



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL
RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA
ORGANIZACIÓN DE LIMA, 2020 - 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autora:

**Bach. Caruajulca Menor Merari Elizabeth
ID ORCID: 0000-0002-6333-2905**

Asesor:

**MSc. Montenegro Ordoñez, Juan.
ID ORCID: 0000-0002-7997-8735**

Línea de Investigación:

Comunicación y desarrollo humano

**Pimentel – Perú
2022**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO
LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE LIMA, 2020 -
2021**

Aprobación del jurado:



Dr. Karla Elizabeth López Ñiquen

PRESIDENTE



Mg. Roberto Olazabal Boggio

SECRETARIO



MG. Cruz Ordinola María Celinda

VOCAL

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **la carrera profesional de Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE LIMA, 2020 - 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Caruajulca Menor Merari Elizabeth	DNI: 76760958	
-----------------------------------	------------------	---

Pimentel, 11 de julio del 2023.

* Porcentaje de similitud turnitin:20%

NOMBRE DEL TRABAJO	
PDF CARUAJULCA.docx	
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
8768 Words	47477 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
37 Pages	80.5KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 31, 2023 12:08 PM GMT-5	Aug 31, 2023 12:09 PM GMT-5
● 20% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base	
• 18% Base de datos de Internet	• 2% Base de datos de publicaciones
• Base de datos de Crossref	• Base de datos de contenido publicado de Cros
• 13% Base de datos de trabajos entregados	
● Excluir del Reporte de Similitud	
• Material bibliográfico	• Material citado
• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	

Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a mis padres y a Dios, porque gracias a ellos he sido optimista ante cada dificultad que se me ha presentado día a día en mis proyectos siendo un pilar fundamental en mi vida y han sido mi luz, fuerza y esperanza, gracias a mis padres por acompañarme en el desarrollo de toda mi carrera universitaria Psicología, no podría sentirme más ameno con la confianza puesta sobre mi persona, he logrado concluir con éxito un proyecto que en principio parecía una tarea titánica e interminable.

Agradecimientos

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todos los sentidos y agradezco a mis padres, quienes han forjado mi camino y me han guiado por el sendero correcto, a Dios, que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y no volver a cometerlos, gracias a ustedes que esta meta ha terminado.

Mi agradecimiento al docente Juan Montenegro Ordoñez por la paciencia y los conocimientos brindados durante el desarrollo del curso, la ayuda brindada ha sido sumamente importante.

Resumen

La investigación se ha desarrollado, dentro de un contexto, en donde la motivación dirigida hacia los colaboradores tiende a ser un medio por el cual, las empresas, pueden llegar a contar con un mejor desarrollo y desempeño, dentro del clima organizacional. En base a la problemática expuesta, se ha establecido el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021. El tipo de investigación ha sido el básico, con un diseño correlacional, en donde se ha considerado a un total de 80 colaboradores como tamaño poblacional, habiendo recolectado los datos, por medio del cuestionario. Los resultados han señalado que, dentro de las estrategias de motivación laboral, que han sido más representativas en el área de estudio, se ha podido especificar la existencia de correlación positiva considerable, en las estrategias de motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, contando con relaciones, directamente proporcionales. Así mismo, se ha concluido que, la motivación dentro de la organización se ha encontrado en un nivel alto, en la motivación intrínseca, con una representatividad del 72.50%. Además, la motivación extrínseca se ha contado con un nivel alto, en un 75.00%; además, la motivación trascendente se ha encontrado en un 76.25%, en el nivel alto.

Palabras clave: motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, rendimiento laboral, colaboradores.

Abstract

The research has been developed within a context in which motivation directed towards collaborators tends to be a means by which companies can achieve better development and performance within the organizational climate. Based on the exposed problematic, the following general objective has been established: To determine the relationship between labor motivation strategies and labor performance within an organization in Lima, 2020 - 2021. The type of research has been basic, with a correlational design, where a total of 80 collaborators have been considered as population size, having collected the data, by means of the questionnaire. The results have indicated that, within the work motivation strategies, which have been more representative in the study area, it has been possible to specify the existence of a considerable positive correlation in the strategies of intrinsic motivation, extrinsic motivation and transcendent motivation, with directly proportional relationships. Likewise, it has been concluded that motivation within the organization has been found at a high level, in intrinsic motivation, with a representativeness of 72.50%. In addition, extrinsic motivation was found to be at a high level, at 75.00%; furthermore, transcendent motivation was found to be at a high level, at 76.25%.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation, job performance, collaborators.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Resumen	6
Abstract	7
Índice	8
Índice de Tablas	10
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. Estrategias de motivación laboral	16
1.3.2. Rendimiento laboral	19
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación e importancia del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo general	24
1.7.2. Objetivos específicos.....	24
II. MATERIAL Y MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Población y muestra.....	25
2.3. Variables, operacionalización	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28

2.5.	Procedimiento de análisis de datos	31
2.6.	Criterios éticos	31
2.7.	Criterios de rigor científico	32
III.	RESULTADOS	34
3.1	Resultados en Tablas y Figuras.....	34
	Características sociodemográficas	34
	Estadística descriptiva	35
	Estadística inferencial.....	40
3.2	Discusión de resultados.....	44
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
4.1.	Conclusiones	47
4.2.	Recomendaciones	49
	REFERENCIAS	50
	ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	27
Tabla 2 Valoración de juicio de expertos.....	28
Tabla 3 Casos procesados – Variable de estrategias de motivación	29
Tabla 4 Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “estrategias de motivación”	29
Tabla 5 Casos procesados – Variable de rendimiento laboral	29
Tabla 6 Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “rendimiento laboral”	30
Tabla 7 Casos procesados – Variable de rendimiento laboral y estrategias de motivación laboral	30
Tabla 8 Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “rendimiento laboral y estrategias de motivación laboral”	30
Tabla 9 Edad.....	34
Tabla 10 Género	34
Tabla 11 Motivación intrínseca.....	35
Tabla 12 Motivación extrínseca.....	35
Tabla 13 Motivación trascendente.....	36
Tabla 14 Variable Estrategias de motivación laboral.....	36
Tabla 15 Iniciativa.....	37
Tabla 16 Competencia.....	37
Tabla 17 Productividad	38
Tabla 18 Reconocimiento	38
Tabla 19 Comunicación.....	39
Tabla 20 Variable rendimiento laboral.....	39

Tabla 21 <i>Relación de Pearson “Motivación laboral” y “Rendimiento laboral”</i>	40
Tabla 22 <i>Relación de Pearson “Motivación intrínseca” y “Rendimiento laboral”</i>	41
Tabla 23 <i>Relación de Pearson “Motivación extrínseca” y “Rendimiento laboral”</i>	42
Tabla 24 <i>Relación de Pearson “Motivación trascendente” y “Rendimiento laboral”</i>	43
Tabla 25 <i>Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización</i>	98
Tabla 26 <i>Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.</i>	98
Tabla 27 <i>En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.</i>	99
Tabla 28 <i>Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.</i>	100
Tabla 29 <i>Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.</i>	100
Tabla 30 <i>Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.</i>	101
Tabla 31 <i>Considera que la gestión docente es de alta calidad.</i>	101
Tabla 32 <i>En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.</i>	102
Tabla 33 <i>Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.</i>	102
Tabla 34 <i>Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.</i>	103
Tabla 35 <i>En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente.</i>	103
Tabla 36 <i>En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.</i>	104
Tabla 37 <i>La organización reconoce que ha realizado una buena labor.</i>	105
Tabla 38 <i>Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.</i>	105
Tabla 39 <i>Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.</i>	106

Tabla 40 <i>Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje</i>	106
Tabla 41 <i>Considera que se respetan los valores éticos en su organización.....</i>	107
Tabla 42 <i>Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.....</i>	107
Tabla 43 <i>Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.....</i>	108
Tabla 44 <i>Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización</i>	109
Tabla 45 <i>Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.</i>	109

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La situación económica internacional, corresponde a requerir a un personal motivado que alcance un mejor rendimiento laboral, en sus organizaciones. Tal es el caso expuesto en España, en donde distintas empresas han centrado esfuerzos, en corresponder a un tipo de gestión motivacional que se base en servir de utilidad para poder estimular a los profesionales que la conforman. Este caso ha surgido por el bajo rendimiento que han estado teniendo las empresas, producto de la decadencia económica que ha estado viviendo el país (Galarza, 2017).

Así mismo, se señala que la motivación psicosocial corresponde a una apreciación que se puede tener, con respecto al sujeto analizado, mediante el cual se podrán establecer estrategias basadas en teorías, tales como: Maslow, Herzberg, Mc Celland y Mc Gregor. Sin embargo, esto no sólo se basa en sensaciones de percepción, con respecto al rendimiento de los trabajadores, sino que conlleva a evaluar el estado situacional de los mismos, mediante el cual, se analizan las características de estos y con el apoyo de áreas, como la de recursos humanos, es que se intenta evaluar la efectividad y la repercusión que dichas estrategias han tenido, con respecto al rendimiento laboral. De esta forma, es que se enmarca una realidad problemática internacional, en donde se demuestra que el rendimiento laboral adecuado, deberá de ser alcanzado, no desde la presión o coacción, sino desde la motivación a brindar un servicio de calidad (Cadena, 2019).

En la actualidad la gente está tan inmersa en el acelerado proceso de cambio que involucra diferentes campos, incluido el sector educativo. Por lo tanto, este es el pilar fundamental del éxito de la organización escolar para la comunicación de confianza y la gestión de las relaciones interpersonales en un entorno educativo. En las organizaciones escolares, los directivos y profesores participan como líderes capaces de adaptarse a las novedades (García et al., 2019).

En los últimos años, vivimos en un mundo competitivo, y la empresa trabaja arduamente para mejorar cada día. Por ello, siempre es posible utilizar todos los medios a su alcance para lograr el objetivo. Entre ellos, el factor humano es fundamental para la mejor gestión, porque para una empresa, lo bueno o lo malo

depende de ello. Sin embargo, la mayoría de las empresas no enfatizan realmente la relación con los empleados. La motivación corresponde al enfoque, su productividad depende del grado. Pero algunas empresas quieren utilizar colaboradores para maximizar su carga de trabajo, sabemos que la motivación de los colaboradores nos permitirá alcanzar las metas establecidas por la organización (Galarza, 2017).

Al igual como lo mencionado anteriormente, es que la realidad nacional pasa por un contexto en el que la desconfianza por el trabajo, la decadencia de este, los bajos costos de los salarios o los pocos esfuerzos por invertir en los trabajadores, ha conllevado a que se deje de lado la aplicación y elaboración de estrategias motivadoras, dirigidas al personal. En base a ello, es que la falta de conocimiento de las instituciones, de diferentes índoles, tanto públicas como privadas, con respecto a la influencia positiva que puede tener el implementar este tipo de acciones, ha conllevado a que el personal brinde un servicio ineficiente, con grande evidencia de desmotivación (Fernández, 2018).

