



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL I.S.T.P. ENRIQUE LÓPEZ
ALBUJAR, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor (es):

Bach. Guevara Manayay Anthony Jairo

ORCID: 0000-0003-3861-1264 Asesor:

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

ORCID: 0000-0003-2259-4957

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL
I.S.T.P. ENRIQUE LÓPEZ ALBUJAR, 2021 Aprobación
del informe de investigación**

Asesor

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Nombre completo

Firma

Presidente

Dr.

Nombre completo

Firma

Secretario

Dr.

Nombre completo

Firma

Vocal

Dr.

Nombre completo

Firma

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a: A todos los que fueron un apoyo considerable e imprescindible en el transcurso de mi carrera y para el desarrollo posterior de esta tesis. A MI MADRE, que fue y es el apoyo moral y espiritual necesario para continuar cuando las dificultades se presentaron.

Agradecimiento

Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico A MI FAMILIA, MIS HIJOS, como una meta más conquistada.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Enrique López Albuja 2021. Como método se aplicó el tipo de investigación descriptivo – correlacional y diseño no experimental- transversal, la población en estudio fue de 93 trabajadores. En cuanto a los resultados obtenidos a través de la estadística inferencial el valor de significancia fue menor a 0.05 el cual se aceptó la hipótesis alterna, es decir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Así mismo se concluye que el coeficiente de Rho de Spearman de acuerdo al baremo de estimación existe una correlación positiva considerable. Por lo que, se determina que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Instituto Superior Enrique López Albuja, 2021.

Palabras claves: motivación, desempeño laboral, extrínseca, intrínseca

Abstract

The objective of the research was to determine how motivation influences the work performance of the workers of the Instituto Superior Enrique López Albuja 2021. As a method, the type of descriptive research - correlational and nonexperimental-cross-sectional design was applied, the study population was of 93 workers. Regarding the results obtained through inferential statistics, the significance value was less than 0.05, which accepted the alternative hypothesis, that is, motivation is significantly related to job performance.

Likewise, it is concluded that the Spearman Rho coefficient, according to the estimation scale, exists a considerable positive correlation. Therefore, it is determined that motivation is significantly related to work performance at the Enrique López Albuja Higher Institute, 2021.

Keywords: motivation, job performance, extrinsic, intrinsic

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	
ix Índice de gráfico	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación e importancia del estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.6.1. Objetivo general:	27
1.6.2. Objetivos específicos:	27
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Población y muestra	29
2.3. Variables, operacionalización	29

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5.	Procedimiento de análisis de datos	33
2.6.	Criterios éticos	33
2.7.	Criterios de rigor científico	33
III.	RESULTADOS	35
3.1.	Resultados en tablas y figuras	35
3.2.	Discusión de resultados	47
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
	Referencia	53
	Anexos	59
	Anexo 1: Matriz de consistencia	59
	Anexo 2: Operacionalización de las variables	60
	Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	62
	Anexo 4: Validación por expertos	64
	Anexo 5: Carta de Autorización	76
	Anexo 6: Resolución de aprobación del proyecto	77
	Anexo 7: Formato N° T1-C1-USS	78
		78
	Anexo 8: Fotos de aplicación de la encuesta	79

Índice de tablas

Tabla 1: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (agrupado)	35
Tabla 2: DIMENSIÓN_MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (agrupado)	36
Tabla 3: VARIABLE TOTAL: MOTIVACIÓN (agrupado).....	38
Tabla 4: DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado).....	39
Tabla 5: DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado).....	40
Tabla 6: DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD (agrupado).....	42
Tabla 7: VARIABLE TOTAL: DESEMPEÑO LABORAL (agrupado).....	43

Índice de gráficos

Figura 1: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (agrupado)	35
Figura 2: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (agrupado)	36
Figura 3: VARIABLE TOTAL: MOTIVACIÓN (agrupado)	37
Figura 4: DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado)	38
Figura 5: DIMENSIÓN: EFICACIA (agrupado)	39
Figura 6: DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD (agrupado)	40
Figura 7: VARIABLE TOTAL: DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	41

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

Romero, y otros (2019) describe que la motivación del personal ayuda a incrementar y la obtención de los altos rendimientos deportivos y preparación psicológica, así mismo determinara la dirección, intensidad y sentido del comportamiento humano, por medio del apoyo de los colaboradores en la actividad deportiva.

Corchuelo (2018) menciona la motivación que las instituciones educativas de Colombia brindan a los estudiantes a desempeñar en las aulas, en cuanto al apoyo y capacitación a brindar a los estudiantes en la universidad de la Sabana, fortaleciendo el aprendizaje y los desarrollos temáticos en el aula.

Alemán, Navarro, Suárez, Izquierdo, & Encinas, (2018) menciona que la motivación es importante ya que presenta el proceso entre la enseñanza y el aprendizaje que los trabajadores tienen para expresar sus actividades laborales.

Guevara (2018) involucra la correlación con el clima organizacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de Chiquimula en Guatemala, mediante la capacitación y desempeño del personal público en la unidad administrativa, en cuanto a la atención de los beneficiarios para la ayuda de los bienes públicos y al presupuesto a implementar en los diferentes proyectos de inversión.

Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018) mencionan al talento humano en cuanto al desempeño laboral, gestión pública en el ministerio de salud en Venezuela, al brindar apoyo y capacitación laboral en el ámbito de salud, donde involucrará a la utilización del personal profesional y los materiales.

Marisquirena, Iñigo, & Passarinil, (2018) corresponde al desempeño laboral que los ingenieros agrónomos presentan en la ciudad de Uruguay en cuanto a la falta de estudios o planes, para determinar los fenómenos que presentan la sociedad ante los cambios de clima.

A nivel nacional

Anastasio, García, & Mego (2020) involucra el talento humano y la motivación al desempeño laboral de las actividades por parte del personal público en la municipalidad de la región Lambayeque, así mismo se buscará las competencias del personal a desempeñar en las áreas administrativas, contables, personal de serenazgo, etc.

Porras & Durand (2018) menciona la motivación que los hospitales de la policía nacional del Perú, mediante la orientación y capacitación en los materiales y métodos a utilizar por las enfermeras en los hospitales, así mismo involucra la conformidad del personal por la atención al personal policial a prestar por las enfermeras a cargo.

Soto (2018) realiza un estudio de mercado con respecto a la motivación laboral a implementar en el centro de salud la Esperanza en Tacna, para la eficiencia organizacional y la inspiración del personal a la satisfacción de los clientes y personal.

González & Farfán, (2018) mencionan que las empresas de restaurant, turismo, etc, deben establecer motivacion a los turista extranjeros para incrementar la visitas a la ciudad del Inaca de Machupichu, donde se realizo preguntas a los turitas con el fin de recolectar informacion que ayude a la motivacion del turismo.

Sopla & Gonzales, (2018) mencionan que los hospitales deben tener en cuenta el desempeño de los profesionales en la salud en cuanto a la atención y calidad del servicio de los pacientes que acuden al hospital Gustavo Lanatta Lujan en Bagua y Santiago Apóstol en Utcubamba.

A nivel local

Con respecto al Instituto Enrique López Albuja, involucran diferentes responsabilidades con el personal administrativo y docente, sin dejar de lado las obligaciones de enseñanza aprendizaje de la misma que permitan establecer un

control de la atención de los alumnos, es por eso que el personal del Instituto tiene un baja motivación y desempeño de los trabajadores.

Por ello en el ámbito de la motivación se encontró que el Instituto no presentan orientación y satisfacción laboral por falta de méritos, reconocimiento.

Por otro lado, en el aspecto del desempeño laboral se encontró una falta de liderazgo en lo trabajadores los cuales les orienten y motiven a incrementar sus responsabilidades, actividades y tareas en el Instituto.

