulación emocional.

Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Rosales, Espinoza, Posadas, Romero & Pinedo (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; año 2022; la muestra es de 106 docentes	Compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios	Los resultados de la investigación señalaron que existe evidencia estadística de la relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada	Sustentado por los resultados se prueba la hipótesis general de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de una universidad privada del Perú. A través de las asociaciones analizadas entre el compromiso laboral y el desempeño

del Perú en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$). profesional mediante la correlación de Pearson ($r = ,787$); lo que significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio ($p = ,000$).

Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Izquierdo, Baque & Álvarez (2021)	Análisis estadístico descriptivo; año 2020; 381 personas la encuesta	Desempeño laboral; manejo procesos e integración en los sistemas tecnológicos y competencias organizacionales,	Se identificó que los aspectos técnicos y humanos permiten desarrollar capacidades que mejoren el desempeño y por ende lograr el éxito empresarial.	La agencia de publicidad logró mejorar el desempeño labora en la empresa.

Antecedentes regionales

Escarate & Infante (2023), en este estudio el objetivo fue de determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de CMAC-Sullana en el distrito de Aguas Verdes, Zarumilla. Se utilizó un método aplicado con un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional y un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios y se utilizó la encuesta como técnica. Los resultados mostraron una relación directa entre las variables, destacando que la práctica motivacional debía ajustarse para enfocarse en el desarrollo de habilidades. En conclusión, se encontró una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, lo que confirma una relación proporcional y directa entre ambas variables.

Cruz (2022), se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación de los trabajadores de salud en los servicios de emergencia de los hospitales regionales de Tumbes y la calidad del trabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios y se utilizó la encuesta como técnica principal. Los resultados mostraron que la calidad del servicio se relaciona

positivamente con la motivación laboral; es decir, a medida que la calidad del trabajo aumenta, también lo hace la motivación de los empleados, quienes se sienten más satisfechos al desempeñar sus funciones. En conclusión, se estableció que existe una relación positiva entre las variables estudiadas, evidenciando que una alta motivación influye favorablemente en la calidad del servicio.

Risco(2020), su objetivo fue analizar la conexión entre la motivación de los empleados municipales y la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios en la provincia de Tumbes durante el año 2019. Se utilizó un diseño no experimental, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, empleando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los trabajadores reportan niveles significativos de motivación, lo que les permite proporcionar un servicio de alta calidad y los hallazgos indican que la motivación de los empleados es suficiente para influir positivamente en la calidad de los servicios que ofrecen a los usuarios.

Saldarriaga(2022), el objetivo de este estudio fue explorar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal del programa de alimentación escolar Qali Warma. Se utilizó un método básico con un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño correlacional no experimental. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios y encuestas. Los resultados indicaron una correlación entre la autoestima y el rendimiento laboral, evidenciando un interés por adquirir nuevos conocimientos durante la capacitación como un factor clave en el desempeño. En conclusión, “los empleados asumen la responsabilidad de las consecuencias negativas de sus acciones y demuestran un compromiso genuino y disposición para mejorar.”

Feria (2022), el objetivo de este estudio fue explorar la relación entre la motivación del personal en la sede administrativa regional de Tumbes y los resultados laborales que obtienen. Se empleó un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de tipo básico y un nivel descriptivo correlacional. Para ello, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos, aplicando la técnica de la encuesta. Los resultados revelaron una correlación moderada entre las variables, destacando que las dimensiones de la motivación y el desempeño se encontraban en niveles regulares. En conclusión, se

observó que, en general, la motivación de los empleados de la sede administrativa presenta un nivel alto en sus diferentes dimensiones.

Donayre(2022), el objetivo de este estudio fue explorar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Tumbes durante el año 2021. Para llevar a cabo la investigación, se emplearon métodos cuantitativos, específicamente un enfoque correlacional y un diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios como técnica de recolección de datos. Los resultados revelaron una relación moderada entre la motivación de los enfermeros y la calidad de su trabajo, así como su desempeño general. En conclusión, se encontró que un aumento en la motivación se traduce en un mejor desempeño por parte del personal médico.

Rujel (2024), El propósito de esta investigación fue analizar cómo la capacitación influye en las habilidades laborales de los trabajadores administrativos de la UNTumbes. Se realizó un estudio aplicado, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque transversal. Para la recopilación de datos, se utilizaron encuestas basadas en dos cuestionarios. Los hallazgos revelaron que los trabajadores administrativos valoraron la capacitación en un nivel alto, mientras que sus capacidades laborales se situaron en un nivel medio. En las dimensiones estudiadas, tanto la detección de necesidades como la evaluación alcanzaron niveles altos. Además, se observó una correlación positiva alta, significativa entre las variables de capacitación y capacidades laborales.

Carrillo (2024), el objetivo principal de este estudio fue analizar el impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitarios de la UNTumbes. La investigación se clasificó como no experimental, de nivel descriptivo, y se llevó a cabo mediante la recolección de datos a través de encuestas. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre ambas variables. Asimismo, se identificó que factores como el reconocimiento, los incentivos, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y la autorrealización también presentan una correlación positiva moderada. Es relevante mencionar que los trabajadores expresaron que la institución rara vez reconoce sus logros y que las buenas relaciones interpersonales entre colegas son poco

promovidas. Por lo tanto, se sugiere que la entidad, en colaboración con el área pertinente, implemente medidas que incluyan incentivos, capacitaciones y reconocimientos para el personal, con el objetivo de mejorar su desempeño en el Centro Académico Pre Universitarios.

Figura 03: Antecedentes Regionales

REGIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Escarate & Infante (2023)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; periodo: 2023; muestra: 35 colaboradores que trabajan en CMAC	Motivación extrínseca y rendimiento laboral	En tal sentido, acorde a la hipótesis general, mediante sig. bilateral igual a 0,001 menor al p-valor 0,05, se determinó que se admite la hipótesis alterna a través del análisis de cruce de proporciones. La motivación extrínseca tiene una regular influencia con el rendimiento laboral en un 37,1% Por lo tanto, sobre la base de la estadística inferencial, CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, deben continuar las prácticas de motivación extrínseca con el objeto de sostener el rendimiento laboral.	Se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral de 0,536, corroborando con ello una relación proporcional y directa entre ambas, a la vez se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,001 menor a 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
Cruz Pizarro (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; periodo: 2021; muestra: 60 profesionales de la salud	Motivación Laboral, calidad laboral	Existe una relación directa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.154 y una significancia $p=.240$; de la misma forma, se determinó una relación directa y significativa entre la variable motivación laboral y las siguientes dimensiones: soporte institucional (Pearson=.338 $p=.008$), Seguridad en el trabajo (Pearson=.361 $p=.005$), integración puesto de trabajo (Pearson=.390 $p=.002$), Satisfacción por el trabajo (Pearson=.312 $p=.015$), Bienestar logrado a través del trabajo (Pearson=.400 $p=.002$) y Desarrollo (Pearson=.466 $p=.000$) en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Tumbes, 2021.	Primero se logró determinar que existe una relación directa no significativa entre las variables Calidad laboral y Motivación laboral. Segundo se determinó que existe una relación directa y significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Soporte institucional de la variable calidad laboral. asimismo, Se logró determinar que existe una relación directa y significativa entre la variable Motivación laboral y la dimensión Seguridad en el trabajo de la variable calidad labora.

REGIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Risco (2020)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; periodo: 2019; muestra: 61 colaboradores	Motivación Laboral, calidad de atención al usuario	Se ha logrado comprobar que 39,34%, de los trabajadores sienten una motivación adecuada, de los cuales el 18.03% ofrecen una calidad atención excelente, y el 9,84% brindan una calidad de servicio deficiente. Así mismo, se ha logrado determinar con la prueba estadística Rho de Spearman, que existe estadísticamente significancia entre las variables de estudio de manera directa. Existe relación directa entre la motivación del personal y la calidad de servicio al usuario del Municipio de la Provincia de Tumbes, 2019.	Se concluyó que, al aplicar el instrumento de estudio, nos indica que el personal siente una motivación adecuada, lo que estimula a brindar una buena atención al usuario, es decir, que es sensible al factor motivación, es por ello, que se debe promover su constante estudio
Saldarriaga Ramírez (2022)	coeficiente Alfa de Cronbach; periodo 2022; muestra: 17 trabajadores de Qali Warma Tumbes	Salud mental y desempeño laboral	Existe relación entre la autoestima y su elemento, sentirte feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente vs aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo, se obtuvo un Rho spearman = 0.7, relación positiva alta. De otro lado, el elemento de la autoestima, sentirse capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad vs demostrar interés por acceder a nuevos conocimientos, obtuvo un Rho spearman = 0.83, siendo la relación positiva alta.	El estudio concluye que los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, asumen con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar muy frecuentemente y reaccionan eficientemente y de forma calmada frente a dificultades de manera frecuente, como parte fundamental de su autodomínio.
Feria (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; periodo 2021; muestra: 158 trabajadores	Motivación y desempeño laboral	Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,883 para la variable motivación y 0,908 para la variable desempeño labora es decir existe correlación de la variable motivación y el desempeño laboral, obtuvo 0,710** moderada positiva al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).	Se concluyó que según la percepción de los trabajadores predomina en nivel alto en motivación y sus dimensiones en los trabajadores que laboran en una sede administrativa de la región Tumbes – 2021, con porcentajes que van desde 84.80 % y 94.90 %.

REGIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	VARIABLES	Resultados	Conclusiones
Donayre (2022)	Modelo coeficiente Alfa de Cronbach; periodo :2021; muestra: 60 profesionales asistenciales	Motivación y desempeño laboral	Existe relación alta, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral ($Rho=,697$; $p<.01$). De igual forma, se identificó una relación moderada entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral, la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral.	La relación de la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa, es decir mayor motivación mejor será la calidad de trabajo dentro del desempeño laboral. Asimismo, La relación de la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral fue moderada, estadísticamente significativa y directa
Rujel (2024)	Modelo Alfa de Cronbach, año 2023, muestra de 75 trabajadores.	Capacitación y capacidades laborales	Los resultados indican que la capacitación recibió un 61.3% de respuestas positivas entre los trabajadores administrativos, lo que sugiere un nivel alto. Esto impacta en las capacidades laborales, que se encuentran en un 52.0% a nivel medio. La detección de necesidades también alcanzó un 61.3% en nivel alto, mientras que el programa de capacitación, ejecución y evaluación de resultados obtuvo un 66.7%. Además, el Rho de 0.893 señala una fuerte y significativa correlación positiva del 1% entre capacitación y capacidades laborales.	Se verificó que proporcionar conocimientos vinculados al desempeño de las funciones actuales y de mayor responsabilidad fomenta el desarrollo de habilidades, competencias y destrezas necesarias para un trabajo efectivo en el puesto. Por lo tanto, es crucial implementar un programa estratégico para el fortalecimiento de capacidades.

REGIONALES				
Autor y año	Modelo, periodo y muestra	Variables	Resultados	Conclusiones
Carrillo (2024)	Modelo: Alfa de Cronbach, año 2021 con una muestra de 30 trabajadores.	Motivación y Desempeño aboral	Se encontró una relación positiva alta y significativa entre las variables. El 60% de los encuestados considera que la motivación es regular, mientras que el 73% percibe su desempeño laboral de igual manera. Además, se observa que la relación entre las variables de reconocimiento, incentivos, relaciones interpersonales, satisfacción laboral y realización personal con el desempeño laboral también es positiva, aunque regular.	Se ha encontrado una correlación directa alta y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Centro de Estudios Académicos Preuniversitarios, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,5801 y un valor P de 0,027, que es menor que el nivel de significancia de 0,05. Además, de los 30 encuestados, el 60% considera su motivación como regular y el 73% su desempeño laboral en la misma categoría.

3. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo

La investigación fue de tipo básico, ya que nos permitirán ampliar conocimientos, para generar información de las variables motivación y desempeño laboral. Esta investigación tendrá el nivel descriptivo-correlacional, permitiendo la identificación de las características y dimensiones de cada variable. Asimismo, se aplicará un análisis correlacional asociativo para examinar cómo se relacionan estas variables y sus dimensiones (Hernández, 2018).

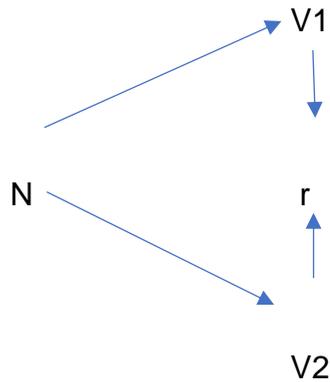
El estudio adoptará un enfoque cuantitativo, ya que se utilizarán instrumentos de medición y evaluación para obtener datos precisos. Según Hernández(2018), se aplicará el método deductivo y se emplearán técnicas estadísticas para analizar los resultados.

Diseño de la investigación

Fue de diseño de no experimental- transversal:

No experimental porque en este tipo de investigación no se manipulan las variables en estudio. Según Hernández (2018), en las investigaciones de diseño no experimental, el objetivo no es alterar ni modificar las variables, sino observarlas tal como se presentan en la realidad, sin intervención alguna y transversal porque se llevará a cabo durante un período específico y delimitado en el tiempo, con un inicio y un fin definidos, en este caso, durante el año 2023. Este enfoque permite captar y analizar la información en un momento determinado, como se menciona en Hernández(2018).

Se resume de la siguiente manera:



Donde:

N = Muestra

V_i = Variable 1 (clima laboral)

V_d = Variable 2 (desempeño laboral)

r = Correlación

3.2. Formulación de Hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laborales del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

H_o: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

3.2.2. Hipótesis Específica

Hi1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Hi2: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Hi3: Existe relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es finita, para la investigación se proporcionará el número de trabajadores que desarrollan sus funciones en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. Hernández(2018) considera que la población es la totalidad de participantes en donde se plantea la realización de un estudio.

Figura 04: Población de Investigación

Tipo de trabajador	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Nombrado	18	13	31
CAS	32	30	62
Locación de Servicio	22	14	36
Reincorporados	3	2	5
TOTAL	75	59	134

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tumbes (2023)

Muestra

El estudio considerará como muestra a la totalidad de la población, siendo el término correcto muestra poblacional, la cual asciende a 134 trabajadores, en donde según Hernández(2018) considera que n (muestra) = N (población), aplicación de ecuación de muestras poblacionales.

Muestreo

Por lo tanto, el tipo de muestreo fue no probabilístico, considerando así a todos los involucrados en la aplicación de los instrumentos. Siendo su unidad de análisis el trabajador.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

El método de análisis se desarrollará mediante estadísticas descriptivas. Se recolectarán los datos y se estructurarán en tablas y figuras para medir frecuencias relativas y absolutas. Se emplearán tablas cruzadas para explorar relaciones entre variables clave. Para el análisis estadístico, se utilizarán herramientas como SPSS, Microsoft Excel y el modelo Rho de Spearman. Este enfoque permitirá una discusión profunda de los resultados tanto en términos descriptivos como inferenciales., en donde se analizarán los datos para poder correlacionar la información, a través del nivel correlacional asociativo Hernández(2018).

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica de la encuesta

La técnica por utilizar en este trabajo de investigación fue la encuesta, según Hernández(2018), es un “método de acumulación de información con interrogantes que buscarán obtener medidas sobre conceptos que son el problema de estudio”. La encuesta fue diseñada para cada variable, enfocada a conocer las características de las

variables y sus dimensiones, presentará un consentimiento informado, en donde el participante podrá aceptar o rechazar voluntariamente la aplicación de la técnica.

Instrumentos

El instrumento específico utilizado fue la escala de Likert que, según Hernández & Mendoza (2018), nos indica que es, “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. Es decir, se presenta cada afirmación al sujeto y se le solicita que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. Cada categoría se asigna un valor numérico, permitiendo así la cuantificación de las respuestas. El cuestionario constará de 24 preguntas relacionadas con la motivación del personal (15 preguntas) y el desempeño laboral (9 preguntas). Las categorías de respuesta fueron las siguientes: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5. Por lo tanto, se precisa indicar que para la variable motivación del personal se utilizará un cuestionario estructurado en 3 dimensiones: motivación intrínseca (ítems 1 – 5), motivación extrínseca (ítems 6 – 10), y motivación de poder (ítems 11 – 15); para la variable desempeño laboral se estructurará el cuestionario basado en 3 dimensiones: comportamiento (ítems 16 – 18), resultados (ítems 19 – 21), y habilidades (ítems 22 – 24); este cuestionario tendrá como escala ordinal, con opciones de respuesta y medición Likert.

Plan de procesamiento y análisis de datos

La investigación se basa en una estrategia de fase general: 1) Encuesta al personal de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023 (Unidad de análisis). Se trabajará, para ello, a partir de la motivación laboral y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. El profesional nominal define la unidad de análisis en la que trabajará (personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023). Una vez que el profesional domina sus fundamentos, realiza discusiones operativas, discute los resultados y aprueba la definición del marco teórico de la investigación y la operacionalización de sus variables. La precisión de las

unidades analíticas que utiliza el instrumento (personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023) la determina el profesional propietario. El cuestionario encontrado en la encuesta es para personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. Los profesionales existentes son responsables del seguimiento centralizado del trabajo de aplicación de instrumentos. La información es procesada y analizada estadísticamente a través de archivos tabulares especialmente diseñados para la recolección de información.