Esto ha quedado expresado en las tasas de mal clima laboral que ha alcanzado el Perú, en los últimos años, llegando a un valor del 68.02% y siendo superado por países, tales como: Chile, Colombia, Uruguay, entre otros de Latinoamérica. Así mismo, se destaca el valor del 9.10% de inestabilidad laboral con el que cuentan los peruanos, en comparación al 62% alcanzado por Estados Unidos. De esta forma, es como las cifras resultan desalentadoras para la nación y destacan la relevancia de conocer y comprender, cómo es que las estrategias de motivación pueden mermar dichas cifras (Cueva y Ponce, 2019).

Para el presente caso en estudio, es que se tiene a la realidad problemática del personal de la I.E. Ex Mixto La Molina 1278, en donde se ha podido percibir cómo es que muchos de ellos, han demostrado cierto desgano en la realización de sus actividades, evidenciado que muchas veces, el recreo o las charlas entre docentes, eran momentos de más disfrute y goce, que las clases mismas. Así mismo, un docente expresaba su molestia por la poca valoración que ha demostrado tener, con respecto a la institución en la que trabaja, considerando que muchas veces se le había pasado por la mente, el dejar de laborar en ese establecimiento; sin embargo, no lo hacía, por la necesidad económica que vivía.

1.2. Trabajos previos

García et al. (2019), tuvieron como finalidad el diseñar las estrategias comunicativas y motivacionales, con el objetivo de mejorar la calidad del clima organizacional, de la empresa PROSEGUR. El estudio fue aplicativo, con un diseño descriptivo, contando con una muestra de 50 trabajadores, recolectando la información mediante el cuestionario. Los resultados han señalado que el nivel de clima organizacional no ha sido bueno. En base a ello, se ha concluido que el campo laboral, las relaciones intrapersonales y los procesos internos, han conllevado a que la propuesta, se centre en esas dimensiones, con el objetivo de mejorar el clima organizacional de la empresa.

Galarza (2017), buscaron desarrollar un plan que se encargue de mejorar el nivel de motivación de una empresa en la ciudad de Ambato. El estudio fue aplicativo, con un diseño descriptivo, se mantuvo un elemento muestral de 50 personas se recolectaron datos mediante una encuesta, procesándola por medio de la estadística descriptiva. Los resultados han señalado que las condiciones de trabajo seguro han sido los más determinantes para poder mejorar la motivación de los trabajadores. En base a ello, se ha podido concluir que el trabajo de los colaboradores ha conllevado a que la estrategia se centre en el reconocimiento y la remuneración de los colaboradores.

Cadena (2019), se ha planteado como objetivo general, el hallar el nivel de correlación existente entre el desempeño laboral y la motivación, en la empresa Evatub S.A. El tipo de investigación ha sido el aplicativo, con un diseño correlacional, se contó con un elemento muestral de 50 trabajadores, recopilando datos mediante un cuestionario. Los resultados exhibieron una correspondencia entre los elementos analizados. Además de ello, se ha concluido que la dimensión que mayor influencia ha tenido entre las variables de estudio ha sido la protección y la seguridad.

Aguilar (2018), tuvo como propósito evaluar la relación existente entre el rendimiento laboral y la motivación. El estudio fue aplicativo, con un diseño correlacional, teniendo un elemento muestral de 30 trabajadores, habiendo desarrollado un cuestionario para la obtención de datos. Los resultados revelaron

una asociación considerable entre los elementos examinados, con un nivel de significancia menor a 0.050. En base a ello, se ha llegado a la conclusión que la dimensión que ha tenido mayor influencia sobre las variables de estudio ha sido la retroalimentación.

Lora (2017), buscó determinar las estrategias que se encargan de mejorar los niveles de desempeño laboral, en cuanto a la mejora de la motivación de los colaboradores de la corte superior. El estudio fue aplicativo, con un diseño correlacional, con un elemento muestral de 30 trabajadores, habiendo aplicado el cuestionario. Los resultados revelaron una relación de las variables observadas. En base a ello, se ha concluido que el diseño de plan ha generado un mejor desempeño laboral, en los trabajadores.

Cubas (2016), tuvo como finalidad el determinar la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal del objeto de estudio. El estudio fue aplicado, con un diseño correlacional, tomando un elemento muestral de 16 empleados, habiendo contado con la aplicación de una encuesta. Los resultados revelaron una correspondencia de los elementos observados, habiendo conseguido una sigma menor a 0.050. Así mismo, se ha concluido que la dimensión que mayor influencia ha tenido sobre las variables de estudio ha sido la eficiencia personal.

Fernández (2018), buscó determinar las estrategias para la mejora de la motivación laboral de un instituto técnico superior, en Lima. Además, el estudio fue aplicado, con un diseño descriptivo, en el que se ha tomado como población a 50 trabajadores, como tamaño muestral a 30 trabajadores y se aplicó un cuestionario. Los resultados han señalado que el plan motivacional que se ha propuesto se ha centrado de forma principal, en el gusto y el disfrute del trabajo de los laborantes, dentro de la organización. Mientras que, se ha llegado a la conclusión que el plan establecido, ha mejorado de forma significativa, el rendimiento de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrategias de motivación laboral

García (2012) señala que las estrategias de motivación corresponden a la aplicación de diferentes argumentaciones, con el objetivo de mejorar el rendimiento

de los colaboradores. Esto se ve desarrollado, mediante el respeto de ciertas normativas y valores, que conlleven a que los colaboradores se desarrollen de forma óptima, dentro de la misma organización y con las limitantes éticas que le sugieren.

Es de esta forma, mediante la cual la motivación puede depender de diferentes factores, los cuales traen como consecuencia una conducta que puede influenciar de forma directa, en el objetivo que es buscado alcanzar. De la misma forma, se señala que, dentro del ámbito laboral, se tiende a identificar y a tener presentes, ciertos consejos que son brindados, con respecto a la motivación, mediante la cual, se puede ahondar en un negocio que alcance buenos resultados, en cuanto a rendimiento. (Cubas, 2016)

García (2012) sostiene que las dimensiones que caracterizan a las estrategias de motivación son: factores higiénicos y factores motivantes. Estas dimensiones serán expuestas en los apartados posteriores.

1.3.1.1. Motivación intrínseca

Cubas (2016) sostiene que la motivación intrínseca corresponde a todos aquellos elementos que están relacionados de forma directa, con las necesidades de las personas, para el caso de estudio, dentro del ámbito laboral. Así mismo, las personas suelen tener necesidades básicas para poder mantener una calidad de vida óptima.

Es de esta forma, mediante la cual, dentro de este tipo de motivación, se puede encontrar a los sentimientos de autorrealización y el logro o cumplimiento. El desarrollo de tareas que sean estimulantes para los colaboradores corresponde a labores que suelen ser desarrolladas con un grado de optimismo mayor, debido a que existen sentimientos de autorrealización por parte de los colaboradores. Es de esta forma, en la que la misma organización deberá de conocer a los propios individuos de su organización. (García y Gómez, 2019)

Así mismo, se señala que el reconocimiento y el cumplimiento de logros, son dos indicadores que se encuentran muy arraigados entre sí. En base a ello, es que se puede establecer, ciertas estrategias motivantes, que conlleven a que las

personas puedan ser ensimismadas, ante el alcance de un logro importante, generando un grado de motivación tal, que quiera alcanzar el cumplimiento de ese objetivo, de forma continua. (Villanueva y Córdoba, 2018)

1.3.1.2. Motivación extrínseca

Cubas (2016) sostiene que la motivación extrínseca corresponde a todos los elementos que se relacionan con los factores de entorno. Así mismo, se puede señalar a la existencia de los siguientes indicadores: tareas estimulantes, reconocimientos, condiciones físicas del trabajo, seguridad y factores económicos (Marín y Placencia, 2017).

Cuando se hace referencia a los factores económicos, se señala que las personas necesitan ingresos que vayan acorde a las necesidades que estos tienen que cubrir de forma permanente. Así mismo, estos necesitan desarrollarse en condiciones laborales óptimas, que les brinden facilidades, en cuanto al desarrollo físico que requiere cada laborante (Marín y Placencia, 2017). De esta forma, surgen ciertos elementos internos que buscan que los colaboradores, puedan desarrollar un sentimiento de seguridad, comunicación entre los compañeros de trabajo y el alcance de estatus (Tierra, 2016).

1.3.1.3. Motivación trascendente

Cubas (2016) señala que este tipo de motivación es aquella que representa el hecho de trascendencia, dentro de una sociedad en específico. Al analizarla, se puede ahondar en la existencia de factores sociales y estatus (Marín y Placencia, 2017).

Así mismo, se sostiene que todas las mencionadas, dependen de la organización, pues deberán de establecer estrategias que no hagan dudar acerca de la permanencia a los colaboradores, deberán de invertir en estrategias de marketing interno que garanticen el mantenimiento del estatus y de los factores sociales, entre los colaboradores (Tierra, 2016).

1.3.1.4. Factores motivantes

Cubas (2016) sostiene que los factores motivantes son aquellos elementos que serán influenciados de forma positiva, para mejorar el grado de motivación que

tiene un individuo. Todo ello, corresponderá a estimulaciones mediante elementos externos e internos, de la organización, hacia los colaboradores.

1.3.1.5. Teorías de la motivación

Las teorías que describen teóricamente a la motivación son: la teoría de la pirámide de Maslow y la teoría de la motivación Higiene de Herzberg. La primera teoría señala que las personas se ven motivadas a realizar ciertas acciones, dependiendo de un orden correlativo de necesidades. Ante ello, se sostiene que los requerimientos fisiológicos son el primer escalón, la seguridad corresponde al segundo escalón, la afiliación corresponde al tercer escalón, el reconocimiento forma parte del cuarto y la autorrealización, conlleva a caracterizar el último escalón (Luo, 2019).

Así mismo, la teoría de la motivación de Herzberg corresponde a mencionar que las personas se encuentran influenciadas por dos factores fundamentales, la satisfacción y la insatisfacción. Es de la misma forma, mediante la cual, un individuo puede llegar a generar resultados positivos, ante la ocurrencia de hechos que conlleven al alcance de sentimientos de felicidad, traducidos en aumentos de satisfacción. Mientras que, los resultados esperados, serán negativos, cuando los factores de entorno generan insatisfacción en el individuo (Villanueva y Córdoba, 2018).

1.3.2. Rendimiento laboral

Terán y Lorenzo (2011) señala que el rendimiento laboral, es el comportamiento que tiene una persona, dentro de una organización, con respecto al cumplimiento de las actividades que le corresponde realizar dentro de la misma. Este rendimiento suele ser medido, por diversos indicadores; sin embargo, se sostiene que esta estimación, depende de los objetivos estratégicos de cada organización.

Así mismo, cabe señalar que la valoración total del rendimiento laboral, suele ser evaluado por la misma empresa, en relación a diferentes acontecimientos que se hayan desarrollado en el tiempo, con respecto a un determinado colaborador. Es de esta forma, mediante la cual se pueden obtener resultados positivos y/o

negativos por parte de los mismos, incurriendo en el despido de este o el planteamiento de mejoras estratégicas que permitan complementar sus capacidades (Zúñiga, 2019).