Dentro del Instituto se encontró que el personal no cuenta con motivación para la elaboración de sus diversas actividades laborales a desempeñar en las áreas, así mismo se encontró que las autoridades y trabajadores, no cuentan con capacitaciones pertinentes para el desempeño laboral de las actividades, proyectos, que ayuden a la productividad y crecimiento administrativo y plana docente lo cual se propondrá estrategias a implementar en beneficio de los colaboradores.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Ugarte (2018) en su tesis *el lista de los datos en la motivación de las dictámenes*, publicada por la universidad de Chile, donde se analizará las fallas de dilucidar si la motivación de las sentencias, tiene como objetivo manifestar la narración y argumento legal sobre la motivación de las fallos, tipo de investigación narrativo explicativo ya que describirá la recolección de información, teniendo como instrumentos la información bibliográfica a realizar por el investigador con respecto a los datos a recolectar. Se concluyó que la información recolectada por el investigador ayudara a analizar los diversos tipos de motivación a emplear los abogados, jueces en las sentencias.

Carranza (2018) en su tesis *niveles de la motivación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa Ahorro-Crédito "Lucha Campesina" cantón Cumandá*, para obtener el título de ingeniero comercial, el objetivo es establecer los grados de la motivación y satisfacción laboral de los

participantes de la entidad financiera “lucha campesina” en el Catón Cumandá en la provincia de Chimborazo, así mismo el tipo de investigación es correlacional ya que se encontró relación entre las variables, siendo diseño experimental, se encontró que la técnica e instrumentos observación, encuestas, entrevistas a realizar a la muestra 50 colaboradores, en cuanto a los resultados se fortalecerá por medio de los indicadores con respecto a las dos variables. Se concluyó que la cooperativa de ahorro ayudará al personal a establecer las variables en cuanto a realizar sus actividades.

Molina & Roperó (2017) en su tesis *diagnóstico de la motivación laboral y la importancia de los directivos en los niveles del sector solidario de Ocaña*, tiene como objetivo establecer herramientas que ayuden a la motivación y los directivos de las empresas del rubro de Ocaña mediante un seguimiento y control de los puntos claves, en cuanto al tipo de investigación es descriptiva ya que se recolecto información de la empresa en cuanto a las variables que ayudaran a la optimización de la motivación en las entidades del sector solidario, la población fue de 70 organizaciones en el sector, en la muestra se establecerá a 3 empleados de la entidad, en cuanto a la técnica e instrumentos fue la encuesta por medio de la observación directa, en los resultados de realizo por medio de ítems correspondiente a la motivación e importancia de los directivos. Se concluyó que las entidades en el sector solidario de Ocaña se implementarán capacitación y charlas orientadas a la motivación.

Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020) título *la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de los hospedajes en el Cantón Quevedo, Ecuador*, publicado por la universidad técnica estatal de Quevedo, el cual tiene el objetivo determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en los hoteles de cantón Quevedo, así mismo el tipo de investigación es analítica e histórica, ya que involucra a técnica e instrumentos a utilizar entrevistas y cuestionario, obteniendo como resultados la participación de los colaboradores para emplear los componentes de motivación y desempeño laboral. Se concluyó que en hoteles de Cantón Quevedo capacitaran y orientaran al personal al ofrecer servicios de calidad.

García & Cocha (2015) en su trabajo de tesis *estrategias de la satisfacción y el desempeño laboral de colaboradores del de la entidad financiera de la localidad de Ambato*, corresponde al objetivo establecer estrategias que ayuden a la motivación y el desempeño laboral que involucran al recurso humano de la compañía financiera internacional, período Octubre 2014 – Febrero 2015, siendo el tipo de investigación descriptiva, mediante la recolección de información, así mismo cuestionario a realizar a los 60 empleados, los resultados de las encuestas realizadas al personal se mostró los niveles de insatisfacción, el bajo interés laboral. Se concluye que el banco establecerá factores y medidas que ayuden a desarrollar las variables de forma adecuada.

Sarmiento (2017) en su trabajo *correlación del talento humano y el desempeño laboral de la real central en institución superior de Ecuador*, publicado por la escuela politécnica nacional, tiene como objetivo evaluar el capacidad humano mediante el desempeño laboral dela rea central de la institución Central del Ecuador, para los cual la averiguación corresponde al tipo correlacional y diseño transversal, a establecer las técnicas e instrumentos por medio de encuestas y cuestionarios a realizar al personal, obteniendo como resultados la estabilidad de la empresa por medio de control de las variables. Se concluyó que la sociedad establecerá medidas y estrategias para determinar el funcionamiento de las variables.

A nivel regional

Villareal (2018) en su investigación *correlación de la motivación de logro y la satisfacción laboral a empleados del municipio provincial de Tumbes, 2016*, publicada por la universidad católica los Ángeles Chimbote, se basa en la problemática con los problemas a nivel laboral por la falta de motivación y la deficiencia en la satisfacción laboral, tiene por objetivo general establecer correlación de la motivación de logro y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores en el Municipio de la provincia de Tumbes, 2016, siendo el tipo de investigación cuantitativa de nivel descriptiva-correlacional, con diseño no experimental-transversal, se recogió información de la empresa, por medio de la técnica de cuestionario a realizar a los trabajadores públicos, obteniendo como resultado un 63,2% de la motivación y 63,2% de satisfacción laboral. Se concluyó

que la municipalidad provincial de Tumbes tendrá que implementar capacitación y orientación al personal público para la ayuda de servicios a los beneficiarios por medio de la motivación y satisfacción laboral de estos.

Villareal (2018) en su tesis *dominio del clima organizacional con conexión de motivación laboral del concejo del distrito de Characato-2018*, el objetivo es implementar estrategias entre el clima Organizacional y la Motivación Laboral de la mano de obra del Municipio del distrito de Characato, siendo una indagación de enfoque cuantitativa, ya que se recolectó averiguación de la empresa, así mismo el tipo de investigación es sustantivo, transaccional y descriptiva, diseño relacional, siendo la muestra de 52 colaboradores, técnica fue la entrevista por medio del cuestionario a realizar a los colaboradores públicos, teniendo como resultado 42% alta motivación, 12% baja motivación. Se concluyó que la empresa implementará estrategias para establecer una buena motivación y clima organizacional en la municipalidad, con respecto a los trabajadores públicos.

Reyes & Vilcamiche (2018) en su trabajo *motivación de logro y satisfacción laboral en recursos humanos de compañía técnica en Lima*, publicada en la universidad Autónoma del Perú, se encontró el problema por falta de motivación y satisfacción laboral de sociedad industrial de Lima, tiene como objetivo fijar correlación motivación y la satisfacción laboral de los participantes de la organización industrial en Lima, siendo tipo de investigación descriptiva correlacional, así mismo la muestra es de 116 coagentes, teniendo como instrumento las escalas de motivación y satisfacción laboral, los resultados en la motivación fue de 54 puntos y la satisfacción laboral es de 88, 52 puntos. Se concluyó que la empresa industrial orienta y capacita al personal con respecto a la motivación y satisfacción laboral.

Castro (2018) en el trabajo de *habilidades de motivación y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huamantanga, 2017*, con respecto a la falta de motivación de los trabajadores públicos que perjudica el desempeño laboral en el municipio, el cual tiene objetivo general establecer una concordancia de las tácticas de motivación entre desempeño laboral de los empleados del entidad pública de la provincia de Huamantanga en el año 2017, siendo el tipo de investigación correlacional, así mismo la muestra de 59 colaboradores en la que se

implementará la técnica de encuesta a realizar mediante los instrumentos, teniendo como resultado en cuanto la motivación que 12% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, 61% se encuentra en bajo medio y 24% en bajo; así mismo en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Se concluyó que la municipalidad empleará estrategias claves para las variables de la investigación que ayuden a los funcionarios estatales del concejo de la división de Huamantanga para establecer una relación adecuada y mejoras en los sistemas de atención a los usuarios por el personal público.