Análisis Estadístico: Para contrastar los resultados obtenidos, se utilizarán programas estadísticos validados. La validación se realizará mediante el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para datos ordinales como los obtenidos en la escala de Likert.

Tabulación de Datos: La tabulación de los datos se llevará a cabo utilizando Microsoft Excel, facilitando la organización y estructuración de las respuestas obtenidas.

Procesamiento Estadístico: El procesamiento estadístico se realizará con SPSS, un software especializado en análisis de datos que permitirá realizar análisis descriptivos y pruebas de hipótesis adecuadas para este tipo de datos.

Con estas técnicas e instrumentos, se garantiza un análisis riguroso de los resultados obtenidos en las encuestas, permitiendo así llegar a conclusiones válidas y fundamentadas que respondan a los objetivos de la investigación.

3.5. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La validación de los instrumentos fue a través del criterio de juicio de expertos, en esta ocasión se dispondrá de la verificación de los indicadores, dimensiones estructuradas en la matriz de operacionalización y consistencia, por lo tanto, se utiliza 3 validaciones según ficha de validación que proporciona la Universidad Nacional de Tumbes, siendo

los expertos José Fernando Escobedo Gálvez, Rosa Johanna Clavijo López, Henry Bernardo Garay Canales.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, específicamente para los cuestionarios de motivación y desempeño laborales. Se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los ítems que componen cada instrumento.

Figura 05: Confiabilidad de los Cuestionarios

Motivación laboral		Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,872	15	0,892	9

Para el cuestionario de motivación laboral, el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.872 con un total de 15 ítems, lo que indica una alta fiabilidad del instrumento. Por su parte, el cuestionario de desempeño laboral obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.892 con 9 ítems, lo cual también refleja una excelente consistencia interna.

Ambos valores superan el umbral generalmente aceptado de 0.70 para considerar que los cuestionarios son confiables, lo que confirma que los instrumentos utilizados son adecuados para medir las variables en estudio de manera consistente.

3.6. Proceso de Operación de Variables

Definición conceptual

Motivación Laboral

Es el proceso que guía y mantiene el enfoque hacia un objetivo. Se refiere a las fuerzas internas o externas que motivan a una persona a comprometerse con una acción concreta, perseverar en ella y esforzarse por alcanzar un nivel de rendimiento deseado Bayser (2022).

Desempeño Laboral

Se refiere al grado en que un empleado logra los objetivos establecidos, considerando sus acciones, comportamientos y resultados visibles en función de sus responsabilidades y expectativas. En otras palabras, evalúa cómo una persona cumple con los requisitos del puesto en términos de eficiencia y efectividad.

Definición operacional

La motivación laboral fue medida a base de las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación de poder estructurado en un cuestionario de 15 preguntas para el debido análisis estadístico, con una valoración de escala de Likert: Siempre = 5, Casi Siempre = 4, A veces = 3, Casi Nunca = 2, Nunca = 1, aplicándose al personal de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.

El desempeño Laboral fue medido a base de las dimensiones comportamiento, resultados, habilidades estructurado en un cuestionario de 09 preguntas para el debido análisis estadístico, con una valoración de escala de Likert: Siempre = 5, Casi Siempre = 4, A veces = 3, Casi Nunca = 2, Nunca = 1, aplicándose al personal de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.

Figura 06: Dimensiones e Indicadores de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	- Responsabilidad - Satisfacción laboral - Valores - Capacitaciones - Interés	01, 02, 03, 04,05
	Motivación extrínseca	- Aumento de sueldo - Condiciones de trabajo - Beneficios - Reconocimiento económico - Identidad laboral	06, 07, 08, 09, 10
	Motivación de poder	- Opiniones aceptadas - Trabajo óptimo - Crecimiento profesional - Ascensos - Oportunidad de línea de Carrera	11, 12, 13, 14, 15
Desempeño Laboral	Comportamiento	- Proposición de ideas de mejora - Liderazgo - Productividad	16, 17, 18
	Resultados	- Participación activa - Cumplimiento de objetivos - Eficiencia	19, 20, 21
	Habilidades	- Cooperación activa - Rentabilidad - Destreza	22, 23, 24

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) se utilizó para evaluar la fuerza y dirección de la relación monotónica entre las dos variables. La interpretación de los valores obtenidos a partir de este coeficiente sigue el siguiente baremo:

Figura 07: Criterios de Confiabilidad de un Instrumento

Rho	Correlación
0,91-1	Muy alta
0,61-0,90	Alta
0,51-0,60	Moderada-Alta
0,31-0,50	Moderada
0-0,30	Baja

Fuente: Palella & Martins (2006)

Rho igual a cero: Indica que no existe correlación entre las variables.

Rho mayor que cero y menor o igual a treinta centésimas: Se considera que existe una correlación baja o débil, lo que implica que la relación entre las variables es positiva, pero poco significativa.

Rho mayor que treinta y una centésimas y menor o igual a cincuenta centésimas: Corresponde a una correlación moderada, lo que sugiere que existe una relación significativa entre las variables, aunque de magnitud media.

Rho mayor que cincuenta y una centésimas y menor o igual a setenta centésimas: Indica una correlación moderada-alta, en la cual la relación entre las variables es clara y significativa.

Rho mayor que setenta y una centésimas y menor o igual a noventa centésimas: Refleja una correlación alta, señalando una relación fuerte y significativa entre las variables.

Rho mayor que noventa centésimas: Denota una correlación muy alta, lo que evidencia una relación extremadamente fuerte entre las variables.

Un valor positivo del coeficiente indica que, a medida que una variable aumenta, la otra también lo hace. Por el contrario, un valor negativo refleja una relación inversa, es decir, a medida que una variable aumenta, la otra disminuye.

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Tabla 01:

Relación Entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<u>Motivation laboral</u>	Bajo	Recuento	11	16	11	38
		% del total	8,2%	11,9%	8,2%	28,4%
	Medio	Recuento	9	17	36	62
		% del total	6,7%	12,7%	26,9%	46,3%
	Alto	Recuento	0	2	32	34
		% del total	0,0%	1,5%	23,9%	25,4%
Total		Recuento	20	35	79	134
		% del total	14,9%	26,1%	59,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 1, que corresponde al objetivo general, analiza la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la Oficina Regional de Administración del

Gobierno Regional de Tumbes durante el año 2023. Los hallazgos indican que entre el grupo con baja motivación laboral, el 8.2% presenta un desempeño bajo, el 11.9% tiene un desempeño medio y otro 8.2% muestra un desempeño alto, lo que representa un total del 28.4% de la muestra. En el grupo con motivación laboral media, el 6.7% exhibe un desempeño bajo, el 12.7% un desempeño medio y el 26.9% un desempeño alto, sumando el 46.3% del total. Por otro lado, en el grupo con alta motivación laboral, no se observan casos de bajo desempeño; el 1.5% tiene un desempeño medio y el 23.9% alcanza un desempeño alto, representando el 25.4% de la muestra total.

En conclusión, la mayoría del personal con niveles de motivación laboral alta y media tiende a mostrar un desempeño elevado, lo que sugiere una relación positiva entre ambas variables. Esto es especialmente notable entre aquellos con motivación media y alta, quienes se agrupan mayormente en los niveles más altos de desempeño.

Hipótesis General

Tabla 02:

Contratación de Hipótesis General

			Motivación laboral	Desempeño laboral
correlación de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
		Coeficiente de	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 2, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis general utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, que analiza la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Los hallazgos revelan una correlación positiva significativa entre ambas variables. El coeficiente de Spearman calculado es de 0.640,

lo que indica una relación de moderada a alta entre la motivación y el desempeño laboral. Esta correlación es significativa al nivel del 0.01, como se evidencia en el valor de significancia (Sig. = 0.000), lo que asegura que la relación observada no es aleatoria. Además, se considera una muestra de 134 empleados. En conjunto, estos resultados respaldan la hipótesis general, sugiriendo que una mayor motivación laboral está vinculada a un mejor desempeño del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.