Terán y Lorenzo (2011) señalan que las dimensiones que caracterizan al rendimiento laboral, son: la iniciativa, la competencia, la productividad, el reconocimiento y la comunicación. Estas dimensiones serán evaluadas y descritas en los siguientes apartados.

1.3.2.1. Iniciativa

Cubas (2016) sostiene que la iniciativa es la capacidad que tiene una persona, de poder mejorar o adaptarse a los elementos externos que la influyen de forma directa o indirecta. Esta normalmente suele ser de carácter positivo, debido a que los colaboradores, suelen buscar una mejora continua dentro de una organización.

Además de ello, se señala que la capacidad adaptativa de cada individuo, depende de las capacidades que busque desarrollar y de la velocidad en la que logre desarrollar estos cambios. Es de esta forma, en la que un colaborador podrá tener mejor iniciativa, con respecto a otra (Vallejos, 2019).

Es de la misma forma, mediante la cual, existe un organismo externo que puede ofrecer información fidedigna, con respecto a los puntos de mejora de cada individuo, siendo la supervisión, la encargada de brindar recomendaciones para que el individuo, desarrolle estrategias personales, para mejorar su rendimiento laboral, en base a la iniciativa (Ale y Baca, 2019).

1.3.2.2. Competencia

Cubas (2016) sostiene que la competencia laboral, comprende los conocimientos que caracteriza a un colaborador, con respecto a la realización de un determinado conjunto de acciones, dentro del ámbito laboral. Es de esta forma, en que cada colaborador, podrá tener un determinado nivel de desarrollo, mediante el cual dependerá de la formación inicial que lo caracterice.

Se sostiene que la competencia se ve alcanzada por el desarrollo de acciones que gozan de responsabilidad laboral y de ética profesional. Es de esta

forma, mediante la cual, un colaborador deberá de ser responsable en la realización de sus acciones, debido a que puede ver afectada la moral de su trabajo y, por ende, de sus acciones (Cayatopa, 2017).

En base a lo mencionado, es que surge la ética profesional, en donde se busca que el colaborador pueda alcanzar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, bajo las mismas condiciones laborales que la competencia. En base a ello, es que no se incurrirá en acciones que puedan afectar no sólo la moral del individuo, sino el renombre de la empresa (Capurro y Noa, 2019).

1.3.2.3. Productividad

Cubas (2016) sostiene que la productividad laboral, corresponde a aquella medida mediante la cual, un colaborador resulta ser eficiente en el trabajo. Con ello se hace referencia a que haga empleo del menor tiempo posible y de la menor cantidad de recursos de la organización, con el objetivo final de alcanzar buenos resultados, con respecto a su trabajo.

Además de lo mencionado, se tiene que un colaborador deberá de alcanzar la eficiencia operativa. Con ello, se hace referencia a que la organización contenga los medios suficientes como para mantener una eficiencia profesional alta. A esto se le debe de adicionar, el criterio de evaluación para con la organización, quien deberá de contar con elementos externos que faciliten el desarrollo de las actividades diarias (Yeren, 2017).

Así mismo, se señala que se deberá de mantener un trabajo de calidad, en todo momento, debido a que no se podría aceptar la velocidad en el trabajo, cuando los bienes y/o servicios que se brindan, son de baja calidad. Cabe señalar que toda baja calidad, corresponderá a una consecución de eventos no gratificantes que pueden traer como consecuencia, la pérdida de clientes de forma continua (Pizarro, 2017).

1.3.2.4. Reconocimiento

Cubas (2016) señala que el reconocimiento es aquel medio, mediante el cual, un individuo llega a ser reconocido o conmemorado, por una organización, en base al cumplimiento de ciertos objetivos. Dichos objetivos, no corresponden a

elementos ajenos de la organización, sino que están relacionados con los objetivos estratégicos de la misma.

Existen ciertas estrategias para mejorar el grado de reconocimiento, dentro de la organización. Por considerar algunas de ellas, se tiene a las promociones internas y a los ascensos. Cuando se habla acerca de las promociones internas, se busca crear una competencia saludable dentro de la misma, considerando ciertos reconocimientos o entrega de méritos, cuando un colaborador ha cumplido con un objetivo (Pizarro, 2017).

Así mismo, se señala que los ascensos, son un medio por el que los líderes de equipo suelen motivar a sus colaboradores, a brindar un rendimiento bastante elevado, en todo momento de sus actividades, con el objetivo final de incurrir en una mayor jerarquía dentro de la organización y/o corresponder de igual forma, un mejor reconocimiento económico (Yeren, 2017).

1.3.2.5. Comunicación

Cubas (2016) señala que la comunicación corresponde a un medio por el cual, se puede transmitir la información entre un individuo a otro. Por este mismo motivo, es que los colaboradores pueden llegar a solucionar problemas de forma rápida y eficiente; así mismo, el medio en el que se emplee, depende su eficiente, de la calidad de las instalaciones, el canal empleado por el emisor y el grado de interacción que se tenga.

Cabe señalar que, las relaciones interpersonales son un elemento muy importante, para llegar a mantener una correcta comunicación entre los colaboradores. Esto se debe a que no se puede esperar un grado de comunicación óptimo, cuando existe una mala relación entre colegas de trabajo, debido a que se mostrarán renuentes, ante el desarrollo de trabajos de carácter grupal (Aroni, 2019).

Así mismo, se sostiene que la capacidad de interacción entre los mismos, puede ser una consecuencia de una mejoría en la comunicación de los mismos. Es de esta forma, mediante la cual, dicha capacidad puede llegar a tener un efecto

positivo, dentro de la organización, por el mismo motivo que se llegan a interacciones grupales, mucho más fuertes (Adame et al., 2019).

1.3.2.6. Teorías del rendimiento laboral

Las teorías que se encargan de describir el rendimiento laboral son: la teoría X e Y de McGregor y el modelo jerárquico ERC de Alderfer, donde este último, se encuentra basado en la teoría de Maslow, mediante la cual, se puede alcanzar una mejor o peor satisfacción, con respecto al cumplimiento de un deseo. Es de esta forma, en la que se puede centrar en dos requisitos indispensables: las relaciones interpersonales y las necesidades que tiene cada persona, para poder crecer de forma laboral (Quiroz, 2019).

De igual forma, si se analiza la teoría X e Y de McGregor, se puede evaluar la necesidad que se tiene de considerar al trabajador, como un elemento pasivo del trabajo, el cual requiere de ser castigado de forma permanente, para poder alcanzar un buen objetivo final. Esto conlleva a que la gerencia de las empresas, lleguen a pensar que deberá de asumir un control elevado, para poder controlar las acciones de los colaboradores (Condor y Valencia, 2019).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación se ha visto justificada desde el ámbito social, debido a que buscó analizar las condiciones de trabajo de una organización del distrito de Lima, con el objetivo de mejorar, en base a diversas estrategias de motivación, el rendimiento que estos colaboradores, pueden llegar a tener, dentro de una organización. Esto conlleva a que se generen puestos de trabajo de mayor calidad, que se centren en el colaborador, por encima de condiciones externas (Galarza, 2017).

Desde el punto de vista económico, la investigación permitió que la organización pueda establecer estrategias de motivación, que generen un mejor rendimiento de los colaboradores. Esto conllevó a que los colaboradores puedan

brindar una mejor calidad de servicio y/o producir un bien de alta calidad, que satisfagan las necesidades de los clientes (Cadena, 2019).

Así mismo, desde la perspectiva teórica y metodológica, la investigación ha buscado determinar la asociación de las variables de estudio, la motivación y el rendimiento laboral, mediante la cual se establecerán estrategias de compensación que no sólo pueden ser usadas por la organización de la muestra de estudio, sino por demás instituciones que contengan una problemática similar o del mismo rubro. Así mismo, se hizo uso de teorías que explicaron el comportamiento de los trabajadores (Fernández, 2018).

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar la motivación dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021

Evaluar el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021

Identificar la relación entre la Motivación extrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021

Valorar la relación entre la Motivación trascendente y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue el básico, debido a que la investigación se ha centrado en comprender una realidad problemática actual, en referencia a la generación de un conocimiento nuevo basado en la comparación de las variables de estudio. Cohen y Gómez (2019), lo fundamentan como aquel análisis que busca comprender de forma íntegra un problema analizado, en cuanto a la generación de una idea o conocimiento específico.

Así mismo, se puede decir que el diseño fue el correlacional, descriptivo, transversal y no experimental. Fue considerada correlacional, como consecuencia que las variables y dimensiones, en sí mismas, serán comparadas, para evaluar el grado de afectación que genera una, con respecto a otra. Además de ello, fue considerada como descriptiva, debido a que inicialmente, se tendrá que comprender las características que describen a las variables. Mientras que, fue considerado transversal, debido a que se aplicó el cuestionario, sólo por única vez, sin existir repeticiones de este. Así mismo, se señaló que no brindó manipulación alguna, con respecto a las variables, analizando a las mismas, en su contexto natural (Cohen y Gómez, 2019).

2.2. Población y muestra

La población fue una organización que se encuentra ubicada en Lima. Los colaboradores que conforman a esta fueron 80 (Cohen y Gómez, 2019).

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Estrategias de motivación laboral

Definición: García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de la misma.

Definición operacional: Las estrategias de motivación, corresponden a la determinación y caracterización de las estrategias de motivación, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Definición: Valera (2011) señala que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.

Definición operacional: Se buscó mejorar el rendimiento de los colaboradores, en miras de un planteamiento eficiente de las estrategias de motivación laboral.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable independiente Estrategias de motivación laboral	García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de esta.	Las estrategias de motivación corresponden a la determinación y caracterización de las estrategias de motivación, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.	Motivación intrínseca	Sentimientos de autorrealización <u>Logro o cumplimiento</u>	Cuestionario
			Motivación extrínseca	Tareas estimulantes Reconocimientos Condiciones físicas del trabajo Seguridad <u>Factores económicos</u>	
			Motivación trascendente	Factores sociales Status	
Variable dependiente Rendimiento laboral	Terán y Lorenzo (2011) señalan que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.	Se buscó mejorar el rendimiento de los colaboradores, en miras de un planteamiento eficiente de las estrategias de motivación laboral.	Iniciativa	Adaptación de capacidades <u>Supervisión</u>	Cuestionario
			Competencia	Responsabilidad laboral <u>Ética profesional</u>	
			Productividad	Eficiencia operativa <u>Trabajo de calidad</u>	
			Reconocimiento	Promociones internas <u>Ascensos</u>	
			Comunicación	Relaciones interpersonales Capacidad de interacción	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: La técnica que se empleó para la presente investigación fue la encuesta, habiendo empleado el instrumento cuestionario.

Instrumento: El instrumento empleado, fue el cuestionario, el cual contó con un total de 21 preguntas y se recurrió a la escala de medición Likert. Además, la cantidad de preguntas que conforman a la variable “Estrategias de motivación laboral”, son 14; mientras que, la cantidad de preguntas que conforman a la variable “Rendimiento laboral”, son de 7.