Cabellos & León (2018) en su tesis *Dominio de la motivación entre el desempeño laboral de los consejeros de actividades comerciales de la compañía Mi Banco, sucursal Virú, 2017*, tiene el objetivo manifestar la autoridad de la motivación entre el desempeño laboral de los consejeros de negocios de la compañía Mi banco, Sucursal Virú, 2017, así mismo el tipo de estudio es descriptiva-correlacional, mientras que el diseño es no experimental, la población de 20 asesores, por medio de la encuesta, teniendo como resultados que la motivación de los asesores es de 0.771 y en desempeño laboral de 0,825. Se concluyó que la empresa Mi Banco planteará la solución de las variables por medio de capacitaciones y charlas motivadoras a los asesores financieros.

Velarde & Pastor (2018) en el trabajo de investigación *clima organizacional como el desempeño laboral en personales funcionarios de una asociación privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*, publicado por la universidad San Ignacio de Loyola, tiene como objetivo evaluación del ambiente institucional entre el desempeño laboral de los practicantes del departamento administrativo de la asociación privada de inflamables y petróleo en Lima el período 2017, el tipo de investigación es prospectivo, transversal - correlacional y no experimental, mediante la muestra de 280 personales administrativos se utilizará la técnica de información por medio de la encuestas y cuestionarios a realizar al personal, obteniendo de las dimensiones establecidas por las variables los resultados las estrategias a implementar por la compañía privada de combustibles e hidrocarburos. Se concluyó que el personal a cargo de recursos humanos se

implementará capacitaciones en beneficio del desempeño laboral y clima organizacional.

A nivel local

Avalos & Picasso (2019) en su tesis *motivación para el trabajo y desempeño laboral trabajadores del sector público de la capital Trujillo*, publicado por la universidad privada del Norte obtener el nivel académico de Maestro, tiene como objetivo decretar la analogía de la estimulación para el trabajo y el ejercicio laboral de los participantes de la entidad Pública de Trujillo, siendo el tipo de investigación correlacional, así mismo se estableció la técnica de cuestionarios a realizar a los 53 colaboradores, por medio de pregunta cerradas, el cual arrojó los resultados en cuanto a las dimensiones a utilizar por el investigador para la implementación de las variantes. Se concluyó que el análisis corresponde a la información recolectada en la empresa ayudara a identificar y mejorar los componentes de motivación y desempeño a implementar en beneficio de los colaboradores.

Gil & Sarmiento (2019) en su proyecto de *límites del clase laboral y su relación con la motivación de los contribuyentes del nivel de sistematizaciones de la organización Bucsar S.R.L. Trujillo – 2019*, publicado por la universidad privada del norte, Determinar la incidencia en el EBITDA con la estudio del NIIF 16 de alquileres activos de la asociación Remusa SRL al 2017, siendo el tipo de investigación no experimental –transversal y diseño descriptiva, ya que se recolectará información de teorías e información de la empresa en cuanto a la participación del personal, en cuanto a las técnicas e instrumentos se cuestionario y escala de Likert a realizar a los 25 colaboradores por medio de las preguntas a establecer, se tuvo que los resultados con respecto a las variables es de $X^2 = 26,448$ en alta y positiva $p = 0.000$ siendo menor de 5%. Se concluyó que la empresa Bucsar ayudará a establecer medidas en cuanto a la motivación y mejora en el clima organizacional para el personal.

Huamanchumo (2019) en su tesis *concordancia en la manera de liderazgo y motivación laboral: entidad financiera de la nación del Perú – filial Trujillo*, tiene como objetivo evaluar la relación del nivel de liderazgo entre la motivación laboral de los empleados del Banco de la Nación del Perú (BNP), Filial Trujillo, donde se identificó los problemas con respecto a la falta de liderazgo y motivación laboral, siendo

el tipo de investigación aplicada , correlacional y naturaleza de cuantitativa, así mismo se realizó cuestionario de tipo de escala de motivación a los 90 trabajadores, teniendo como resultados las escalas de la motivación en cuanto a las dimensiones ya se por motivación intrínseca y extrínseca, así mismo el tipo de liderazgo inversa o negativa débil. Se concluyó que las escalas ayudaran a establecer un control y mejora en las variables que permitan un incremento de clientes por la atención a brindar.

Mendoza (2018) en su investigación *Capacidades profesionales genéricamente y su proporción en el desempeño laboral para recursos humanos de la unidad de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*, el objetivo fijar la unión de las aptitudes laborales y el desempeño laboral de los empleados a cargo del plaza de logística en la entidad pública, para el análisis de la problemática en base a la falta de competencias laborales que perjudica del desempeño laboral del personal, siendo tipo no experimental para la identificación de los puntos se recogió datos de la empresa, así mismo el cuestionario de preguntas a establecer por las variables a los 23 trabajadores, los resultados ayudara a medir los niveles de la competencia laboral y el satisfacción laboral. En conclusión, se refiere capacitaciones a brindar por la empresa ayudaran a desarrollar las variables de la investigación.

Pacheco (2018) en su investigación *dependencia de la conocimiento de la misión del talento humano y desempeño laboral de los profesores de la Academia Tecnológico Privado de Trujillo, 2017*, proceso de título de maestra en administración de la educación, tiene como implementar las recomendaciones de las variables de gestión de competitividad humano y desempeño laboral de los profesores del Instituto superior técnico privado en la ciudad de Trujillo, 2017, para analizar los problemas de la investigación con respecto a las variables encontradas por el investigador, así mismo el tipo de investigación es descriptiva-transversal y diseño correlacional, en cuanto a las técnicas e instrumentos por medio de cuestionario a realizar al personal profesional del instituto, donde se obtuvo que el 57,7% corresponde a la variable independiente y el 59,6% a la variable dependiente. Se concluyó que las dimensiones a implementar en el estudio de la investigación ayudaran a identificar los problemas con respecto a las variables.

Castañeda (2020) en su tesis *estructura funcionaria de disciplina y el desempeño laboral de los asalariados en el Municipio Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019*, tienen como objetivo implementar herramientas del medio administrador estricto y el agrado laboral de los contratistas en la entidad pública Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, a identificar los problemas que perjudican la estabilidad de los recursos humanos en la municipalidad, siendo el tipo de investigación no experimental y diseño correlacional, así mismo se identificó las metodologías e instrumento a manejar información por medio de la encuesta y cuestionario a realizar a 491 servidores públicos, con respecto a los resultados a analizar fueron los software estadísticos a realizar en la municipalidad para determinar las soluciones de los problemas. Se concluyó que las variables identificadas en la municipalidad ayudaran a conocer el trabajo de los servidores públicos en cuanto al desarrollo de sus tareas o actividades laborales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Motivación

La motivación describe a los aspectos a abordar en la motivación laboral, que corresponden a incentivos, premios, charlas, reconocimiento por las actividades o el buen trabajo a elaborar por el personal (Maslow, 1991).

Se refiere a la influencia de los elementos de motivación y componentes de higiene, por medio de los beneficios, reconocimientos, responsabilidades, estímulos que ayuden a la satisfacción de los trabajadores (McClellan, 1989).

Teoría de la jerarquía de necesidades

Corresponde a las hipótesis conocidas por Abraham Maslow, que involucran en las necesidades según su orden jerárquico (Maslow, 1991).



Figura 1: Triangulo de supervivencia y crecimiento

Fuente: Maslow (1991)

Necesidades fisiológicas se encuentra en el nivel quinto de la pirámide involucra las expectativas primarias de las personas.

Necesidades de seguridad se encuentra en el nivel cuarto incluye la seguridad y la protección que tienen las personas a necesitar ya sea por algún daño.

Necesidades sociales se encuentra en el nivel tercero involucra los sentimientos de las personas a desarrollar en la sociedad.

Necesidades de estima se encuentra en el nivel dos son los sentimientos internos que corresponde al amor propio y respeto.