Para el objetivo específico 1: Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Tabla 03:

Relación Entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<u>Motivación intrínseca</u>	Bajo	Recuento	11	10	5	26
		% del total	8,2%	7,5%	3,7%	19,4%
	Medio	Recuento	7	18	19	44
		% del total	5,2%	13,4%	14,2%	32,8%
	Alto	Recuento	2	7	55	64
		% del total	1,5%	5,2%	41,0%	47,8%
Total		Recuento	20	35	79	134
		% del total	14,9%	26,1%	59,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 3, aborda el Objetivo Específico 1, que tiene como finalidad identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes durante 2023. Los resultados revelan que, entre los trabajadores con baja motivación intrínseca, el 8.2% muestra un desempeño bajo, el 7.5% tiene un desempeño medio y solo el 3.7% alcanza un desempeño alto. Por otro lado, en el grupo con motivación intrínseca media, el 5.2% presenta un desempeño bajo, el 13.4% un desempeño medio y el

14.2% un desempeño alto. En contraste, entre los trabajadores con alta motivación intrínseca, solo el 1.5% muestra un desempeño bajo, el 5.2% tiene un desempeño medio y un notable 41.0% alcanza un desempeño alto. Estos hallazgos sugieren que una gran parte del personal con alta motivación intrínseca presenta un desempeño elevado, indicando una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, siendo esta última categoría la más significativa, representando el 47.8% del total.

Hipótesis Específica 1

Tabla 04:

Contrastación de Hipótesis Específica 1

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 4 presenta los resultados de la verificación de la Hipótesis Específica 1, que analiza la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente obtenido, de 0.632, sugiere una relación positiva moderada-alta entre ambas variables. Este hallazgo es significativo al nivel del 0.01, respaldado por un valor de significancia (Sig. = 0.000), lo que indica que la relación observada no es fruto del azar. El análisis se llevó a cabo sobre una muestra de 134 empleados. Estos resultados respaldan la Hipótesis Específica 1, indicando que una mayor motivación intrínseca está vinculada a un mejor desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Tabla 05:

Relación Entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral

			<u>Desempeño laboral</u>			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<u>Motivación extrínseca</u>	Bajo	Recuento	12	21	32	65
		% del total	9,0%	15,7%	23,9%	48,5%
	Medio	Recuento	8	13	31	52
		% del total	6,0%	9,7%	23,1%	38,8%
	Alto	Recuento	0	1	16	17
		% del total	0,0%	0,7%	11,9%	12,7%
Total		Recuento	20	35	79	134
		% del total	14,9%	26,1%	59,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

En la tabla 5, correspondiente al Objetivo Específico 2 analiza la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes durante el año 2023. Los resultados indican que, en el grupo con motivación extrínseca baja, el 9.0% del total presenta un desempeño bajo, el 15.7% tiene un desempeño medio, y el 23.9% alcanza un desempeño alto, representando este grupo casi la mitad de la muestra total (48.5%). En el grupo con motivación extrínseca media, el 6.0% presenta un desempeño bajo, el 9.7% tiene un desempeño medio y el 23.1% presenta un desempeño alto. Para aquellos con motivación extrínseca alta, no se registran casos de bajo desempeño, mientras que un 0.7% tiene un desempeño medio y un 11.9% alcanza un desempeño alto. Los resultados indican que un porcentaje significativo de los trabajadores con motivación extrínseca baja o media presenta un alto desempeño, mientras que los empleados con motivación extrínseca alta tienden a centrarse en los niveles más altos

de desempeño, aunque en menor proporción (12.7% del total). Estos datos sugieren una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

Hipótesis Específica 2

Tabla 06: Contrastación de Hipótesis Específica 2

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 6 presenta los resultados de la verificación de la Hipótesis Específica 2, que analiza la conexión entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente obtenido, de 0,338, sugiere una relación positiva de baja a moderada entre ambas variables. Este hallazgo es estadísticamente significativo al nivel de 0.01, como lo indica el valor de significancia (Sig. = 0.000), lo que confirma que la relación observada no es aleatoria. Estos resultados respaldan la Hipótesis Específica 2, indicando que existe una asociación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.

Para el Objetivo Específico 3:

Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.

Tabla 07:

Relación Entre Motivación de Poder y el Desempeño Laboral

		<u>Desempeño laboral</u>				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
<u>Motivación de poder (Agrupada)</u>	Bajo	Recuento	16	20	19	55
		% del total	11,9%	14,9%	14,2%	41,0%
	Medio	Recuento	4	15	22	41
		% del total	3,0%	11,2%	16,4%	30,6%
	Alto	Recuento	0	0	38	38
		% del total	0,0%	0,0%	28,4%	28,4%
Total	Recuento	20	35	79	134	
	% del total	14,9%	26,1%	59,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 7 presentada para el Objetivo Específico 3 tiene como propósito analizar la conexión entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes durante el año 2023. Los hallazgos revelan que, en el grupo con baja motivación de poder, el 11.9% presenta un bajo desempeño, el 14.9% muestra un desempeño medio y el 14.2% obtiene un desempeño alto, lo que representa el 41.0% de la muestra total. En el grupo con motivación de poder media, el 3.0% exhibe un desempeño bajo, el 11.2% un desempeño medio y el 16.4% un desempeño alto, sumando un 30.6% del total. Por otro lado, entre quienes tienen alta motivación de poder, no se registran casos de bajo o medio desempeño, y el 28.4% logra un desempeño alto.

En conclusión, todos los empleados con alta motivación de poder se encuentran en el nivel de desempeño alto, lo que sugiere una clara relación positiva entre la motivación

de poder y el desempeño laboral. Los resultados indican que, a mayor motivación de poder, mejor es el desempeño laboral del personal, evidenciando una de las relaciones más notorias y robustas observadas en el análisis.

Tabla 08:

Contrastación de Hipótesis Específica 3

			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Oficina Regional de Administración

La tabla 8 examina la Hipótesis Específica 3 presenta la conexión entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran un coeficiente de 0.686, lo que indica una relación positiva moderada-alta entre ambas variables. Esta correlación es significativa al nivel del 0.01, con un valor de significancia (Sig. = 0.000), lo que sugiere que la relación observada no es aleatoria. El análisis se realizó con una muestra de 134 empleados, y los hallazgos respaldan la Hipótesis Específica 3, evidenciando una relación positiva significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral. Así, se concluye que, a mayor motivación de poder, mejor es el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, lo que resalta la relevancia de este tipo de motivación en el entorno laboral analizado.

4.2. Discusión

En el entorno organizacional cada vez más competitivo, la motivación es un factor clave que influye en el desempeño de los empleados dentro de cualquier organización,

la creatividad y el compromiso de los trabajadores se ha vuelto esencial, un tema de creciente de interés para investigadores.

La investigación en la ORA-GRT muestra que, en el grupo con motivación laboral media, el 6.7% tiene un desempeño bajo, el 12.7% medio y el 26.9% alto, sumando un total del 46.3%. En contraste, en el grupo con alta motivación, no hay casos de bajo desempeño; el 1.5% tiene un desempeño medio y el 23.9% alto, lo que representa el 25.4% de la muestra total. El coeficiente de Spearman de 0.640 sugiere una relación moderada a alta entre motivación y desempeño laboral. En línea con estos hallazgos Guevara(2022), en su investigación identificó que existe un vínculo positivo moderado (Pearson=0.670) entre la motivación y las condiciones personales. Además, se estableció un vínculo positivo moderado (Pearson=0.508) entre la motivación y la aptitud laboral. Investigaciones de Risco(2020), León(2017), Donayre(2022), Cruz (2022) y Escarate & Infante (2023) utilizando un enfoque cuantitativo no experimental, con la utilización de encuesta coincidieron en que un nivel medio de motivación se asocia con un mejor desempeño laboral y por ende, con una mayor calidad en los servicios ofrecidos. Feria (2022) señala que, a pesar de tener altos niveles de motivación, el rendimiento no es adecuado, sugiriendo la necesidad de un control en la asignación de beneficios para identificar las causas de este desempeño moderado.. Así mismo Quispe, Durán, Benites, & Bringas (2023) encontraron que el nivel de motivación era moderado, destacando la necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas en las organizaciones para lograr un rendimiento que aporte a cumplimiento de objetivos.

Carrillo (2024) y Bayser (2022) indica que trabajar en un ambiente adecuado y agradable no solo se refiere a cómo está la organización estructuralmente sino también al valor del capital humano, esto resulta primordial para que una persona pueda desarrollar plena y totalmente sus capacidades. Indica en su investigación se obtuvo como resultado que, si existe relación positiva alta y significativa entre las variables,

En conclusión, para mejorar el desempeño organizacional no es solo positivo la influencia de ambas variables, se puede determinar que es crucial que las organizaciones implementen estrategias que fomenten la motivación de sus

empleados, cuidando tanto el entorno laboral como el bienestar personal de cada trabajador. Esto no solo beneficiará a los individuos, sino que también resultará en un aumento significativo en la productividad y el compromiso organizacional.