Validez: Así mismo, se ha tomado como referencia a la adaptación del cuestionario expuesto por Cubas (2016), en su estudio “La Motivación Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral Del Personal En La I.E- Adeu Deportivo SAC-Chiclayo”. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, donde se tuvo un Alfa de Cronbach de 0.855, demostrando la fiabilidad del instrumento.

La confirmación de la validez de las preguntas realizadas, hacia el objeto de estudio, ha sido validada, por los siguientes expertos:

Tabla 2

Valoración de juicio de expertos

Experto	Especialidad	Elementos de estrategias de motivación	Elementos de rendimiento laboral
Paola Gayoso Barrantes	Licenciado	14 / 14	7 / 7
Tamara Awramiszyn Fernández	Licenciado	14 / 14	7 / 7
Laura Ines Manrique Mamani	Doctor	14 / 14	7 / 7

Confiabilidad

Para el caso de la confiabilidad, se ha recurrido al uso del Alfa de Cronbach, con la finalidad de poder evaluar las respuestas ofrecidas por el tamaño muestral, habiendo obtenido lo siguiente:

Tabla 3

Casos procesados – Variable de estrategias de motivación

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Como se ha podido apreciar, la totalidad de casos procesados ha sido de 80, llegando a coincidir con el tamaño muestral.

Tabla 4

Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “estrategias de motivación”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	14

Nota: Elaboración propia

Los resultados revelaron la confiabilidad para la variable “estrategias de motivación”; como efecto de haber conseguido un valor superior a 0.70.

Tabla 5

Casos procesados – Variable de rendimiento laboral

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Como se ha podido apreciar, la totalidad de casos procesados ha sido de 80, llegando a coincidir con el tamaño muestral.

Tabla 6

Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “rendimiento laboral”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	7

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los resultados han reflejado el alto nivel de confiabilidad respecto a la variable “rendimiento laboral”; como consecuencia de haber alcanzado una valoración superior a 0.70.

Tabla 7

Casos procesados – Variable de rendimiento laboral y estrategias de motivación laboral

	N	%
Cases Valid	80	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Como se ha podido apreciar, la totalidad de casos procesados ha sido de 80, llegando a coincidir con el tamaño muestral.

Tabla 8

Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “rendimiento laboral y estrategias de motivación laboral”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	21

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Los resultados demostraron la confiabilidad respecto al instrumento, como consecuencia de que ambas variables consiguieron una valoración superior a 0.70.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Este correspondió a la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio. Los datos recolectados, fueron pasados a una hoja de Excel, con representaciones numéricas, las cuales llegan a ser los códigos que conformarán la base de datos. Estos fueron exportados al programa SPSS V25.0, mediante el cual, se pudo asumir la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, en donde se obtuvieron gráficos de barras, tablas de frecuencia, además del coeficiente Pearson y también el Alfa de Cronbach.

2.6. Criterios éticos

Se consideró la aplicación de la normativa APA, con la finalidad de citar a los autores correspondientes y respetar los derechos de autor. Además de ello, se respetó en la aplicabilidad del instrumento de medición, guardando el respeto antes y después de tener contacto con los colaboradores que formaron parte de la muestra. Así mismo, la validez de la investigación corresponderá a una recolección de datos justa y fiable, en el que sólo se tomó información de fuentes confiables (Cohen y Gómez, 2019).

Consentimiento informado: Es el grado de correspondencia que llega a ser asumido por la muestra, para poder formar parte de la investigación y del desarrollo del instrumento (Cohen y Gómez, 2019). Todos los colaboradores que formarán parte de la muestra deberán de ser consultados, antes de la aplicabilidad del instrumento de medición.

Confidencialidad: La confidencialidad, es comprendida como aquel grado de privacidad que se llega a tener, respecto a los datos recolectados (Cohen y Gómez, 2019). Todos los datos que serán recolectados sólo serán empleados, con fines académicos y sin revelar datos personales.

Observación del participante: La observación del participante, es aquel medio de indagación, por el que el participante, llega a ser considerado como un elemento de investigación y recolección de datos (Cohen y Gómez, 2019). Los investigadores, gozarán de contar con condiciones éticas mínimas de fidelidad de los resultados y procesamiento de datos, en base al acopio de la información de los sujetos de estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Estos fueron tomados de Cohen y Gómez (2019), siendo los siguientes:

Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad: Los datos que fueron observados y evaluados, correspondieron a la ejecución y aplicabilidad del instrumento a aplicar, con la finalidad de formar una base de datos fiable que ofrezca respuesta a los objetivos de investigación.

Consistencia para la replicabilidad: La información debe de ser fiable y confiable, no solo desde el ámbito técnico, sino desde el ámbito teórico (Cohen y Gómez, 2019). Todos los resultados recolectados, debieron de contar con un formato y procesamiento, acorde con las exigencias mínimas de orden, legibilidad y entendimiento, con el objetivo que estos puedan ser tomados como referencia, por parte de otros autores, permitiendo de esta forma, un juicio crítico y discernimiento por parte de estos.

Conformabilidad y neutralidad: La neutralidad y la conformabilidad, señalan que el investigador no deberá de manipular los datos, con la finalidad de poder mantener relevancia de la investigación propia (Cohen y Gómez, 2019). Los resultados procesados y analizados gozaron de veracidad, con respecto a que estos han correspondido a una descripción del objeto de estudio. Así mismo, todos estos no han dependido de criterios personales de análisis.

Relevancia: La relevancia es la condición de validez científica y técnica que tiene una investigación, respecto a una problemática determinada (Cohen y Gómez, 2019). La investigación fue desarrollada en todo momento, con la finalidad de que

se pueda ofrecer un análisis de las variables de estudio y, por ende, el alcance de los objetivos establecidos.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y Figuras

Características sociodemográficas

Tabla 9

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
<= 23,00	3	3,8
24,00 - 30,80	10	12,5
30,81 - 38,60	10	12,5
38,61 - 46,40	16	20,0
46,41 - 54,20	21	26,3
54,21+	20	25,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que los colaboradores de una organización de Lima, respecto a la edad, han señalado que, el 3.75% cuenta con una edad menor o igual a los 23 años, el 12.50% cuentan con una edad entre los 24 y los 30.80 años, el 12.50% cuentan con una edad entre los 30.81 y los 46.40 años, el 20.00% cuentan con una edad entre los 38.61 y los 46.40 años, el 26.25% cuentan con una edad entre los 46.41 y los 54.20 años, y el 25.00% cuentan con una edad mayor a los 54.21 años.

Tabla 10

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	51	63,8
Masculino	29	36,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Relevancia: Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, han señalado que, el 63.75% han contado con sexo femenino y el 36.24% han contado con sexo masculino.

Estadística descriptiva

Análisis de las dimensiones de la Variable Estrategias de motivación laboral

Tabla 11

Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	5,0
Nivel medio	18	22,5
Nivel alto	58	72,5
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión de motivación intrínseca, en un 5.00% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 22.50% en un nivel medio y en un 72.50% en un nivel alto.

Tabla 12

Motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	5,0
Nivel medio	16	20,0
Nivel alto	60	75,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión de motivación extrínseca, en un 5.00% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 20.00% en un nivel medio y en un 75.00% en un nivel alto.

Tabla 13*Motivación trascendente*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	7,5
Nivel medio	13	16,3
Nivel alto	61	76,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión de motivación trascendente, en un 7.50% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 16.25% en un nivel medio y en un 76.25% en un nivel alto.

Análisis de la Variable Estrategias de motivación laboral**Tabla 14***Variable Estrategias de motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	5,0
Nivel medio	19	23,8
Nivel alto	57	71,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la Variable Estrategias de motivación laboral, en un 5.00% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 23.75% en un nivel medio y en un 71.25% en un nivel alto.

Análisis de las dimensiones de la Variable Rendimiento Laboral

Tabla 15

Iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	7,5
Nivel medio	5	6,3
Nivel alto	69	86,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión iniciativa, en un 7.50% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 6.25% en un nivel medio y en un 86.25% en un nivel alto.

Tabla 16

Competencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	7,5
Nivel medio	13	16,3
Nivel alto	61	76,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión competencia, en un 7.50% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 16.25% en un nivel medio y en un 76.25% en un nivel alto.

Tabla 17
Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	7,5
Nivel medio	14	17,5
Nivel alto	60	75,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión productividad, en un 7.50% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 17.50% en un nivel medio y en un 75.00% en un nivel alto.

Tabla 18
Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	7,5
Nivel medio	5	6,3
Nivel alto	69	86,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión reconocimiento, en un 7.50% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 6.25% en un nivel medio y en un 86.25% en un nivel alto.

Tabla 19*Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	10,0
Nivel medio	8	10,0
Nivel alto	64	80,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la dimensión comunicación, en un 10.00% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 10.00% en un nivel medio y en un 80.00% en un nivel alto.

Análisis de la Variable Rendimiento Laboral**Tabla 20***Variable rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	10,0
Nivel medio	5	6,3
Nivel alto	67	83,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la presente tabla se puede evidenciar que, los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a la Variable rendimiento laboral, en un 10.00% se ha encontrado en un nivel bajo, en un 6.25% en un nivel medio y en un 83.75% en un nivel alto.

Estadística inferencial

Objetivo General

Tabla 21

Relación de Pearson “Motivación laboral” y “Rendimiento laboral”

		Motivación laboral	Rendimiento laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	0.767
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	0.767	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados comprobaron la existencia de la hipótesis alternativa, en cuanto se contó con una sigma inferior a 0.050. Además, con el valor de Pearson se evidenció una relación directamente proporcional entre los elementos observados, donde se mantuvo un valor de 0.767 (correlación positiva muy fuerte).

Objetivo Específico 3

Tabla 22

Relación de Pearson “Motivación intrínseca” y “Rendimiento laboral”

		Motivación intrínseca	Rendimiento laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	0.642
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	0.642	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados comprobaron la existencia de la hipótesis alternativa, en cuanto se contó con una sigma inferior a 0.050. Del mismo modo, con la valoración de Pearson se evidenció una relación directamente proporcional entre los elementos examinados, donde se mantuvo un valor de 0.642 (correlación positiva considerable).

Objetivo Específico 4

Tabla 23

Relación de Pearson “Motivación extrínseca” y “Rendimiento laboral”

		motivación extrínseca	Rendimiento laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	0.711
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	0.711	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados comprobaron la existencia de la hipótesis alternativa, en cuanto se contó con una sigma inferior a 0.050. Por otro lado, con la valoración de Pearson se evidenció una relación directamente proporcional entre los elementos observados, donde se mantuvo un valor de 0.711 (correlación positiva considerable).

Objetivo Específico 5

Tabla 24

Relación de Pearson “Motivación trascendente” y “Rendimiento laboral”

		Motivación trascendente	Rendimiento laboral
Motivación trascendente	Correlación de Pearson	1	0.803
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	0.803	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados comprobaron la existencia de la hipótesis alternativa, en cuanto se contó con una sigma inferior a 0.050. Mientras que, mediante la valoración de Pearson se evidenció una relación directamente proporcional entre los elementos observados, donde se mantuvo un valor de 0.711 (correlación positiva muy fuerte).