Necesidades de autorrealización se encuentra en el nivel primero donde corresponde a las necesidades de crecer, desarrollarse de una manera potencial.

Teoría de la Motivación

Higiene: según Frederick Herzberg, donde involucra dos factores: la satisfacción y la motivación con respecto a las relaciones sociales a tener en cuenta la higiene personal de cada individuo ante la sociedad (Maslow, 1991).

- Factores Higiénicos: corresponde como actúa las personas frente al trabajo, donde están rodeados por las condiciones físicas y ambientales a laboral los trabajadores en cada espacio, empresa a laboral buscando la satisfacción laboral de las personas por parte de las organizaciones.

- Factores Motivacionales: se da por la motivación de las personas a desarrollar las tareas y deberes que tiene, así mismo la productividad de las diversas actividades a desempeñar por las personas en la sociedad.



Figura 2: Factores de Herzberg

Fuente: Maslow (1991)

Trabajo en equipo

Según McClellan (1989) es la coordinación de los trabajadores a desarrollar las actividades en equipo, compañerismo, mediante la relación interpersonal entre las diversas áreas de las empresas.

Factores de la satisfacción que involucra:

- Trabajo desafiante:** se refiere a los empleados a desarrollar nuevas oportunidades laborales.
- Recompensas Equitativas:** las empresas ofrecen un beneficio de recompensa o premio a sus trabajadores por su buen trabajo a desarrollar.
- Condiciones de trabajo que constituyen un respaldo:** las empresas ofrecen un buen ambiente de trabajo para los empleados, así mismo por su bienestar propio como facilita una mejora de trabajo.
- Colegas que apoyen:** orientación y apoyo del jefe inmediato a los

trabajadores, por medio de recompensas, premios, etc.

Dimensiones e indicadores Motivación extrínseca

Cita a Fischman y Matos con respecto a la motivación extrínseca que corresponde a las personas que realizan acciones con el fin de efectuar los términos anuales (Vivas, 2017).

Indicadores de motivación extrínseca

- Relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos.
- Correlación con la categoría de aceptación y el medio profesional
- Relación entre grado de aceptación y la supervisión
- Interacción entre grado de aceptación y la seguridad laboral.

Motivación intrínseca

Cita a Fischman y Matos donde describe los motivos intrínsecos que las personas tienen con respecto al desarrollo de una actividad, logros, reconocimientos, etc. (Vivas, 2017).

Indicadores de la motivación intrínseca

- Correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados
- Interacción entre la concordancia y el reconocimiento
- Relación entre el nivel de aceptación y el trabajo en equipo

Desempeño laboral

Cita a Márquez en cuanto a los cambios y condiciones que una persona se desenvuelve en su puesto de trabajo buscando oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral (Quintero, Africano, & Faria, 2008).

Cita a Cowell donde la actividad a desarrollar por las personas puede ser tangible o no con respecto a la actividad u operación laboral a desarrollar en la empresa (Quintero, Africano, & Faria, 2008).

Ventajas a desarrollar por el personal en el desempeño laboral:

- Perfeccionamiento del trabajo
- Escases de Aprendizaje y Avance
- Habilidades y Progreso de la Carrera Profesional

- Retos Exteriores

Elementos que constituyen en el desempeño laboral

Corresponde a buena atención a realizar por los colaboradores para con los clientes, se divide en:

- **Satisfacción del trabajo:** cita a Davis y Newstrom menciona las emociones positivas o negativas que los empleados expresan por medio de las actitudes en el trabajo al cliente.
- **Autoestima:** son situaciones a expresar por medio de las habilidades y la personalidad de los trabajadores.
- **Trabajo en equipo:** trabajo conjunto del personal a establecer y evaluar las actividades laborales.
- **Capacitación del trabajador:** sistema orientado al personal para la capacitación de los trabajos a desarrollar en las empresas.

Dimensiones Eficiencia

Indica los medios a utilizar por el personal para resolver los problemas, son los logros a requerir por medio de los recursos mediante una mínima inversión (Rivas, 2016).

Indicadores

- Revisión a los documentos de gestión
- Iniciativa en el trabajo
- Tiempo de desarrollo de la actividad
- Habilidades para solucionar problemas

Eficacia

Cita a Chiavenato donde involucra la eficacia en que se resuelven los problemas mediante métodos y procedimientos a implementar para la utilización de los recursos (Rivas, 2016).

Indicadores

- Conjunto de actividades
- Compromiso
- Calidad
- Trabajo en equipo

Efectividad

Cita kinicki donde corresponde la efectividad resolver los problemas en el trabajo, así mismo la obtención de los resultados y expectativas que involucra al recurso humano para el perfeccionamiento de las acciones laborales (Rivas, 2016).

Indicadores

- Eficiencia y eficacia laboral
- Retroalimentación
- Valoración del desempeño laboral
- Calidad de atención a los usuarios

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo influye la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Enrique López Albuja, 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores en el Instituto Enrique López Albuja, 2021?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto Enrique López Albuja, 2021?

¿De qué manera influye las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto Enrique López Albuja, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Constituye a la información recolectada por el investigador mediante los enfoques teóricos para la solución de los problemas a fin de conocer los métodos, pautas de la investigación, donde se determinarán las dimensiones de los puntos a

tratar que corresponde a teorías de motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior López Albuja, así mismo se identificarán el comportamiento de las variables.

Justificación social

Se establece que, mediante la investigación e información a recolectar en la sociedad, para ayudar a resolver los problemas que afecta al grupo social o grupo de personas, se tomará en cuenta la conducta del recurso humano en el Instituto Superior en relación a la motivación y desempeño laboral para brindar los servicios correspondientes a la sociedad.

Justificación metodológica

Se propondrá nuevos métodos a desarrollar y así obtener información valiosa en la investigación, la motivación busca la implementación de las charlas, capacitaciones que ayuden a la variable dependiente de recursos humanos del Instituto, con el fin a lograr un trabajo eficiente y proponer metodologías que ayuden a las variables para la solución de los problemas.

1.6. Hipótesis

H1: La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

HO: La motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.

1.6.2. Objetivos específicos:

1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior

- E.L.A., 2021.
2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021
 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Castillero (2015) tipo de investigación descriptiva corresponde a establecer una información completa en la investigación, donde se mide las características, procesos a describir en los diversos fenómenos de las variables.

Según Ferrer (2010) en tipo de investigación correlacional se da por la relación de las dos variables, donde se designan los diferentes conceptos a recolectar por el investigador entre las dos variables.

El actual trabajo de investigación, se da por el tipo de investigación descriptiva – correlacional, con respecto al enfoque cuantitativo ya que se fundamentó en la recolección y observación de la realidad o situación a encontrar en función a las variables a identificar por parte del investigador en la municipalidad.

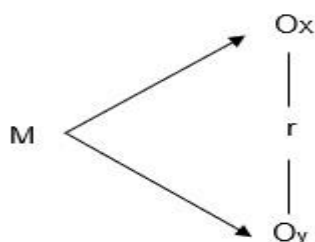
Con respecto a la teoría se busca la correlación de las dos variables identificadas en el Instituto Superior E.L.A., 2021 ubicada en el departamento de Lambayeque.

Diseño de la investigación

Siendo no experimental, para recolectar información en base a las dos variables, identificadas y analizada por la situación que presenta el Instituto, así mismo de diseño transversal descriptivo- correlacional (Ferrer, 2010).

Siendo el diseño no experimental, de tipo transversal ya que la información a recolectar es descriptiva y se da en un determinado tiempo que permitió identificar las variables en relación con las características, conducta que presenta el personal del Instituto.

Siendo el diagrama de estudio:



Donde:

M: muestra

O_x: motivación

O_y: desempeño laboral

r: relación entre las variables de estudio

2.2. Población y muestra

Población: La población corresponde a todos los colaboradores del Instituto, la cual cuenta con 93 trabajadores nombrados, según el código de distribución y puestos de ROF, se distribuyen de la siguiente manera.