Para el caso del primer objetivo específico: Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la ORA-GRT. En el grupo con motivación intrínseca media, el 5.2% presenta un desempeño bajo, el 13.4% un desempeño medio y el 14.2% un desempeño alto. En contraste, entre los trabajadores con alta motivación intrínseca, solo el 1.5% muestra un desempeño bajo, el 5.2% tiene un desempeño medio y un notable 41.0% alcanza un desempeño alto. El coeficiente obtenido, de 0.632, sugiere una relación positiva moderada-alta entre ambas variables. Este hallazgo es significativo al nivel del 0.01

según Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020), un buen desempeño empresarial depende de la implementación de políticas e iniciativas idóneas, que fortalezcan las motivaciones: intrínseca, extrínseca y relacional. Esto permite que los empleados se empoderen y logren un equilibrio entre estas motivaciones. Asimismo, su investigación destaca factores comunes como la satisfacción de necesidades básicas, que también coincide con el estudio de Álvarez(2022), quien señala que una cultura organizacional adecuada, respaldada por un buen liderazgo, influye positivamente en el desempeño laboral al aumentar las capacidades de los trabajadores. Además, Baculima, Solís, Garcí & Vélez (2022), junto con Castro, Chávez, & Arévalo(2023) enfatizan la importancia del bienestar psicológico y emocional en la creación de personas capaces y eficientes, equipadas con inteligencia emocional, lo que a su vez favorece un desempeño laboral óptimo.

Investigaciones de Rujel(2024), Saldarriaga(2022) y Rosales, Espinoza, Posadas, Romero, & Pinedo(2022) han demostrado que existe una asociación positiva alta y significativa entre la capacitación y las capacidades laborales, lo que también contribuye a un fuerte compromiso con la organización, facilitando así la autorrealización de los empleados.

Los datos indican que un mayor nivel de motivación intrínseca está correlacionado con un desempeño más elevado entre los empleados, lo que subraya la importancia de cultivar un entorno laboral que fomente la autorrealización y el desarrollo personal. Asimismo, la capacitación se revela como un elemento esencial que no solo mejora las capacidades laborales, sino que también refuerza el compromiso organizacional. Por lo tanto, implementar políticas y prácticas que integren ambas dimensiones puede ser determinante para alcanzar el éxito y la sostenibilidad en las organizaciones.

Para el caso del segundo objetivo específico: Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la ORA-GRT los resultados indican que, en el grupo con motivación extrínseca baja, el 9.0% del total presenta un desempeño bajo, el 15.7% tiene un desempeño medio, y el 23.9% alcanza un desempeño alto, representando este grupo casi la mitad de la muestra total (48.5%). En el grupo con motivación extrínseca media, el 6.0% presenta un desempeño bajo, el 9.7% tiene un desempeño medio y el 23.1% presenta un desempeño alto. Para aquellos con motivación extrínseca alta, no se registran casos de bajo desempeño, mientras que un 0.7% tiene un desempeño medio y un 11.9% alcanza un desempeño alto.

Según Escarate & Infante (2023) la motivación extrínseca ejerce una influencia moderada en el rendimiento laboral. Por lo tanto, es fundamental continuar implementando prácticas de motivación extrínseca referente al reconocimiento por desempeño para mantener y potenciar el rendimiento. Este hallazgo coincide con la investigación delzquierdo, Baque & Álvarez (2021), quienes destacan que tanto los aspectos técnicos como los humanos son esenciales para desarrollar habilidades que mejoren el desempeño, contribuyendo así al éxito organizacional.

Esto resalta la importancia de implementar estrategias de motivación extrínseca para optimizar el rendimiento y la productividad. Al fortalecer estas prácticas, no solo se mejora el desempeño individual, sino que también se contribuye al éxito general de la organización. Es esencial, por lo tanto, continuar invirtiendo en la motivación del personal como parte de una estrategia integral para alcanzar los objetivos organizacionales

Para el caso del tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la ORA- GRT. Los hallazgos revelan que, en el grupo con baja motivación de poder, el 11.9% presenta un bajo desempeño, el 14.9% muestra un desempeño medio y el 14.2% obtiene un desempeño alto, lo que representa el 41.0% de la muestra total. En el grupo con motivación de poder media, el 3.0% exhibe un desempeño bajo, el 11.2% un desempeño medio y el 16.4% un desempeño alto, sumando un 30.6% del total. Por otro lado, entre quienes tienen alta motivación de poder, no se registran casos de bajo o medio desempeño, y el 28.4% logra un desempeño alto.

La investigación realizada por Bohórquez, Pérez, Caiche, & Rodríguez (2020) reveló que el 25% de los empleados se sentían insatisfechos con sus necesidades fisiológicas, un 35% estaba insatisfecho con su necesidad de poder, y otro 35% expresó descontento con la justicia organizacional. Estos resultados indican que los trabajadores experimentan insatisfacción al no poder ejercer el poder necesario para mejorar sus tareas dentro de la organización.

En conjunto, estos hallazgos destacan la importancia de crear un entorno que no solo satisfaga las necesidades básicas de los empleados, sino que también reconozca y potencie sus motivaciones intrínsecas, como la necesidad de poder, para optimizar el desempeño organizacional.

V CONCLUSIONES

1. La mayoría del personal de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, con motivación laboral alta y media, muestra un desempeño elevado. Esto indica una relación positiva entre la motivación y el desempeño, especialmente en quienes tienen niveles de motivación más altos. El coeficiente de Spearman, de 0.640, sugiere una correlación moderada a alta entre ambas variables, significativa al nivel del 0.01 (Sig. = 0.000).
2. Se aprecia el coeficiente de calificación obtenido entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es de 0,632, lo que indica una relación positiva moderada-alta entre ambas variables. Esta evaluación es significativa al nivel del 0.01, como lo confirma el valor de significancia (Sig. = 0.000). Lo que este resultado sugiere que una mayor motivación intrínseca se asocia con un mejor desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.
3. La relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es de 0,338, lo que indica una relación positiva baja-moderada entre ambas variables. Esta evaluación es significativa al nivel de 0.01, como lo confirma el valor de significancia (Sig. = 0.000). Indicando que existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.
4. Existe una relación positiva significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral, indican un coeficiente de correlación de 0.686 es significativa al nivel del 0.01, con un valor de significancia (Sig. = 0.000), lo que refleja una relación positiva moderada-alta entre la motivación de poder y el desempeño laboral. A mayor motivación de poder, mayor es el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, lo que refuerza la importancia de este tipo de motivación en el contexto laboral analizado.

VI RECOMENDACIONES

1. Implementar encuestas de clima laboral y llevar a cabo reuniones regulares para recopilar retroalimentación sobre las políticas de motivación y desempeño. Esto permitirá ajustar las estrategias de manera continua, asegurando que se alineen con las necesidades y expectativas del personal. De esta forma, se promoverá un entorno de trabajo más receptivo y adaptado a las inquietudes de los empleados. La Oficina Regional de Administración debe mejorar los canales de comunicación interna para que los empleados se sientan más conectados con la administración y líderes. Esto incluye realizar reuniones periódicas, retroalimentación constructiva y abrir espacios para que el personal que labora exprese sus preocupaciones y sugerencias.
2. Proponer la creación de planes de capacitación y desarrollo profesional continuo para el personal, asegurando que tengan oportunidades de mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera dentro de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes.
3. La Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes debe adoptar un enfoque integral que reconozca y valore a su personal. Implementar un sistema de incentivos que incluya bonos por desempeño, reconocimientos públicos y premios simbólicos fomentará un sentido de pertenencia y motivación. Asimismo, establecer evaluaciones de desempeño más frecuentes permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando el desarrollo de planes personalizados para cada empleado.
4. La Oficina Regional de Administración deberá adoptar estilo de liderazgo más participativo y motivador, que fomente la autonomía y la toma de decisiones por parte del personal, así como que valore sus aportes. El coaching y la formación en liderazgo pueden ayudar a los directivos a gestionar mejor sus equipos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams, R. (2020). Impulsando el Crecimiento Profesional: Estrategias y Oportunidades. *Journal of Professional Development*, 25(2), 67-82.
- Álvarez, L. M. (2022). Influence of the nursing practice environment on job performance. *Salud, Ciencia y Tecnología*, doi:10.56294/saludcyt202263.
- Baculima-Japón, J. L., Solis-Muñoz, J. B., Garcí, J. L., & Vélez, E. G. (2022). *Depression as a COVID-19 factor impacting university online teaching performance*. Obtenido de Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Información 286-297: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-depresión-como-factor-del-covid-19-que-incide/docview/2735285181/se-2>
- Bayser, S. E. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Institución Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* . Obtenido de 10.56294/saludcyt202212
- Berardi, A. L. (2015). *MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT*. Buenos aires: Universidad FASTA. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). Motivation and Work Performance: Human Capital as a Key Factor in an Organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