3.2 Discusión de resultados

De acuerdo con el análisis del objetivo general, los resultados han demostrado la existencia de incidencia alcanzada entre las variables, en donde se ha demostrado con ello una relación positiva muy fuerte entre la motivación y el rendimiento laboral, consignando un valor de 0.767. Así mismo, se ha consignado que Aguilar (2018), ha alcanzado dentro de su estudio un comportamiento muy similar al manifestado anteriormente, en donde la relación fue demostrada por una sigma inferior a 0.050, sobre el cual se ha podido comprender que las estrategias de motivación laboral llegan a ser elementos incidentes en cuanto al rendimiento de un colaborador. Bajo dicha tendencia, se encuentra similitud en los resultados alcanzados, en donde se puede deber a la alta coherencia que puede manifestarse de acuerdo con la motivación laboral y su efecto positivo dentro del ámbito organizacional. Cubas (2016), ha señalado que la motivación corresponde a ser un conjunto de acciones que son desarrolladas por una entidad o individuo, con la finalidad de mejorar las condiciones de entorno de un colaborador.

En cuanto al objetivo específico 1 se puede establecer el hecho de haber contado con un nivel de motivación intrínseca alto, alcanzando una representatividad del 72.50%. Así mismo, la motivación extrínseca se ha contado con un nivel alto, en un 75.00%; además, la motivación trascendente se ha encontrado en un 76.25%, en el nivel alto. García et al (2019), ha señalado que, en el campo laboral, las relaciones intrapersonales y los procesos internos, han conllevado a que la propuesta, se centre en esas dimensiones, con el objetivo de mejorar el clima organizacional de la empresa. Esta misma conjetura ha sido correspondida en el área de trabajo analizada, en donde se ha podido alcanzar un adecuado comportamiento y rendimiento, en cuanto a las estrategias de motivación personal, las cuales se han encontrado en un nivel alto, con un valor representativo del 71.25%, lo cual se ha visto explicado principalmente por haber alcanzado una mayor importancia, en relación con los recursos humanos.

Así mismo, en referencia con el objetivo específico 2, se ha podido contar con un nivel alto de iniciativa, en donde esta se ha demostrado con un valor representativo de 86.25%, siendo complementado con un adecuado nivel de

competencia, en donde este se ha visto alcanzado por el 76.25% de los colaboradores. Mientras que, en cuanto a la productividad, se ha contado con un nivel alto, en un 75.00%, el reconocimiento se ha encontrado en un nivel alto, con un valor representativo del 86.25% y en la dimensión de comunicación, se ha podido evidenciar el nivel representativo alto, con un valor del 80.00%. Galarza (2017), han señalado que las condiciones de trabajo seguro han sido los más determinantes para poder mejorar la motivación de los trabajadores. Así mismo, el trabajo de los colaboradores ha conllevado a que la estrategia se centre en el reconocimiento y la remuneración de los colaboradores. Esta exposición de datos ha dejado en evidencia, el grado de importancia que tiene, la adecuada adecuación de los recursos dentro del ámbito de trabajo, respecto a los recursos humanos, lo cual ha dejado en exposición una mayor capacidad de trabajo en equipo y rendimiento laboral.

Además, en referencia al objetivo específico 3, los resultados reflejaron la asociación significativa entre las estrategias de motivación extrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021, como consecuencia de alcanzar una sigma menor a 0.050. Así mismo, con la obtención de un valor de Pearson positivo, se validó que la relación ha sido directamente proporcional con un valor de 0.711 (correlación positiva considerable). Cadena (2019), han señalado que sí ha existido una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Además de ello, la dimensión que mayor influencia ha tenido entre las variables de estudio ha sido la protección y la seguridad. Esto ha demostrado el hecho de que, los sentimientos de autorrealización por parte de los colaboradores y el logro del cumplimiento, ha correspondido a ser evidencia más que suficiente, para haber podido alcanzar una mayor relevancia, dentro del rendimiento laboral.

Al momento de valorar el objetivo específico 4, los resultados reflejaron la correspondencia significativa en cuanto a las estrategias de motivación extrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021. Así mismo, con la obtención de un valor de Pearson positivo, se validó que la relación ha sido directamente proporcional con un valor de 0.711 (correlación positiva muy

fuerte). Aguilar (2018), ha señalado que se ha hallado correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, con un nivel de significancia menor a 0.050. En base a ello, la dimensión que ha tenido mayor influencia sobre las variables de estudio ha sido la retroalimentación. De esta forma, es que las tareas estimulantes, el grado de condición física alcanzada y el grado de seguridad que ha podido ser alcanzado por los colaboradores, ha señalado la posibilidad de que estos puedan mejorar el grado de productividad alcanzado.

Así mismo, en cuanto al objetivo específico 5, los resultados han expuesto la comprobación de la hipótesis, reflejando la asociación significativa entre las estrategias de motivación intrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021. Así mismo, con la obtención de un valor de Pearson positivo, se validó una relación que ha sido directamente proporcional con un valor de 0.642 (correlación positiva considerable). Lora (2017), ha señalado que ha existido una correlación representativa entre la motivación y el desempeño laboral. En base a ello, el diseño de plan ha generado un mejor desempeño laboral, en los trabajadores. Mientras que, se debe de destacar el hecho de la existencia de factores sociales y un nivel de status superior, en donde los colaboradores mismos han sabido cómo corresponder a la existencia de mejores niveles de entorno colaborativo.

Dentro de las limitaciones que han podido ser evidenciadas en la investigación, se ha señalado la posibilidad de contar con la evaluación descriptiva y el grado de correlación entre las variables de estudio, sin llegar a la incurrencia de diseño de una propuesta de compensación. Mientras que, como recomendación, se puede llegar a contar con el desarrollo de una propuesta basada en FODA, el que tome como punto de partida, la dimensión de mayor nivel de correlación significativa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Dentro de las estrategias de motivación laboral, que han sido más representativas en el área de estudio, se ha podido especificar la existencia de correlación positiva considerable, en las estrategias de motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, contando con relaciones, directamente proporcionales.

Se determinó que, la motivación dentro de la organización se ha encontrado en un nivel alto, en la motivación intrínseca, con una representatividad del 72.50%. Además, la motivación extrínseca se ha contado con un nivel alto, en un 75.00%; además, la motivación trascendente se ha encontrado en un 76.25%, en el nivel alto.

En relación con el rendimiento laboral, se ha establecido un nivel alto de iniciativa, en donde esta se ha demostrado con un valor representativo de 86.25%, siendo complementado con un adecuado nivel de competencia, en donde este se ha visto alcanzado por el 76.25% de los colaboradores. Mientras que, en cuanto a la productividad, se ha contado con un nivel alto, en un 75.00%, el reconocimiento se ha encontrado en un nivel alto, con un valor representativo del 86.25% y en la dimensión de comunicación, se ha podido evidenciar el nivel representativo alto, con un valor del 80.00%.

Respecto a la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, se obtuvo una sigma menor a 0.050, lo que ha expuesto la existencia de la hipótesis alternativa, en donde la relación ha sido directamente proporcional y con valor de 0.711, habiendo sido una correlación positiva considerable.

Además, respecto a la asociación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral, se ha contado con una sigma menor a 0.050, lo que ha expuesto la existencia de la hipótesis alternativa, en donde la relación ha sido directamente proporcional y con valor de 0.711, habiendo sido una correlación positiva considerable.

Mientras que, en cuanto a la relación entre la motivación trascendente y el rendimiento laboral, se ha contado con una sigma menor a 0.050, lo que ha expuesto la existencia de la hipótesis alternativa, en donde la relación ha sido directamente proporcional y con valor de 0.642, habiendo sido una correlación positiva considerable.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la organización, poder desarrollar cursos de capacitación motivacionales, dirigido hacia sus docentes, con la finalidad de que estos puedan llegar a contar con un mayor impacto y acercamiento, respecto a su área de trabajo, comprendiendo que, la motivación es un elemento importante, dentro de toda empresa.

Se puede exponer, la necesidad de los colaboradores, de poder conocer los niveles de motivación con el que estos cuentan, y de esta forma, entablar reuniones periódicas entre los mismos colaboradores, con la finalidad de desarrollar estrategias de motivación, dirigidas hacia determinados grupos de trabajo.

Se expone la necesidad de contar con una mayor capacidad de iniciativa, por parte de los colaboradores, con la finalidad de que se puedan contar con mejores rendimientos dentro del ámbito de trabajo en donde se entienda que la competencia no solo es responsabilidad del establecimiento de educación, sino que llega a ser entendido como una dimensión personal.

Se puede estudiar el grado de autorrealización de los colaboradores, con la finalidad de hacer coincidir a los objetivos estratégicos de la empresa, con los objetivos personales de cada grupo de trabajo, aumentando de esta forma, el grado de motivación intrínseca alcanzado.

Se recomienda, poder programar tareas estimulantes, dentro de los salones de clase y el desarrollo de reconocimientos de los docentes que hayan alcanzado con mérito alto, los objetivos estratégicos planteados.

Mientras que, se puede contar con la posibilidad de estudiar los factores sociales más determinantes, en el comportamiento de los colaboradores, entendiendo de esta forma, que estos pueden ser mejorados, para alcanzar un mayor rendimiento organizacional.

REFERENCIAS

- Adame, L.; Tapia, M. y Estrada, I. (2019). Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral: Una prueba piloto. *Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro Michoacán*, 1 (1), 1301 –1313.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.44.pdf
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones leña y sabor s.a.c, lima, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20INVERSIONES%20LE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ale, T. y Baca, F. (2019). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú.
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2333/1/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Aroni, L. (2019). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de limpieza* [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9216/1/2019_Aroni-Chucos.pdf
- Cadena, E. (2019) *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cadena, E. (2019). *la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Capurro, A. y Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad

Tecnológica del Perú.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2117>

Cayatopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa grupo rtp sac chiclayo – 2015* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/824/1/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?*. Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Condor, S. y Valencia, I. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del hospital nacional edgardo rebagliati martins – essalud. lima. 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Callao.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3577/CONDOR%20Y%20VALENCIA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la i.e- adeu deportivo sac- Chiclayo* [Tesis de pregrado].