Cargo	N° de trabajadores
Ejecutivos	2
Profesionales	65
Técnicos	15
Auxiliar	11
Total	93

Muestra: El muestreo constituye un muestro no probabilístico ya que se tomó a toda la población en estudio (Torres, 2015).

Siendo los 93 trabajadores del Instituto Superior E.L.A.

2.3. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: motivación

Cita a Tracy (2006) define la motivación por medio del proceso donde se incluye los propósitos, las metas, habilidad de comunicación, así mismo se identifica características y comportamiento del personal a elaborar su trabajo con eficiencia y

para la obtención de recompensa, premios o incentivos a brindar por la empresa o el área encargada de los recursos humanos (Pachona, 2017).

Variable dependiente: desempeño laboral

Define al desempeño laboral que son acciones o comportamiento de los trabajadores a emplear con respecto a los objetivos organizacionales, así mismo busca las competencias laborales de cada persona, orientación al desempeño efectivo de los empleados en la empresa (Terán & Lorenzo, 2011)

Definición operacional

Variable independiente: motivación

Involucra a las proposiciones de la motivación, en este caso la teoría de la jerarquía, teoría de la motivación y el trabajo en equipo donde se designará las dimensiones y estrategias a utilizar por la empresa al ofrecer una motivación intrínseca o extrínseca en la empresa (Pachona, 2017).

Variable dependiente: desempeño laboral

Se entiende por desempeño laboral a las acciones de establecidas por la compañía para los personales, involucrando la cantidad y calidad del trabajo a realizar por los empleados en las empresas, durante un tiempo establecido, así mismo se identifica los indicadores en las actividades (Terán & Lorenzo, 2011).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección datos
Motivación	Motivación	Relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos	1,2,3,4,5,6,7,8	Técnica: Encuesta extrínseca
		Correlación con la categoría de aceptación y el medio profesional		
	Relación entre grado de aceptación y la supervisión	Instrumento:		
	Interacción entre grado de aceptación y la seguridad laboral	cuestionario compuesta por 14 ítems por medio de la escala de Likert		
Motivación intrínseca	Motivación intrínseca	Correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados	9,10,11,12,13,14	
		Interacción entre la concordancia y el reconocimiento		
		Relación entre el nivel de aceptación y el trabajo en equipo		
		Revisión a los documentos de gestión		
Desempeño laboral Eficiencia y	Eficiencia	Iniciativa en el trabajo	1,2,3,4	Técnica: Encuesta
		de desarrollo de la actividad		
	Eficacia	Habilidades para solucionar problemas	5,6,7,8	Instrumento: cuestionario compuesta por 12 ítems por medio de la escala de
		Conjunto de actividades		
		Compromiso		
	Efectividad	Efectividad	Calidad	9,10,11,12
Trabajo en equipo				
eficacia laboral				
		Retroalimentación		
		Valoración de trabajo a ejecutar		
		Calidad de atención a los beneficiarios		

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

Técnicas

Describe que la encuesta es una técnica de información, más utilizada por el investigador con el fin de adquirir indagación adecuada de los individuos encuestadas (Mejía, 2005).

Se considera la encuesta a realizar a los colaboradores del Instituto en las dos variables, motivación y desempeño laboral.

Instrumentos

Mejía (2005) menciona que el cuestionario es una prueba o un test, cuyas respuestas varían en directas o indirectas a realizar a las personas encuestadas con respecto a sus variables identificadas en la investigación.

El investigador usa el instrumento del cuestionario, así mismo se empleará la escala de Likert con proporción a las dos variables, en el caso de la motivación por 14 ítems y desempeño laboral por 12 ítems; en la escala de Likert se consideró 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Validez

Según Mejía (2005) considera que la validez consiste en medir las pruebas, mediante las características a identificar en la investigación, en cuanto a la veracidad, exactitud, autenticidad de la prueba por los expertos a cargo.

La investigación se realizará por el juicio de los expertos a cargo en cuanto a la investigación a realizar en el Instituto Superior E.L.A, para medir los ítems y los instrumentos a utilizar por el investigador.

Confiabilidad

Mejía (2005) menciona que la confiabilidad involucra al proceso a establecer una información consistente, coherente, donde el investigador designa la información extraída por otra persona que es confiable, así mismo describe a los instrumentos a utilizar por el investigador con respecto a la información de la empresa a recolectar y al observar por las variables.

La confiabilidad de la información obtenida por el investigador en cuanto al instrumento de cuestionario confiable ya que las personas encuestadas, por medio del Alfa de Cronbach a utilizar en los cuestionarios de escala de medición que se usan para cuantificar, así mismo se deduce al nivel de los ítems, por una medición de:

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

2.5. Procedimiento de análisis de datos

La presente investigación se obtuvo como muestra 93 trabajadores del Instituto Superior E.L.A, donde se implementará el instrumento de cuestionario a realizar a la muestra, así mismo se obtuvo la validez y confiabilidad de la recolección de datos a establecer para el análisis de los resultados.

2.6. Criterios éticos

Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012) menciona los criterios éticos a desarrollar dentro de la investigación en cuanto al diseño, recolección de datos, donde describe los siguientes criterios éticos:

Consentimiento informado: donde las personas encuestadas deben ser tratadas por igualdad en la investigación.

La confidencialidad: involucra la seguridad y ayuda de la identidad de los elementos que son encuestadas para la obtención de la información.

Manejo de riesgos: corresponde a quitar los conflictos de los cómplices de la exploración, así mismo involucra la responsabilidad y la ética del investigador.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012) menciona que los criterios de rigor se dan para desarrollar el proyecto de investigación y establecer científicamente los métodos, ya sea por los métodos de análisis y el procedimiento de reseñas a tener en cuenta por el investigador con respecto a las variables.

Fiabilidad o consistencia: la fiabilidad admite que el intelectual recoja la investigación de los métodos establecidos en la investigación, para asegurar el análisis de los resultados.

Validez: se da por la obtención concreta en la investigación para el análisis de los efectos, así mismo involucra la información de los datos, en cada suceso y por las experiencias recolectadas por las personas encuestadas.

Credibilidad o valor de la verdad: también conocida como autenticidad donde involucra la información verdadera por medio de las personas en los diferentes fenómenos y experiencias.

Transferibilidad o aplicabilidad: involucra a la información recolectada por la muestra a transferir a los resultados de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

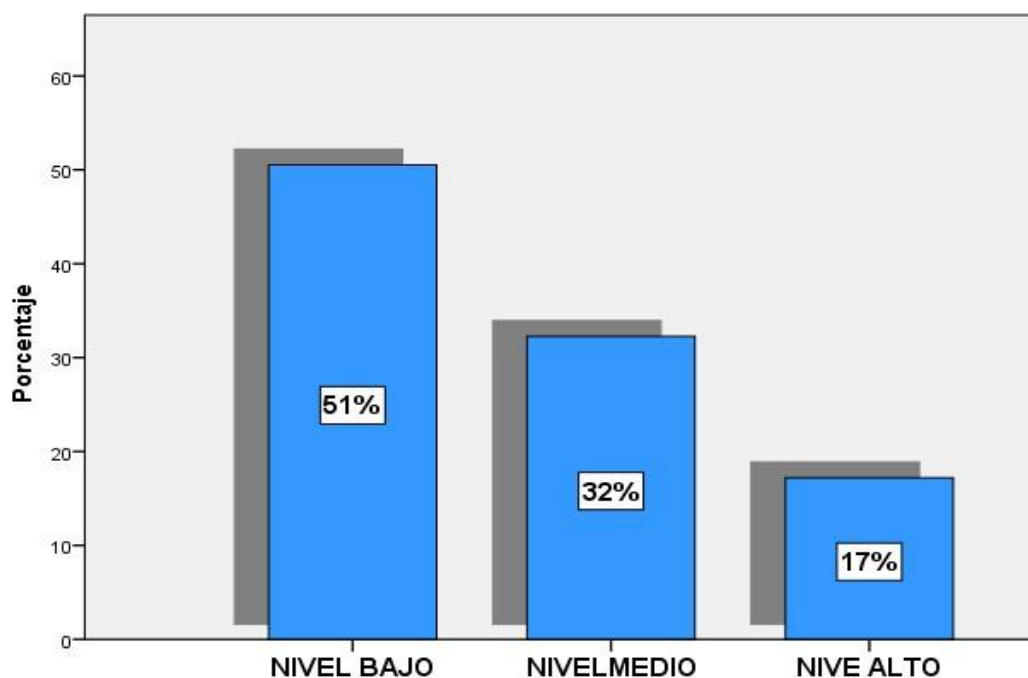
Variable Independiente: Motivación

Tabla 1: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NIVEL BAJO	47	50,5	50,5	50,5
NIVEL MEDIO	30	32,3	32,3	82,8
NIVE ALTO	16	17,2	17,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 1: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (agrupado)