- Brown, J. (2022). La Construcción de la Identidad Laboral en el Siglo XXI. *Journal of Organizational Psychology*, 42(2), 45-62.
- Carrillo Méndez, J. A. (2024). *La Motivación en el Desempeño Laboral del Personal del Centro Académico de Estudios Pre Universitario de la Universidad de Tumbes*. Tumbes.
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiqueñ, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (Enero-Abril de 2023). *Inteligencia Emocional: Asociación con las Emociones Negativas y Desempeño Laboral en Personal Docente Universitario*. Obtenido de Revista Electrónica Educare, vol. 27, núm. 1, pp. 1-17: <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Cruz Pizarro, B. (2022). *Motivación y calidad laboral del personal de salud del servicio de emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86077>
- Donayre García, M. A. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Asistencial de un Hospital de Tumbes, 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80462>
- Erazo, L. E. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A. Machala*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7988/1/TTUACE-2016-AE-CD00041.pdf>
- Escarate Camacho, S. D., & Infante Garcia, K. L. (2023). *Motivación Extrínseca y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes*,. Trujillo: Universidad César

Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115110/Esarate_CSD-IGKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Feria Rivas, D. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores que Laboran en una Sede Administrativa de la Región Tumbes – 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85123>

Feria Rivas, D. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores que Laboran en una Sede Administrativa de la Región Tumbes – 2021* . Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85123>

García, A. (2020). El Impacto de los Incentivos Económicos en el Desempeño Laboral. *Revista de Administración de Recursos Humanos*.

Gobierno Regional de Tumbes . (22 de septiembre de 2023). Resolución ejecutiva regional n°500-2023/gob.reg.tumbes-gr. Tumbes, Tumbes, Perú.

Gobierno Regional de Tumbes. (23 de diciembre de 2022). Resolución Ejecutiva Regional N°460-2022/Gob.Reg.Tumbes-GR. Tumbes, Tumbes, Perú.

Gonzalez Lopez, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*. Madrid: Diaz de Santos.

Guerra García, C. G. (2024). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*. Tumbes.

Guevara Izquierdo, A. J. (2022). *Motivación y el Desempeño Laboral de los Asesores de Redes Sociales de una Entidad Financiera -Trujillo, 2022*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo : URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101333>

Hall, D. T. (2019). Career Path Opportunities: How They Affect Employee Engagement and Retention. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 456-468.

- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de investigación*. Editorial McGraw.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico: McGraw-Hill.
doi:978-1-4562-6096-5
- Izquierdo Morán, A. M., Baque Villanueva, L. K., & Álvarez Gómez, L. K. (2021). Organizational design to improve work performance at the vÉlez carriel quevedo agency 319-325. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 319-325.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Docentes*. Obtenido de Ciencias Sociales y Humanidades, Comunicación: 10.1057/s41599-023-01662-6
- León Guevara, Y. (2017). *Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en las Microempresas de Lima este, 2015*. Perú: Universidad César Vallejo.
- López Arias, M. E. (2022). *Motivación y Satisfacción Laboral Durante la Pandemia COVID-19 en Personal de Obstetricia del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/115289>
- M.Ryan, E. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. The American Psychological Association.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Obtenido de Universidad y Sociedad:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359

Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). Influencia de la Motivación Intrínseca y Extrínseca Sobre la Transmisión de Conocimiento. El Caso de una Organización sin Fines de Lucro. En U. d. Valladolid. España : CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa . Obtenido de Revista de Psicología Organizacional.

Martínez, J. (2019). Mejorando las Condiciones de Trabajo para Promover el Bienestar Laboral. *Revista de Psicología Organizacional*.

Martínez, J. (2020). Importancia de los beneficios económicos en la atracción y retención de talento. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*.

Neculaesei, A., & Tocar, S. (2023). *Determinantes del desempeño percibido durante el teletrabajo: Evidencia desde Rumanía*. Obtenido de Sostenibilidad (Suiza): 10.3390/su15086334

Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantica* . Caracas .

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVII(3), 493-505. doi:1315-9518

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 177-192. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Quispe Gonzales, G., Durán Herrera, V. H., Benites Aliaga, A. A., & Bringas Rios, V. Y. (2023). *Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima*. Obtenido de 10.52080/rvgluz.28.101.8
- Risco Ancajima, R. E. (2020). *Motivación del Personal y Calidad del Servicio al Usuario en el Municipio de la Provincia de Tumbes, 2019*. Universidad César Vallejo. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49417>.
- Robbins, S. P. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, A. (2021). El Impacto de los Aumentos de Sueldo en la Satisfacción Laboral. *Revista de Administración de Recursos Humanos*.
- Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L. V., Romero Huayta, L. S., & Pinedo-Yzaguirre, E. A. (2022). *Work Commitment and Professional Performance of University Teachers in the General Studies Field*. Obtenido de *Universidad y Sociedad*, 14(S4) 210-224.
- Rujel Noriega, D. J. (2024). *Capacitación y Capacidades Laborales de los Trabajadores Administrativos Nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023*. Tumbes.
- Saldarriaga Ramírez, M. A. (2022). *Salud Mental en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes*. Obtenido de Universidad César Vallejo. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93795>
- Sanabria Navarro, J. R., Silveira Pérez, Y., & Cortina Nuñez, M. d. (2023). *Analysis of physical activity in the job performance of organizational executives*. Obtenido de <https://doi.org/10.47197/retos.v47.96090>

Tafur Alvarado, G. H. (2022). *Desempeño Laboral como Factor Relevante para la Sostenibilidad de los Emprendimientos en las MYPES del Sector Servicio, Rubro Clínica del Distrito de Huánuco 2021*. Obtenido de Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/27112>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Motivación y desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023	General ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?	General Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	General H0. No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. H1. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	Variable independiente Motivación laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Tipo de investigación Descriptivo correlacional Diseño No experimental-transversal
	Específicos ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?	Específicos Identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	Específicas H0. No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. H1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	Variable dependiente Desempeño laboral	Motivación de poder	Población Sera finita y constara de 134 de colaboradores, que se desarrollan en la Oficina Regional de Administración
	¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?	Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	H0. No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. H1. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023		Comportamiento	Muestra 134 colaboradores de la ORA-GORE
¿De qué manera se relaciona la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	H0. No existe relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023. H1. Existe relación significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.	Resultados Habilidades		Tipo de muestra Totalidad de la población	

ANEXO 02: Matriz de Operacionalidad

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Preguntas del cuestionario
Motivación Laboral	Es el proceso que guía y mantiene el enfoque hacia un objetivo. Se refiere a las fuerzas internas o externas que motivan a una persona a comprometerse con una acción concreta, perseverar en ella y esforzarse por alcanzar un nivel de rendimiento deseado (Bayer, 2022).	El cuestionario aplicado para la variable Motivación Laboral se estructuró en un cuestionario de 15 preguntas para el debido análisis estadístico se realizó 5 interrogantes por cada dimensión, con una valoración de escala de Likert	Motivación intrínseca	Responsabilidad	Ordinal con valoración Likert	Se siente satisfecho con la responsabilidad asignada en su puesto de trabajo
				Satisfacción laboral		La realización personal en su puesto de trabajo influye en su satisfacción general
				Valores		Percibe usted la aplicación práctica de los valores dentro de su entorno laboral como un modelo a seguir
				Capacitaciones		Le brindan la oportunidad de participar en capacitaciones, que permiten su desarrollo profesional
			Motivación extrínseca	Interés		Le crea Interés las tareas y proyectos diarios realizado por su persona
				Aumento de Sueldo		Considera que la remuneración es justa de acuerdo con el trabajo realizado
				Condiciones de Trabajo		Las condiciones de trabajo desde la infraestructura e instalaciones son adecuadas para la realización de sus funciones.
				Beneficios		Los beneficios ofrecidos (días libres, vacaciones, diplomas) por la institución son adecuados y satisfactorios para usted
			Motivación de poder	Reconociendo económico		Existen incentivos económicos por cumplimiento de metas
				Identidad laboral		Recomendarías esta institución para trabajar
				Opiniones aceptadas		Sus opiniones y sugerencias son valoradas y aceptadas en su lugar de trabajo
				Trabajo optimo		Considera que el trabajo realizado cumple con estándares de eficiencia y permite un logro optimo en su desempeño laboral.
				Crecimiento profesional		Se siente satisfecho usted con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empresa
				Asensos		Conoce los procesos de ascenso de la Organización
Desempeño Laboral	Nivel que un empleado alcanza objetivos esperados, abarcando sus acciones, comportamientos y resultados observables. En si mide cómo un individuo satisface los requisitos del puesto en términos de eficiencia y efectividad (Ramírez, 2022).	El cuestionario aplicado para la variable Desempeño Laboral se estructuró en un cuestionario de 09 preguntas para el debido análisis estadístico se realizó 3 interrogantes por cada dimensión, con una valoración de escala de Likert	Comportamiento	Línea de carrera	Ordinal con valoración Likert	Se le brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa
				Ideas de mejora		Proporciona ideas de mejora en los proyectos y actividades relevantes en su área de trabajo
			Resultado	Liderazgo		La persona que lidera su equipo demuestra habilidades de liderazgo al guiarlos y motivarlos.
				Productividad		La productividad alcanzada se relaciona con el cumplimiento de tus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo
				Participación activa		Participa activamente en proyectos y actividades relevantes para su área de trabajo
				Cumplimiento de objetivos		Considera que cumple con los objetivos propuesto por la institución.
			Habilidades	Eficiencia		Se considera eficiente según los tiempos establecidos en la ejecución de tus tareas y responsabilidades
				Cooperación activa		Demuestra una cooperación activa al trabajar en equipo y colaborar con sus colegas
				Rentabilidad		Se siente capacitado en habilidades técnicas y prácticas para realizar su trabajo de manera competente logrando rentabilidad
				Destreza		Se considera una persona que se adapta a los cambios y resuelve problemas de manera eficiente