Universidad Señor de Sipán.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cueva, R. y Ponce, M. (2019). *clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional del Callao.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, A. (2018) “*Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*” [Tesis de pregrado]. Universidad Norbert Wiener.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TEISIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galarza, A. (2017). *plan de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas*

- y cereales de la ciudad de Ambato [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1947/1/76446.pdf>
- Galarza, A. (2017). *Plan de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas y cereales de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1947/1/76446.pdf>
- García, S., Ramírez, A. y Ustariz, D. (2019). *Diseño de estrategias comunicativas y motivacionales para mejorar el clima organizacional en la empresa prosegur* [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13502/1/2019_estrategias_comunicativas_motivacionales.pdf
- García, V. (2012). *La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables* [Tesis de pregrado]. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=D426DD595F331642BD715C78C46AB525?sequence=1>
- García, Y. y Gómez, C. (2019). *Factores motivacionales de herzberg influyentes en el desempeño laboral del area de ventas de promart jaen – 2019* [Tesis de pregrado].
- Lora, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región lambayeque – 2017* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luo, Ch. (2019). *Un estudio correlacional sobre la motivación e identidad de los licenciados chinos de español y la propuesta didáctica de mejora para el ELE en China* [Tesis de posgrado]. Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/55443/1/T41125.pdf>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista de la Universidad*

Nacional de San Marcos, 17 (4), 42–52.
https://www.researchgate.net/publication/322157311_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_personal_de_una_organizacion_de_salud_del_sector_privado/fulltext/5a491f750f7e9ba868ad7a19/Motivacion-y-satisfaccion-laboral-del-personal-de-una-organizacion-de-salud-del-sector-privado.pdf

https://www.researchgate.net/publication/322157311_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_personal_de_una_organizacion_de_salud_del_sector_privado/fulltext/5a491f750f7e9ba868ad7a19/Motivacion-y-satisfaccion-laboral-del-personal-de-una-organizacion-de-salud-del-sector-privado.pdf

https://www.researchgate.net/publication/322157311_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_personal_de_una_organizacion_de_salud_del_sector_privado/fulltext/5a491f750f7e9ba868ad7a19/Motivacion-y-satisfaccion-laboral-del-personal-de-una-organizacion-de-salud-del-sector-privado.pdf

Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719?locale-attribute=en>

Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral. una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5732/Quiroz%20Espinoza%20C%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terán, O. y Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Revista Omnia*, 17 (1), 96–110.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>

Tierra, V. (2016). *Los hábitos de higiene para el mejoramiento de la salud de los niños de segundo año de educación básica de la escuela 11 de noviembre del cantón riobamba, provincia de chimborazo, período lectivo 2015-2016* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2902/1/UNACH-FCEHT-TG-E.BASICA-2016-000068.pdf>

Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6270/Garc%C3%ADa%20Tinoco%20%26%20Gomez%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejos, A. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte sac filial Chiclayo* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf

Villanueva, C. y Córdoba, D. (2018). *Motivación en estudiantes de grado quinto de una institución educativa de la ciudad de Villavicencio* [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6216/1/2018_motivacion_estudiantes_grado.pdf

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa klaus. s.a. lima – 2016* [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GO%20MEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

Zúñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%C3%BA%20niga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021	Existe relación significativa entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021	Variable independiente Estrategias de motivación laboral	Tipo de investigación Básico
	Objetivos específicos Analizar la motivación dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021		Dimensiones Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendente	Diseño de la investigación: correlacional, descriptivo, transversal y no experimental
	Evaluar el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021		Variable dependiente Rendimiento laboral	Población y muestra Población: 80 colaboradores de una organización ubicada en Lima
	Determinar la relación entre la Motivación intrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021		Dimensiones Iniciativa Competencia Productividad Reconocimiento Comunicación	Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
	Identificar la relación entre la Motivación extrínseca y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 – 2021			

Valorar la relación entre la
Motivación trascendente y
el rendimiento laboral
dentro de una organización
de Lima, 2020 – 2021

Anexo 2 Resolución de aprobación de título



Pimentel, 28 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020FDH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, inciso 5.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística, la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0195-2019PD-USS, señala:

- Artículo 35°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 085-2020PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...).
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el informe N° 0085-2020FDH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el **Mg. Montenegro Ordoñez Juan**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (55 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución y **ADMISIÓN E INFORMES** dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo

Decano Facultad de Derecho y Humanidades
Distribución, Redacción, Vicealmirante Académico, Vicealmirante de Investigación, Oficina de Facultad, Jefes de Oficina,
Jefes de Área, Archivo.

Mg. Paula Elena Delgado Vega

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú



N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	ABAD POZO JANNA LIZETH CORDONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
2	ALBUQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021
3	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021
4	AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO LASERNA FLORES ANGÉLICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021
5	BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL RENGIFO SELEN PEGGY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO. 2020-2021
6	CACHO POZO DIANA MARITZA	AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021
7	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021
8	CARRASCO GARCES MARY CARMEN ROSALINA ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021
9	CARLAJULCA MENOR MERARI ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA. 2020-2021
10	CHAFLOQUE ESTOFANERO LISETH MILAYSA	VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETEN. 2020-2021
11	CHAPPA GONGORA ANABELL	MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS. 2020-2021
12	CHAVARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	ESTILOS DE CRIANZA Y CONDUCTAS AGRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PÚBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTÍ. 2020-2021
13	CHOZO SEGOBIA GREGORIO LUIS MIGUEL	SINDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
14	CHUJICA GARCIA NOEMI JESUS	DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
15	COBENAS ANTON VANESSA MARIANELA SANCHEZ ORELLANO WINNY	INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN JÓVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
16	COVEÑA CASTILLO DE AUZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA. 2020-2021
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E. DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
18	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	AUMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Anexo 3 Resolución de designación de asesor



Pimental, 28 diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita rectificar los títulos de investigación (tesis) en la resolución de asesor y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 19° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia". "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 5° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (B.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Finas de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo al Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0198-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N° 34: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".

Visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, emitido por la Escuela Profesional de Psicología quien solicita rectificar los títulos de investigación (tesis) en la resolución de asesor

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR como **ASESOR** de los proyectos de Investigación (tesis) al docente Mg. **MONTENEGRO ORDOÑEZ JUAN** de los trabajos siguientes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	ABAD POZO JANNALIZ LIZETH CORONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO, 2020-2021
2	ALBUQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO, 2020-2021
3	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA, 2020-2021
4	AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO LABERNA FLORES ANSELICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO, 2020-2021
5	BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL RENGIFO SECLÉN PEDROY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFRODISIACA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021

Km. 5, carretera a Pimental
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultades, Instituto Ciprés, Jefes de Área, Archivo.



6	CACHO POZO DIANA MARITZA	AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021
7	CARBONEL MEOO SOCORRO GIOVANA	ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021
8	CARRASCO GARCÉS MARY CARMEN ROSALBA ORDINOLA BUSTAMANTE ANGE MARYLIN	VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021
9	CARJAJULLA MENDR MERARI ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE UMA. 2020-2021
10	CHAFLOQUE ESTOFANERO LUSETH MILAYSA	VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETEN. 2020-2021
11	CHAPPA GONGORA ANABELL	MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS. 2020-2021
12	CHAWARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	ESTRÉS DE CRIANZA Y CONDUCTAS ADRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PÚBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTI. 2020-2021
13	CHOZO SEGOBIA GREGORIO LUIS MIGUEL	SINDROME DE BURNOUT Y MOTIVACION LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
14	CHUICA GARCIA NOEMI JESUS	DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
15	COBENAS ANTON VANESSA MARGARELA SANCHEZ ORELLANO WINNY	INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACION DE PAREJA EN JÓVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
16	COVENA CASTILLO DE ALZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA. 2020-2021
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E. DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
18	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	AUMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
19	DIAZ MEDINA VANESA ILUCEN BALLENA KARINA KATIA	SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021
20	FRANCO PIZAN DE ALVA YESENIA DEL PILAR	LA FELICIDAD EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO. 2020-2021
21	FUSTAMANTE SEMPERTEQUI YULEISI	ACTITUDES SEXISTAS EN ADOLESCENTES DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. 2016-2021
22	GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y ADRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO. 2020-2021
23	GALVEZ JULCA ERLY JOSEANNE	IMPACTO DE LA DEPRESIÓN TANTO COMO FAMILIAR EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO. 2020-2021
24	GASCO NUÑEZ ANDREA ESTEFANIA LUJAN RAMOS ALDAR FELIPE	FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL PERÚ. 2020-2021

Chiclayo, Perú

44	ROMAN MELOAR EDITHA NOELIA VASQUEZ VILDOBO ROSMERY JANETH	ESTRES LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021
45	ROMERO ANGLIO YEFFERSON TEOFANES	PREVALENCIA DEL CYBERBULLYING EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VÍCTOR LARCO HERRERA, TRUJILLO, 2020-2021
46	RUIZ CARRION JULIE DAYANA	EMPATIA COGNITIVA Y AFECTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ADULTOS DEL CENTRO DE POMALCA, FRENTE A LA PRESENCIA DEL COVID-19, 2020
47	SIME GONZALES CLAUDIA ALEJANDRA	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y AGRESIVIDAD ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE CHICLAYO, 2020-2021
48	SOLANO ALBUQUEQUE DIANA LIZETH	ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE LIMA, 2020-2021
49	TAPE DOMÉZ MARY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE HUANCAYELICA, 2020-2021
50	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE, 2020-2021
51	TORRES NUÑEZ KEVIN ABNER	CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2020-2021
52	VALLEJOS FLORES CINTHIA YAMILE	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020-2021
53	VEGA BRAVO ESCOBAR VALERIE MARIETTA	PROGRAMA VIRTUAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA ADULTOS MAYORES DE LIMA CON EDUCACIÓN SUPERIOR Y SIN DIAGNÓSTICO DE DEMENCIA, 2020-2021
54	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021
55	VUU RAMÍREZ ROSA MARÍA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE UTCUBAMBA, 2020-2021

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0447-2020/FDH-USS de fecha 25 setiembre del 2020 y la Resolución N° 0887-2020/FDH-USS de fecha 30 de noviembre del 2020

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Paula Elena Delgado Vega
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Anexo 4 Asignación de jurado evaluador

Piura, 10 de junio del 2021

VISTO:

El informe N° 0100-2021/FH-DPS-USS, de fecha 07 de junio de 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de **ASIGNACIÓN DE JURADO EVALUADOR** para los Proyectos de Investigación (PDI); y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia". "Esta Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establece en sus respectivos reglamentos internos. Los requisitos mínimos son los siguientes: inciso 45.1 "Grado de Bachiller requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el cumplimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 066-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la Facultad o por la Escuela de Posgrado, al mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)".
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizado a partir del día siguiente de la recepción del informe. inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedido para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.
- Artículo 30°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se otorga el dictamen de expedido para la sustentación (...)".
- Artículo 31°: "Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Fide o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) meses del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)".
- Artículo 32°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (disaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".
- Artículo 33°: "Si el agrupado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis/tesis e los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. vencido el plazo, se debe presentar nueva tesis de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable".
- Artículo 40°: Si el/los autor/es de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de renunciar al trámite, desde la presentación del nuevo proyecto.