Fuente: tabla 1

Con respecto a la dimensión de motivación extrínseca, se obtuvo como resultado un nivel bajo de 51%, nivel medio de 32% y sólo un nivel alto 17%,

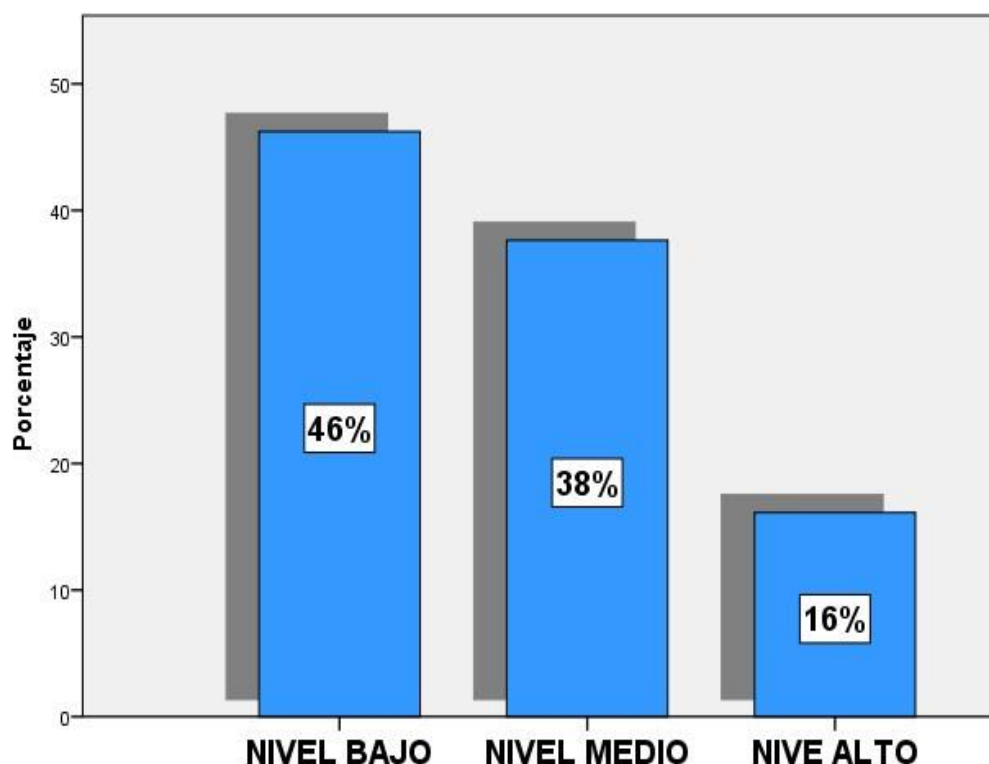
asimismo está compuesta por 8 ítems a determinar por los indicadores de relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos.

Tabla 2: DIMENSIÓN_MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NIVEL BAJO	43	46,2	46,2	46,2
NIVEL MEDIO	35	37,6	37,6	83,9
NIVE ALTO	15	16,1	16,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 2: DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (agrupado)



Fuente: tabla 2

En la figura 3 que representa a la dimensión de motivación intrínseca corresponde al nivel bajo de 46%, nivel medio de 38% y sólo un 16% nivel alto,

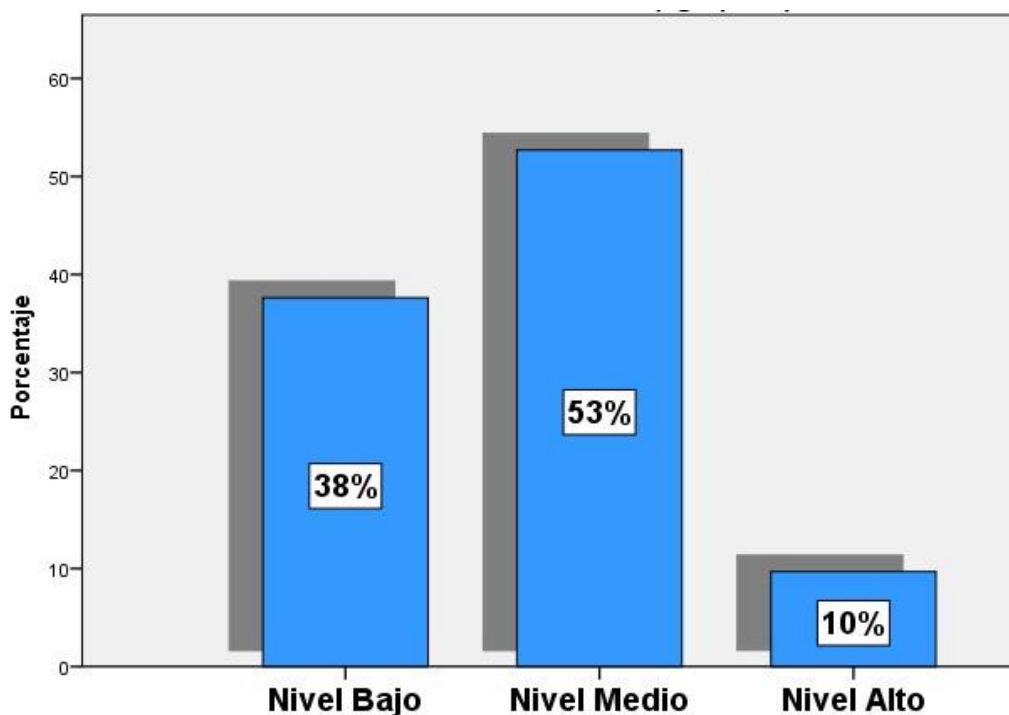
a medir por los 6 ítems, a describir los indicadores de correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados, interacción entre la concordancia y el reconocimiento y la relación entre el nivel de aceptación y el trabajo en equipo.

3 VARIABLE TOTAL: MOTIVACIÓN (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Bajo	35	37,6	37,6
	Nivel Medio	49	52,7	90,3
	Nivel Alto	9	9,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 3: VARIABLE TOTAL: MOTIVACIÓN (agrupado)



Fuente: tabla 3

La variable independiente que es sobre la motivación está compuesta por 14 ítems, los cuales permitirán conocer la problemática que perjudica a esta variable dentro del Instituto Superior E.L.A, a considerar las dos dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca obteniendo como porcentaje el 53% en el nivel medio, nivel bajo de 38% y el nivel alto de 10% por medio de los cuestionarios realizados a los 93 colaboradores del Instituto Superior E.L.A.