ANEXO 03: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una "X" aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

CONDICIÓN LABORAL

Nombrado CAS Locación de Servicio Reincorporados

N°		ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Motivación del Laboral					
Motivación Intrínseca						
1	Se siente satisfecho con la responsabilidad asignada en su puesto de trabajo					
2	La realización personal en su puesto de trabajo influye en su satisfacción general					
3	Percibe usted la aplicación práctica de los valores dentro de su entorno laboral como un modelo a seguir					
4	Le brindan la oportunidad de participar en capacitaciones, que permiten su desarrollo profesional					
5	Le crea Interés las tareas y proyectos diarios realizado por su persona					
Motivación Extrínseca						
6	Considera que la remuneración es justa de acuerdo con el trabajo realizado					
7	Las condiciones de trabajo desde la infraestructura e instalaciones son adecuadas para la realización de sus funciones.					

8	Los beneficios ofrecidos (días libres, vacaciones, diplomas) por la institución son adecuados y satisfactorios para usted					
9	Existen incentivos económicos por cumplimiento de metas					
10	Recomendarías esta institución para trabajar					
Motivación de Poder						
11	Sus opiniones y sugerencias son valoradas y aceptadas en su lugar de trabajo					
12	Considera que el trabajo realizado cumple con estándares de eficiencia y permite un logro óptimo en su desempeño laboral.					
13	Se siente satisfecho usted con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empresa					
14	Conoce los procesos de ascenso de la Organización					
15	Se le brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa					
Desempeño Laboral						
Comportamiento						
16	Proporciona ideas de mejora en los proyectos y actividades relevantes en su área de trabajo					
17	La persona que lidera su equipo demuestra habilidades de liderazgo al guiarlos y motivarlos.					
18	La productividad alcanzada se relaciona con el cumplimiento de tus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo					
Resultados						
19	Participa activamente en proyectos y actividades relevantes para su área de trabajo					
20	Considera que cumple con los objetivos propuesto por la institución.					
21	Se considera eficiente según los tiempos establecidos en la ejecución de tus tareas y responsabilidades					
Habilidades						
22	Demuestra una cooperación activa al trabajar en equipo y colaborar con sus colegas					
23	Se siente capacitado en habilidades técnicas y prácticas para realizar su trabajo de manera competente logrando rentabilidad					
24	Se considera una persona que se adapta a los cambios y resuelve problemas de manera eficiente					

ANEXO 04: Base de Datos de la Población

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	4	3	2	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	5	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5
4	5	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	3	4	3	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5
7	5	4	5	5	5	2	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	2	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	3	4	5	4	4	1	1	4	4	3	4	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	4	5	2	1	4	4	5	5	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5
12	5	4	3	5	4	2	5	2	3	3	2	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
15	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	3	4	5	5	4	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5
17	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	5	5	2	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
19	5	4	3	3	5	2	3	4	1	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4
20	5	5	5	1	5	3	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5
21	4	3	5	2	5	3	4	1	1	4	3	5	4	1	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	3	5	2	4	1	1	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	5	4	2	4	1	1	4	4	4	5	1	1	3	5	5	2	5	5	5	5	4
26	3	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	5
27	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
28	4	4	2	4	4	4	5	3	1	4	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5
30	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
31	4	4	4	1	5	1	5	1	1	4	1	3	5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	3
32	5	5	4	1	5	5	4	5	1	5	4	5	4	3	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	4	4	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	4	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5
36	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
37	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1
38	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
39	2	3	2	2	4	3	2	5	2	5	2	3	1	4	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4
40	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	3	5	3	5	5	1	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4
43	5	4	3	4	5	2	3	4	1	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
44	5	4	5	5	5	1	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5
46	5	5	3	4	5	1	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5
47	2	3	3	1	5	1	1	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5
50	3	2	5	1	4	1	2	3	1	1	2	3	5	1	1	3	4	4	1	2	3	5	4	5
51	4	4	3	2	4	3	3	3	1	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
52	4	4	3	1	3	5	4	4	1	3	3	3	1	3	1	3	4	4	3	4	5	5	4	4
53	5	5	3	3	5	4	1	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5
54	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	5	5	4	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5
55	3	3	2	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
56	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
57	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
58	5	4	2	5	5	5	4	3	1	4	4	4	2	1	1	4	5	4	3	5	5	5	5	5
59	5	5	5	3	5	4	4	3	1	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
60	3	3	4	1	3	3	1	1	2	1	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3
61	3	5	4	3	5	1	1	3	1	3	3	4	4	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5
62	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	3	4	4	3	3	4
63	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

66	1	2	4	3	5	4	3	3	5	3	2	2	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	
67	2	3	5	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	5	5	3	5	5	
68	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	5	5	3	4	3	5	5	5	
69	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	
70	2	3	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	5	
71	4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	
72	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
73	4	3	4	2	4	1	4	5	1	3	2	2	2	4	4	2	2	4	1	3	4	3	5	3	
74	5	4	3	2	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	1	1	5	
75	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	3	5	5	5	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
77	5	4	3	5	5	1	2	4	1	3	3	4	5	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	
78	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
79	5	1	3	1	3	3	2	1	3	5	4	2	5	3	3	2	2	3	5	5	2	3	4	4	
80	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	4	
81	3	2	3	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	5	
82	4	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	5	1	2	5	
83	5	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
84	5	4	4	1	4	4	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	5	2	2	5	5	4	4	5	
85	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	
86	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	
87	5	4	4	5	4	1	2	1	1	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
88	1	2	3	5	2	3	2	5	2	1	2	3	4	1	1	2	3	2	3	4	5	1	2	5	
89	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	
90	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
91	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
92	4	4	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
93	5	4	4	5	5	2	3	1	2	4	1	2	4	1	3	2	3	3	2	4	5	1	3	2	
94	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
95	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
96	5	4	1	1	5	3	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
98	5	3	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
99	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	5	4	2	4	1	1	4	4	4	5	1	1	3	5	5	2	5	5	5	5	4	
101	3	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	5	
102	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
103	4	4	2	4	4	4	5	3	1	4	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
104	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
105	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
106	4	4	4	1	5	1	5	1	1	4	1	3	5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	3	
107	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4	
108	3	2	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	5	
109	4	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	5	1	2	5
110	5	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
111	5	4	4	1	4	4	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	5	2	2	5	5	4	4	5	
112	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	
113	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	
114	5	4	4	5	4	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
115	1	2	3	5	2	3	2	5	2	1	2	3	4	1	1	2	3	2	3	4	5	1	2	5	
116	5	5	4	5	4	4	5	2	1	4	4	5	5	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	
117	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	
118	5	4	3	5	4	2	5	2	3	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
119	5	5	5	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
120	4	3	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
121	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	
122	3	4	3	2	4	4	3	5	2	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
124	4	4	4	3	4	3	5	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	
125	5	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
126	5	5	3	3	3	2	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
127	4	4	2	4	4	4	5	3	1	4	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
128	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
129	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
130	4	4	4	1	5	1	5	1	1	4	1	3	5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	3	
131	5	5	5	5	5	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	
132	5	5	3	4	5	1	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5	
133	2	3	3	1	5	1	1	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5	
134	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