ADMISSION E INFORMES

074 481610 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Piura

Cuchayo, Perú

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefe del Oficina Jefe de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de investigación a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA	JURADOS
1	ALARCÓN AHUMADA GREGORIO FRANCISCO	"ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y ANSIEDAD ANTE LOS EXÁMENES EN ALUMNOS DE SECUNDARIA DE LA IE 'SEÑOR DE LOS MILAGROS' DE NEGROPAMPA, CHOTA 2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
2	- ALBUQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA - CAPO ODAR NDEM ELIZABETH	"INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
3	ARRUE VINCES LIZ KATHERINE	"ESTRES ACADÉMICO Y HABITOS ALIMENTICIOS EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
4	AVENDAÑO DAMARRA TEOFILA	"RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
5	- AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO - LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	"SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
6	BARQUERO DIAZ MARITZA ESTHER	"CÓMO SE RELACIONAN EL RETARDO MENTAL Y LAS FUNCIONES SEMÁNTICAS, FONOLÓGICAS Y SINTÁCTICAS DEL LENGUAJE EN NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAWRENCE KOHLBERG DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2019"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
7	- BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL - RENOIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	"DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
8	CACHO POZO DIANA MARITZA	"AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
9	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	"ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
10	- CARRASCO GARCÉS MARY CARMEN ROSALINA - ORDINOLA BUSTAMANTE ANGE MARYLIN	"VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENUO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
11	CARLA JULCA MENOR MERARI ELIZABETH	"ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: MG. MATCORENA BARRIETO AMALITA ISABEL Km. 5, carretera a Pimentel
12	CHAPPA GONDORA ANABEL	"MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: MG. MATCORENA BARRIETO AMALITA ISABEL Carretera de Pucallpa, distrito de Pucallpa

Distribución: Rectorado, Vice...

Jefes de Área, Archivos.

53	- ROMAN MELGAR EDITH WOELJA - VASQUEZ VILDOZO ROSMERY JANETH	"ESTRES LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. SAGARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN VOCAL: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO
54	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	"PROGRAMA DE ESTABILIZACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL VOCAL: LIC. BULNES BONILLA DARIEN GRETEL
55	- VALLEJOS ALBORQUEQUE AMY JENNERY - NECIOSUP CHURLIZZA JUAN AGUSTO	"PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA EN EL PERÚ, 2015-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENTES ZUGENT JACQUELIN VOCAL: MG. CRUZ ORDÓÑEZ MARIA CELINDA
56	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	"SINDROME DE BOREDOUT Y EMPATIA MEDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDÓÑEZ JUAN
57	- GALLARDO TEJEDA YAJURA NATALY - VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. OLAZABAL SOGGIO ROBERTO DANTE VOCAL: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado-Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADmisIÓN E INFORMES

074 481610 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Oficina, Jefes de Área, Archivos.



Universidad Señor de Sipán

Encuesta dirigida a los colaboradores que conforman una organización de Lima, 2020 - 2021

Instrucciones: Determinar la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 - 2021

Definición de Estrategias de motivación laboral: García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de la misma.

Definición de Rendimiento laboral: Terán y Lorenzo (2011) señala que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Estrategias de motivación laboral						
1	Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización					
2	Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.					
3	En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.					
4	Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.					
5	Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.					

6	Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.
7	Considera que la gestión docente es de alta calidad.
8	En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.
9	Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.
10	Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.
11	En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente
12	En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.
13	La organización reconoce que ha realizado una buena labor.
14	Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.

Rendimiento laboral

15	Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.
16	Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje.
17	Considera que se respetan los valores éticos en su organización
18	Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.
19	Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.
20	Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización
21	Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ASIGNATURA: INVESTIGACIÓN II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO, está dirigido a las personas mayores de edad, padres y madres de sus menores hijos que serán invitados para participar en la investigación **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE LIMA, 2020 - 2021.**

Que se realizará como parte de la formación profesional de los estudiantes de la Unidad Académica de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura Metodología de la Investigación Científica, MSc. Juan Montenegro Ordoñez. Tiene el propósito de complementar la formación profesional de los estudiantes del X ciclo de Psicología, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá si es que decide participar en la aplicación del presente cuestionario. Además, se le pedirá que responda algunas preguntas de un cuestionario que durará aproximadamente 30 minutos.

El cuestionario será de manera individual y anónima, lo que consistirá en preguntas sobre temas de Motivación y Rendimiento Laboral, lo cual usted formará parte. Así como usted consiente que su participación sea hasta que concluya la aplicación del cuestionario, o hasta cuando desee retirarse, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica, de la asignatura Metodología de la Investigación Científica.

Justicia. La participación de usted en la presente investigación, no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional de los estudiantes responsables de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido lo que hemos conversado hasta este momento. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tiene sentido consentir su participación en la investigación.

En cualquier momento de la investigación, usted puede realizar las preguntas que desea, por ello, le proporcionaremos un número telefónico, al cual usted llamará con ese fin. El número de teléfono, es el siguiente: **933169792**

¿Ha entendido? ¿Todo está claro? ¿Tiene alguna pregunta?

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación. Por ello, usted decidirá qué seudónimo utilizaremos. Si desea, puede elegir los seudónimos por sorteo. Escribiremos unos 10 nombres que usted desea, o nosotros le presentaremos 10 opciones, y elegirá dos de ellos al azar. Los nombres elegidos, serán los seudónimos.

Solo los estudiantes, investigadores responsables de la investigación, conocerán los seudónimos.

SEGUNDA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente consentir mi participación en la investigación titulada:

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE LIMA, 2020 - 2021.

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo se identificará con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que, en cualquier momento, me puedo retirar de la investigación, incluso, durante la entrevista grupal. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha:

Anexo 7 Matriz de consistencia

N°	Edad	Género	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
1	23	2	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	56	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
3	61	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2
4	50	1	2	4	5	2	4	1	5	4	1	5	5	2	4	1	4	5	5	4	4	5	5
5	56	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	40	1	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	58	1	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
8	55	1	2	4	4	3	4	2	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
9	45	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	50	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	45	1	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	50	2	2	3	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
13	62	2	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
14	46	1	3	4	4	3	5	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	38	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
16	33	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	53	1	1	4	3	1	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
18	35	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	29	1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
20	27	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3
21	36	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	54	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	33	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	40	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
25	25	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
26	52	1	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	50	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	26	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29	49	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5
30	40	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
31	50	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4
32	30	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	55	1	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
34	23	2	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	56	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
36	61	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2
37	50	1	2	4	5	2	4	1	5	4	1	5	5	2	4	1	4	5	5	4	4	5	5
38	56	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
39	40	1	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
40	58	1	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
41	55	1	2	4	4	3	4	2	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
42	45	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	50	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	45	1	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	50	2	2	3	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
46	62	2	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
47	46	1	3	4	4	3	5	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
48	38	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
49	33	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	53	1	1	4	3	1	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
51	35	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	29	1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1

53	27	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3
54	36	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	54	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	33	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	40	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
58	25	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
59	52	1	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
60	50	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
61	26	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
62	49	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5
63	40	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
64	50	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4
65	30	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	55	1	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
67	23	2	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
68	56	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
69	61	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2
70	50	1	2	4	5	2	4	1	5	4	1	5	5	2	4	1	4	5	5	4	4	5	5
71	56	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
72	40	1	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
73	58	1	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
74	55	1	2	4	4	3	4	2	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
75	45	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	50	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	45	1	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	50	2	2	3	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
79	62	2	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
80	46	1	3	4	4	3	5	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4

Anexo 8 Validez de Aiken

CLARIDAD																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
J1	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3
J2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
J3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
CLARIDAD																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
0.67	0.67	1.00	0.67	0.33	1.00	1.00	0.33	1.00	1.00	0.33	1.0	0.67	0.67	1.00	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
0.89	0.89	1.00	0.89	0.78	1.00	1.00	0.78	1.00	1.00	0.78	1.0	0.89	0.89	1.00	0.89	0.89	0.89	0.89	0.89	0.89	
0.91											0.90										
0.90																					
COHERENCIA																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

COHERENCIA																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
0.67	0.67	0.33	0.67	0.67	1.00	1.00	0.33	1.00	1.00	0.33	1.00	0.67	0.67	1.0	0.6	0.6	0.6	0.3	0.6	0	
1.0	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1	
1.0	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1	
0.89	0.89	0.78	0.89	0.89	1.00	1.00	0.78	1.00	1.00	0.78	1.00	0.89	0.89	1.0	0.8	0.8	0.8	0.7	0.8	0	
0.90											0.90										
0.90																					
RELEVANCIA																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
RELEVANCIA																					
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL											TRASTORNOS FISIOLÓGICOS										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	1.00	1.00	0.33	1.00	1.00	0.33	1.00	0.67	0.6	1.0	0.6	0.6	0.6	0.3	0.6	0	
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1	
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1	

0.89	0.89	0.89	0.89	0.89	1.00	1.00	0.78	1.00	1.00	0.78	1.00	0.89	0.89	1.00	0.89	0.89	0.78	0.89	0.89
0.91											0.90								
0.90																			

<p>(Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).</p>	
---	--

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral. b.**

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESCALA DE AUTOMEDICIÓN DE LA DEPRESIÓN DE ZUNG (EAMD).

Nombre del instrumento:	Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral
Autor(es):	Cubas
Procedencia	Perú
Administración:	Personal docente
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Individual o colectiva.
Significación. Objetivo de la medición :	Tiene como finalidad, medir de forma cuantitativa las estrategias de motivación y el rendimiento laboral

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Estrategias de motivación laboral	García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de la misma.
2. Rendimiento laboral	Terán y Lorenzo (2011) señala que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Automedición de la Depresión de Zung (EAMD), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
- 2 Bajo Nivel
- 3 Moderado nivel
- 4 Alto nivel
- 5 **DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
-----------	-----------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Estrategias de motivación laboral	Motivación extrínseca	1. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización	3	3	3	
		2. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor	3	3	3	Hay buen clima laboral
		3. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.	4	2	3	
		4. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.	3	3	3	
		5. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.	2	3	3	
		6. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.	4	4	4	
		7. En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente	4	4	4	
		8. La organización reconoce que ha realizado una buena labor.	2	2	2	
	Motivación trascendente	9. Considera que la gestión docente es de alta calidad.	4	4	4	
		10. En la organización existen oportunidades para	4	4	4	

		relacionarse con los demás compañeros.				
Trastornos fisiológicos		11. Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.	2	2	2	
		12. Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.	4	4	4	
	Motivación intrínseca	13. En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.	3	3	3	
		14. Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización	3	3	3	
	Iniciativa	15. Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.	4	4	4	
		16. Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje.	3	3	3	
	Competencia	17. Considera que se respetan los valores éticos en su organización	3	3	3	
		18. Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.	3	3	3	

	Productividad	19. Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.	2	2	2	
	Reconocimiento	20. Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización	3	3	3	
	Comunicación	21. Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.	3	3	3	

Ciudad y fecha de evaluación:

Lima, 30 de mayo de 2021



Firma del evaluador

Psicoterapeuta

Laura Ines Manrique Mamani
21352

Número de colegiatura
lauris666612@gmail.com

989750978

E-mail/teléf

realizados -Título del estudio realizado).	
--	--

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESCALA DE AUTOMEDICIÓN DE LA DEPRESIÓN DE ZUNG (EAMD).