Tabla :

Resultados

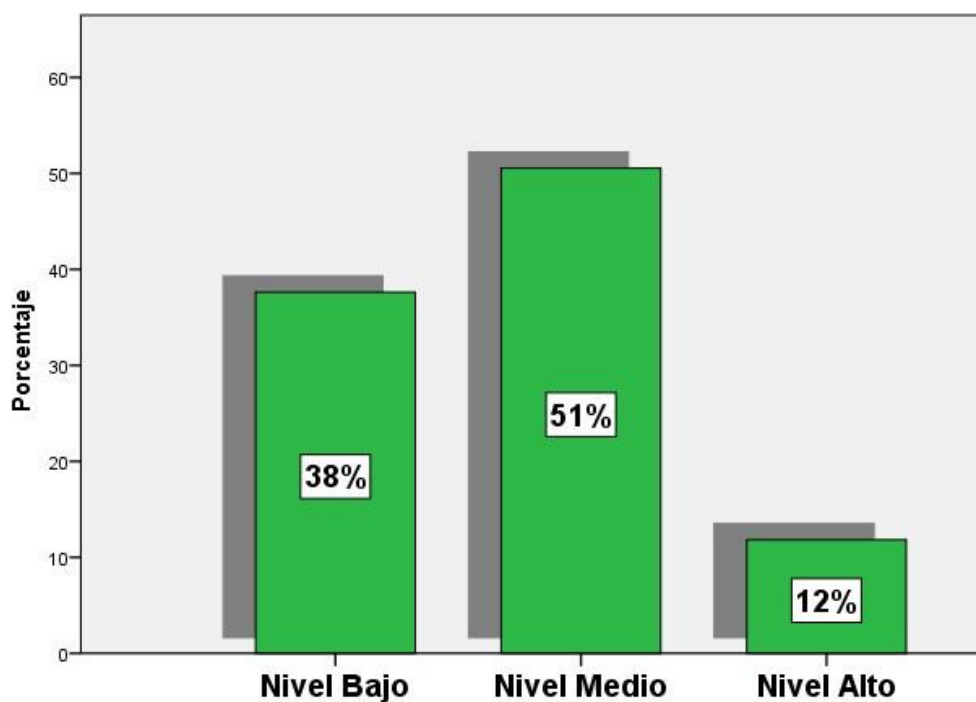
Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 4: DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nivel Bajo	35	37,6	37,6	37,6
Nivel Medio	47	50,5	50,5	88,2
Nivel Alto	11	11,8	11,8	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 4: DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado)



Fuente: tabla 4

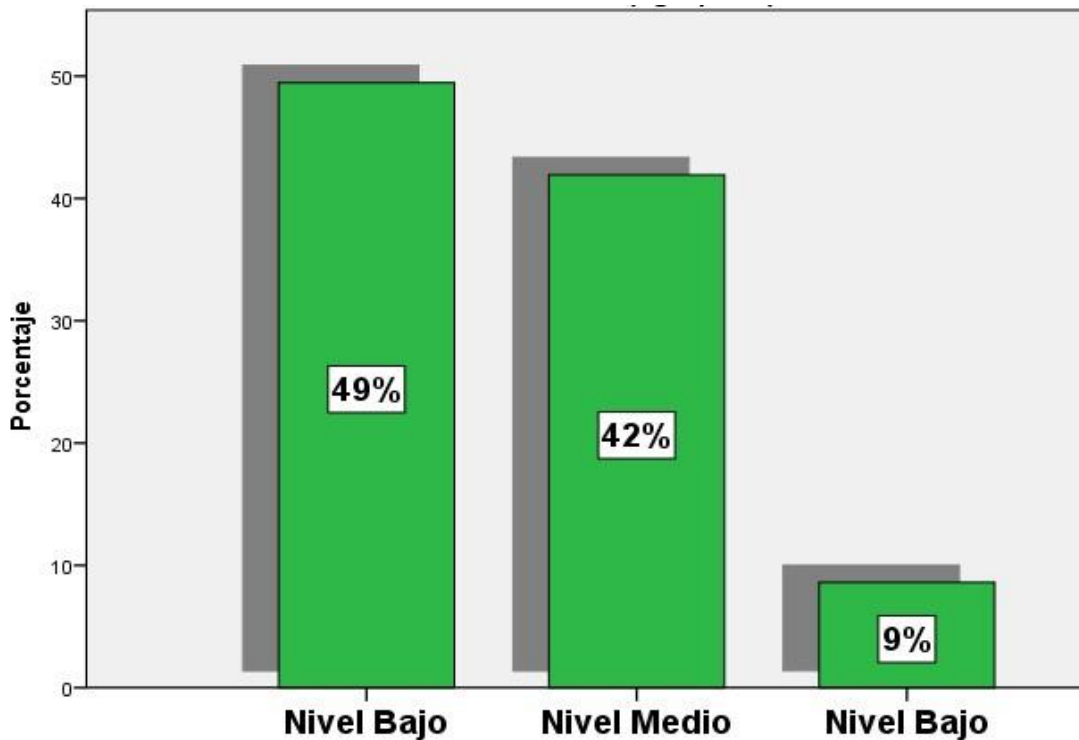
En la figura 5 que corresponde a la dimensión de eficiencia se obtuvo como resultado un nivel medio 51%, nivel bajo 38% y sólo el 12% nivel alto, a determinar por 4 ítems, en los indicadores de revisión a los documentos de gestión, iniciativa en el trabajo, tiempo de desarrollo de la actividad y habilidades para solucionar problemas

5 DIMENSIÓN: EFICIENCIA (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Bajo	46	49,5 41,9	49,5
	Nivel Medio	39		91,4
	Nivel Bajo	8	8,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 5: DIMENSIÓN: EFICACIA (agrupado)



Fuente: tabla 5

Tabla :

Asimismo, en la dimensión de eficacia corresponde a los indicadores de conjunto de actividades, compromiso, calidad y trabajo en equipo, a desarrollar por los 4 ítems que arrojaron como resultado un nivel bajo de 49%, nivel medio de 42% y sólo un nivel alto del 9%.

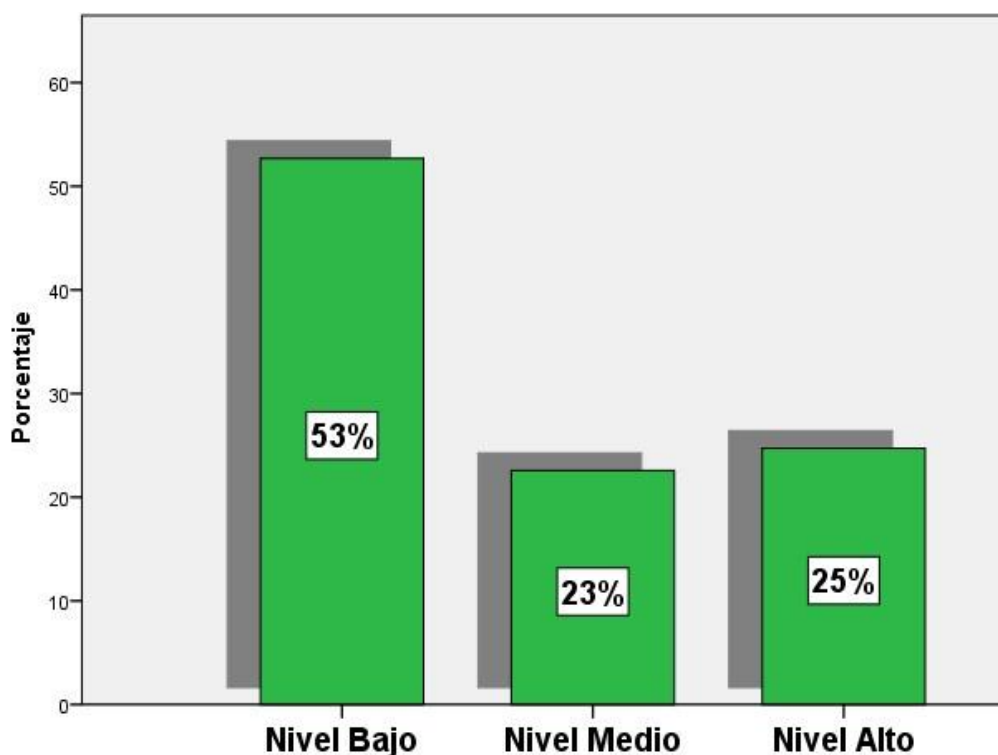
Tabla

6: DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nivel Bajo	49	52,7	52,7	52,7
Nivel Medio	21	22,6	22,6	75,3
Nivel Alto	23	24,7	24,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 6: DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD (agrupado)



Fuente: tabla 7

En la figura 7 la que corresponde a la dimensión de efectividad, se obtuvo como resultado un nivel bajo de 53%, de igual forma en el nivel alto de 23% y sólo el 23% nivel medio, siendo los indicadores de eficiencia y eficacia laboral, retroalimentación, valoración de trabajo a ejecutar y calidad de atención a los beneficiarios.