ANEXO 05: Validez de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL								
Motivación Intrínseca								
1	Se siente satisfecho con la responsabilidad asignada en su puesto de trabajo	X		X		X		
2	La realización personal en su puesto de trabajo influye en su satisfacción general	X		X		X		
3	Percibe usted la aplicación práctica de los valores dentro de su entorno laboral como un modelo a seguir	X		X		X		
4	Le brindan la oportunidad de participar en capacitaciones, que permiten su desarrollo profesional	X		X		X		
5	Crea Interés las tareas y proyectos diarios realizado por su persona	X		X		X		
Motivación extrínseca								
6	Considera usted que la remuneración es justa de acuerdo con el trabajo realizado	X		X		X		
7	Las condiciones de trabajo desde la infraestructura e instalaciones son adecuadas para la realización de sus funciones	X		X		X		
8	Los beneficios ofrecidos (días libres, vacaciones, diplomas) por la empresa son adecuados y satisfactorios para usted	X		X		X		
9	Existen incentivos económicos por cumplimiento de metas	X		X		X		
10	Recomendarías esta empresa para trabajar							
Motivación de Poder								
11	Sus opiniones y sugerencias son valoradas y aceptadas en su lugar de trabajo	X		X		X		
12	Considera que el trabajo realizado cumple con estándares de eficiencia y permite un logro óptimo en su desempeño laboral	X		X		X		
13	Se siente satisfecho usted con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empresa	X		X		X		
14	Conoce los procesos de ascenso de la Organización	X		X		X		
15	Se te brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa	X		X		X		

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL								
Comportamiento								
16	Proporciona ideas de mejora en los proyectos y actividades relevantes en su área de trabajo	X		X		X		
17	La persona que lidera su equipo demuestra habilidades de liderazgo al guiarlos y motivarlos.	X		X		X		
18	La productividad alcanzada se relaciona con el cumplimiento de tus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo	X		X		X		
Resultados								
19	Participas activamente en proyectos y actividades relevantes para su área de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que cumples con los objetivos propuesto por la Organización	X		X		X		
21	Te consideras eficiente según los tiempos establecidos en la ejecución de tus tareas y responsabilidades							
Habilidades								
22	Coopera activamente con el trabajo en equipo demuestra una cooperación activa al trabajar y colaborar con sus colegas	X		X		X		
23	Te sientes capacitado en habilidades técnicas y prácticas para realizar su trabajo de manera competente logrando rentabilidad	X		X		X		
24	Te consideras una persona que se adapta a los cambios y resuelve problemas de manera eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 20 de junio de 2023

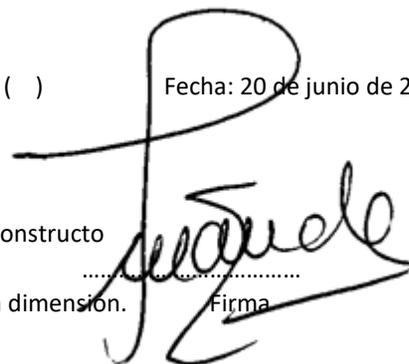
Apellidos y nombres del juez evaluador Escobedo Gálvez José Fernando DNI N° 44632438

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



.....
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL								
Motivación Intrínseca								
1	Se siente satisfecho con la responsabilidad asignada en su puesto de trabajo	X		X		X		
2	La realización personal en su puesto de trabajo influye en su satisfacción general	X		X		X		
3	Percibe usted la aplicación práctica de los valores dentro de su entorno laboral como un modelo a seguir	X		X		X		
4	Le brindan la oportunidad de participar en capacitaciones, que permiten su desarrollo profesional	X		X		X		
5	Crea Interés las tareas y proyectos diarios realizado por su persona	X		X		X		
Motivación extrínseca								
6	Considera usted que la remuneración es justa de acuerdo con el trabajo realizado	X		X		X		
7	Las condiciones de trabajo desde la infraestructura e instalaciones son adecuadas para la realización de sus funciones	X		X		X		
8	Los beneficios ofrecidos (días libres, vacaciones, diplomas) por la empresa son adecuados y satisfactorios para usted	X		X		X		
9	Existen incentivos económicos por cumplimiento de metas	X		X		X		
10	Recomendarías esta empresa para trabajar							
Motivación de Poder								
11	Sus opiniones y sugerencias son valoradas y aceptadas en su lugar de trabajo	X		X		X		
12	Considera que el trabajo realizado cumple con estándares de eficiencia y permite un logró optimo en su desempeño laboral	X		X		X		
13	Se siente satisfecho usted con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empresa	X		X		X		
14	Conoce los procesos de ascenso de la Organización	X		X		X		
15	Se te brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa	X		X		X		

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL								
Comportamiento								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Proporciona ideas de mejora en los proyectos y actividades relevantes en su área de trabajo	X		X		X		
17	La persona que lidera su equipo demuestra habilidades de liderazgo al guiarlos y motivarlos.	X		X		X		
18	La productividad alcanzada se relaciona con el cumplimiento de tus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo	X		X		X		
Resultados								
19	Participas activamente en proyectos y actividades relevantes para su área de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que cumples con los objetivos propuesto por la Organización	X		X		X		
21	Te consideras eficiente según los tiempos establecidos en la ejecución de tus tareas y responsabilidades							
Habilidades								
22	Coopera activamente con el trabajo en equipo demuestra una cooperación activa al trabajar y colaborar con sus colegas	X		X		X		
23	Te sientes capacitado en habilidades técnicas y prácticas para realizar su trabajo de manera competente logrando rentabilidad	X		X		X		
24	Te consideras una persona que se adapta a los cambios y resuelve problemas de manera eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 20 de junio de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador Clavijo López Rosa Johanna DNI N° 44670106

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



.....
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL								
Motivación Intrínseca								
1	Se siente satisfecho con la responsabilidad asignada en su puesto de trabajo	X		X		X		
2	La realización personal en su puesto de trabajo influye en su satisfacción general	X		X		X		
3	Percibe usted la aplicación práctica de los valores dentro de su entorno laboral como un modelo a seguir	X		X		X		
4	Le brindan la oportunidad de participar en capacitaciones, que permiten su desarrollo profesional	X		X		X		
5	Crea Interés las tareas y proyectos diarios realizado por su persona	X		X		X		
Motivación extrínseca								
6	Considera usted que la remuneración es justa de acuerdo con el trabajo realizado	X		X		X		
7	Las condiciones de trabajo desde la infraestructura e instalaciones son adecuadas para la realización de sus funciones	X		X		X		
8	Los beneficios ofrecidos (días libres, vacaciones, diplomas) por la empresa son adecuados y satisfactorios para usted	X		X		X		
9	Existen incentivos económicos por cumplimiento de metas	X		X		X		
10	Recomendarías esta empresa para trabajar							
Motivación de Poder								
11	Sus opiniones y sugerencias son valoradas y aceptadas en su lugar de trabajo	X		X		X		
12	Considera que el trabajo realizado cumple con estándares de eficiencia y permite un logro óptimo en su desempeño laboral	X		X		X		
13	Se siente satisfecho usted con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empresa	X		X		X		
14	Conoce los procesos de ascenso de la Organización	X		X		X		
15	Se te brinda la oportunidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa	X		X		X		

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL								
Comportamiento								
16	Proporciona ideas de mejora en los proyectos y actividades relevantes en su área de trabajo	X		X		X		
17	La persona que lidera su equipo demuestra habilidades de liderazgo al guiarlos y motivarlos.	X		X		X		
18	La productividad alcanzada se relaciona con el cumplimiento de tus responsabilidades y tareas asignadas en el trabajo	X		X		X		
Resultados								
19	Participas activamente en proyectos y actividades relevantes para su área de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que cumples con los objetivos propuesto por la Organización	X		X		X		
21	Te consideras eficiente según los tiempos establecidos en la ejecución de tus tareas y responsabilidades							
Habilidades								
22	Coopera activamente con el trabajo en equipo demuestra una cooperación activa al trabajar y colaborar con sus colegas	X		X		X		
23	Te sientes capacitado en habilidades técnicas y prácticas para realizar su trabajo de manera competente logrando rentabilidad	X		X		X		
24	Te consideras una persona que se adapta a los cambios y resuelve problemas de manera eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 20 de junio de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador Garay Canales Henry Bernardo DNI N° 00373867

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



Firma