Nombre del instrumento:	Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral
Autor(es):	Cubas
Procedencia	Perú
Administración:	Personal docente
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Individual o colectiva.
Significación. Objetivo de la medición :	Tiene como finalidad, medir de forma cuantitativa las estrategias de motivación y el rendimiento laboral

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
-------------	------------

1. Estrategias de motivación laboral	García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de la misma.
2. Rendimiento laboral	Terán y Lorenzo (2011) señala que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Automedición de la Depresión de Zung (EAMD), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1 No cumple con el criterio

2 Bajo Nivel

3 Moderado nivel

4 Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Estrategias de motivación laboral	Motivación extrínseca	1. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización	4	4	4	
		2. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.	4	4	4	

		3. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.	4	4	4	
		4. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.	4	4	4	
		5. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.	4	4	4	
		6. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.	4	4	4	
		7. En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente	4	4	4	
		8. La organización reconoce que ha realizado una buena labor.	4	4	4	
	Motivación trascendente	9. Considera que la gestión docente es de alta calidad.	4	4	4	
		10. En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.	4	4	4	
		11. Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.	4	4	4	
		12. Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.	4	4	4	
	Motivación intrínseca	13. En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.	4	4	4	
		14. Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.	4	4	4	

Trastornos fisiológicos	Iniciativa	15. Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.	4	4	4	
		16. Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje.	4	4	4	
	Competencia	17. Considera que se respetan los valores éticos en su organización	4	4	4	
		18. Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.	4	4	4	
	Productividad	19. Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.	4	4	4	
	Reconocimiento	20. Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización	4	4	4	
	Comunicación	21. Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 30/06/2021

Lic. Paola Arroyo Barrante
PSICÓLOGA
C.F.P. 2255

Firma del evaluador

Lic. Ps Paola Gayoso Barrantes

Número de colegiatura

22552

E-mail/teléfono de contacto

959668005

<p>Experiencia en Investigación Psicométrica :</p> <p>(Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).</p>	<p>NO</p>
---	-----------

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento **Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral.**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESCALA DE AUTOMEDICIÓN DE LA DEPRESIÓN DE ZUNG (EAMD).

Nombre del instrumento:	Cuestionario para determinar las estrategias de motivación laboral y medir el rendimiento laboral
Autor(es):	Cubas
Procedencia	Perú
Administración:	Personal docente

Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Individual o colectiva.
Significación. Objetivo de la medición :	Tiene como finalidad, medir de forma cuantitativa las estrategias de motivación y el rendimiento laboral

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Estrategias de motivación laboral	García (2012) define a las estrategias de motivación, como aquella argumentación que se realiza, en base a normativas y valores, que se desarrollan dentro de una organización, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los colaboradores de la misma.
2. Rendimiento laboral	Terán y Lorenzo (2011) señala que el rendimiento laboral es el comportamiento de una persona, con respecto a las acciones que les son establecidas desarrollar. Es de esta forma, mediante la cual los colaboradores llegan a cumplir con sus objetivos estratégicos de forma eficiente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Automedición de la Depresión de Zung (EAMD), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

4.	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
----	------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
- 2 Bajo Nivel
- 3 Moderado nivel
- 4 Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Estrategias de motivación laboral	Motivación extrínseca	1. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización	4	4	4	
		2. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor	4	4	4	
		3. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.	4	4	4	
		4. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.	4	4	4	

		5. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.	4	4	4		
		6. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.	4	4	4		
		7. En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente	4	4	4		
		8. La organización reconoce que ha realizado una buena labor.	4	4	4		
	Motivación trascendente		9. Considera que la gestión docente es de alta calidad.	4	4	4	
			10. En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.	4	4	4	
			11. Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.	4	4	4	
			12. Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.	4	4	4	

	Motivación intrínseca	13. En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.				
		14. Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.	4	4	4	
Trastornos fisiológicos	Iniciativa	15. Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.	4	4	4	
		16. Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje.	4	4	4	
	Competencia	17. Considera que se respetan los valores éticos en su organización	4	4	4	
		18. Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.	4	4	4	
	Productividad	19. Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.	4	4	4	

	Reconocimiento	20. Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización	4	4	4	
	Comunicación	21. Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 30/06/2021

The image shows a handwritten signature in black ink over a grey rectangular stamp. The stamp contains the text: 'Tamara Awramiszyn Fernández', 'PSICOLOGA', and 'C.P.S.P. N° 14988'.

Firma del evaluador

Psicóloga Tamara Awramiszyn Fernández

Número de colegiatura

14988

.E-mail/teléfono de contacto

980960925

Anexo 10

Tablas de resultados

Variable Estrategias de Motivación Laboral

Tabla 25

Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	15,0
En desacuerdo	17	21,3
Indeciso	11	13,8
De acuerdo	37	46,3
Totalmente de acuerdo	3	3,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización, el 15.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 21.25% han estado en desacuerdo, el 13.75% han estado indecisos, el 46.25% han estado de acuerdo y el 3.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 26

Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,5
En desacuerdo	8	10,0
Indeciso	9	11,3
De acuerdo	48	60,0
Totalmente de acuerdo	13	16,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor, el 2.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 10.00% han estado en desacuerdo, el 11.25% han estado indecisos, el 60.00% han estado de acuerdo y el 16.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 27

En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	2	2,5
Indeciso	4	5,0
De acuerdo	49	61,3
Totalmente de acuerdo	21	26,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si en su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 2.50% han estado en desacuerdo, el 5.00% han estado indecisos, el 61.25% han estado de acuerdo y el 26.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 28

Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	18,8
En desacuerdo	18	22,5
Indeciso	17	21,3
De acuerdo	24	30,0
Totalmente de acuerdo	6	7,5
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda, el 18.75% ha estado totalmente en desacuerdo, el 22.50% han estado en desacuerdo, el 21.25% han estado indecisos, el 30.00% han estado de acuerdo y el 7.50% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 29

Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	15	18,8
Indeciso	4	5,0
De acuerdo	45	56,3
Totalmente de acuerdo	12	15,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si cuenta con estabilidad laboral en esta organización, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 18.75% han estado en desacuerdo, el 5.00% han estado indecisos, el 56.25% han estado de acuerdo y el 15.00% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 30

Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	8,8
En desacuerdo	8	10,0
Indeciso	11	13,8
De acuerdo	43	53,8
Totalmente de acuerdo	11	13,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización, el 8.75% ha estado totalmente en desacuerdo, el 10.00% han estado en desacuerdo, el 13.75% han estado indecisos, el 53.75% han estado de acuerdo y el 13.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 31

Considera que la gestión docente es de alta calidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	9	11,3
Indeciso	14	17,5
De acuerdo	40	50,0
Totalmente de acuerdo	13	16,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que la gestión docente es de alta calidad, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 11.25% han estado en desacuerdo, el 17.50% han estado indecisos, el 50.00% han estado de acuerdo y el 16.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 32

En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	2	2,5
Indeciso	8	10,0
De acuerdo	51	63,8
Totalmente de acuerdo	15	18,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si en la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 2.50% han estado en desacuerdo, el 10.00% han estado indecisos, el 63.75% han estado de acuerdo y el 18.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 33

Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	27,5
En desacuerdo	17	21,3
Indeciso	16	20,0
De acuerdo	20	25,0
Totalmente de acuerdo	5	6,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen privilegios, el 27.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 21.25% han estado

en desacuerdo, el 20.00% han estado indecisos, el 25.00% han estado de acuerdo y el 6.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 34

Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	5	6,3
Indeciso	5	6,3
De acuerdo	50	62,5
Totalmente de acuerdo	16	20,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 6.25% han estado en desacuerdo, el 6.25% han estado indecisos, el 62.50% han estado de acuerdo y el 20.00% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 35

En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
Indeciso	8	10,0
De acuerdo	50	62,5
Totalmente de acuerdo	18	22,5
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que en la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 10.00% han estado en desacuerdo, el 62.50% han estado de acuerdo y el 22.50% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 36

En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	5	6,3
Indeciso	5	6,3
De acuerdo	46	57,5
Totalmente de acuerdo	18	22,5
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que en la organización usted siente que alcanza su autorrealización, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 6.25% han estado en desacuerdo, el 6.25% han estado indecisos, el 57.50% han estado de acuerdo y el 22.50% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 37*La organización reconoce que ha realizado una buena labor.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	7	8,8
Indeciso	4	5,0
De acuerdo	46	57,5
Totalmente de acuerdo	17	21,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si la organización reconoce que ha realizado una buena labor, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 8.75% han estado en desacuerdo, el 5.00% han estado indecisos, el 57.50% han estado de acuerdo y el 21.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 38*Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11,3
En desacuerdo	7	8,8
Indeciso	15	18,8
De acuerdo	47	58,8
Totalmente de acuerdo	2	2,5
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización, el 11.25% ha estado totalmente en desacuerdo, el 8.75% han estado

en desacuerdo, el 18.75% han estado indecisos, el 58.75% han estado de acuerdo y el 2.50% han estado totalmente de acuerdo.

Preguntas de la Variable Rendimiento Laboral

Tabla 39

Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,0
En desacuerdo	7	8,8
Indeciso	4	5,0
De acuerdo	50	62,5
Totalmente de acuerdo	15	18,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si los directivos de la organización supervisan constantemente la labor educativa, el 5.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 8.75% han estado en desacuerdo, el 5.00% han estado indecisos, el 62.50% han estado de acuerdo y el 18.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 40

Considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	2	2,5
Indeciso	12	15,0
De acuerdo	52	65,0
Totalmente de acuerdo	8	10,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que los alumnos obtienen altos niveles de aprendizaje, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 2.50% han estado en desacuerdo, el 15.00% han estado indecisos, el 65.00% han estado de acuerdo y el 10.00% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 41

Considera que se respetan los valores éticos en su organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	8	10,0
De acuerdo	55	68,8
Totalmente de acuerdo	11	13,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que se respetan los valores éticos en su organización, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 10.00% han estado en desacuerdo, el 68.75% han estado de acuerdo y el 13.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 42

Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	10	12,5
Indeciso	5	6,3
De acuerdo	46	57,5
Totalmente de acuerdo	13	16,3
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 12.50% han estado en desacuerdo, el 6.25% han estado indecisos, el 57.50% han estado de acuerdo y el 16.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 43

Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	5	6,3
Indeciso	9	11,3
De acuerdo	57	71,3
Totalmente de acuerdo	3	3,8
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que el trabajo administrativo es de alta calidad, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 6.25% han estado en desacuerdo, el 11.25% han estado indecisos, el 71.25% han estado de acuerdo y el 3.75% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 44*Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	2	2,5
Indeciso	3	3,8
De acuerdo	48	60,0
Totalmente de acuerdo	21	26,3
Total	80	100,0

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización, el 7.50% ha estado totalmente en desacuerdo, el 2.50% han estado en desacuerdo, el 3.75% han estado indecisos, el 60.00% han estado de acuerdo y el 26.25% han estado totalmente de acuerdo.

Tabla 45*Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	10,0
En desacuerdo	3	3,8
Indeciso	5	6,3
De acuerdo	52	65,0
Totalmente de acuerdo	12	15,0
Total	80	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los colaboradores de una organización de Lima, respecto al género, respecto a si considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores, el 10.00% ha estado totalmente en desacuerdo, el 3.75% han estado

en desacuerdo, el 6.25% han estado indecisos, el 65.00% han estado de acuerdo y el 15.00% han estado totalmente de acuerdo.