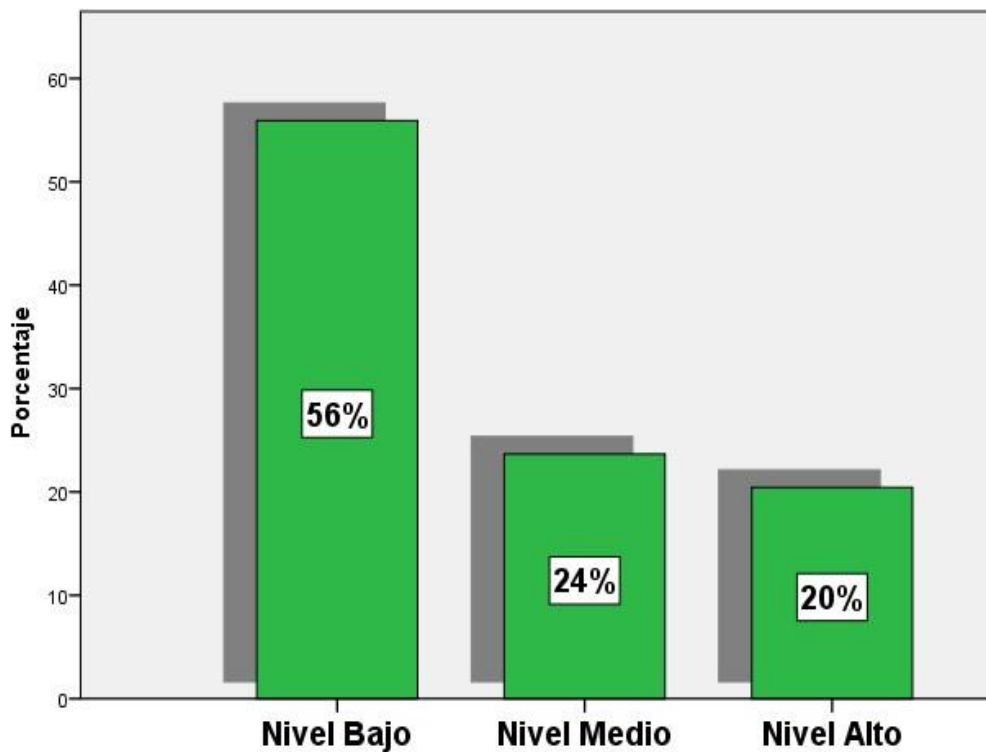
Tabla :

7 VARIABLE TOTAL: DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel Bajo	52	55,9	55,9
	Nivel Medio	22	23,7	79,6
	Nivel Alto	19	20,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS v. 21

Figura 7: VARIABLE TOTAL: DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)



Fuente: tabla 4

Asimismo, en la variable dependiente de desempeño laboral corresponde a la medición del cuestionario a realizar a la muestra de 93 colaboradores que permitan detallar las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad, obteniendo como resultado un 56% nivel bajo, mientras que en el nivel medio 24% y sólo el 20% nivel alto de acuerdo a la información de los 12 ítems.

Estadística Inferencial

Probar Hipótesis General

H1: La motivación si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Tabla de Contingencia

Tabla de contingencia Motivación * Desempeño laboral						
		Desempeño laboral			Total	
		3	4	5		
Motivación	2	Recuento	9	17	0	26
		Frecuencia esperada	2,5	23,2	,3	26,0
		% del total	9,7%	18,3%	0,0%	28,0%
	3	Recuento	0	66	1,7	67
		Frecuencia esperada	6,5	59,8		67,0
		% del total	0,0%	71,0%	1,1%	72,0%
Total	Recuento	9	83	1	93	
	Frecuencia esperada	9,0	83,0	1,0	93,0	
	% del total	9,7%	89,2%	1,1%	100,0%	

Prueba de Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,883 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	26,050	2	,000
Asociación lineal por lineal	24,128	1	,000
N de casos válidos	93		

Tabla :

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,28.

Como el valor de significancia (Valor crítico observado) 0.000 es $<$ a 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Probar Hipótesis Específica 1

H1: La motivación extrínseca si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación extrínseca no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Tabla de Contingencia

		Desempeño laboral			Total	
		3	4	5		
Motivación extrínseca	1	Recuento	1	1	0	2
		Frecuencia esperada	,2	1,8	,0	2,0
		% del total	1,1%	1,1%	0,0%	2,2%
	2	Recuento	8	48	1	57
		Frecuencia esperada	5,5	50,9	,6	57,0
		% del total	8,6%	51,6%	1,1%	61,3%
	3	Recuento	0	34	0,4	34
		Frecuencia esperada	3,3	30,3		34,0
		% del total	0,0%	36,6%	0,0%	36,6%
Total	Recuento	9	83	1	93	
	Frecuencia esperada	9,0	83,0	1,0	93,0	
	% del total	9,7%	89,2%	1,1%	100,0%	

Prueba de Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,348 ^a	4	,003
Razón de verosimilitudes	11,212	4	,024
Asociación lineal por lineal	5,568	1	,018
N de casos válidos	93		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

Como el valor de significancia (Valor crítico observado) 0.003 es $<$ a 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la motivación extrínseca si se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Probar Hipótesis Especifica 2

H1: La motivación intrínseca si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación intrínseca no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Tabla de Contingencia

		Tabla de contingencia Motivación intrínseca * Desempeño laboral			Total	
		Desempeño laboral				
		3	4	5		
Motivación intrínseca	2	Recuento	2	3	0	5
		Frecuencia esperada	,5	4,5	,1	5,0
		% del total	2,2%	3,2%	0,0%	5,4%
	3	Recuento	7	66	0	73
		Frecuencia esperada	7,1	65,2	,8	73,0
		% del total	7,5%	71,0%	0,0%	78,5%
	4	Recuento	0	14	1,2	15
		Frecuencia esperada	1,5	13,4		15,0
		% del total	0,0%	15,1%	1,1%	16,1%
Total	Recuento	9	83	1	93	
	Frecuencia esperada	9,0	83,0	1,0	93,0	
	% del total	9,7%	89,2%	1,1%	100,0%	

Prueba de Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,921 ^a	4	,018
Razón de verosimilitudes	9,778	4	,044
Asociación lineal por lineal	7,779	1	,005
N de casos válidos	93		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,05.

Como el valor de significancia (Valor crítico observado) 0.018 es $<$ a 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la motivación intrínseca si se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Estadística Inferencial con Rho de Spearman

Probar Hipótesis General

H1: La motivación si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

		Correlaciones		
			Motivación (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Motivación (agrupado)		Coficiente de correlación	1,000	,515**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
		Coficiente de correlación	,515**	1,000
Rho de Spearman	Desempeño laboral (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

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

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.515 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable, además el nivel de significancia es $<$ que 0.05, esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Probar Hipótesis Especifica 1

H1: La motivación extrínseca si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación extrínseca no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Correlaciones

			Desempeño laboral (agrupado)	Motivación extrínseca (agrupado)
		Coefficiente de correlación	1,000	,239*
	Desempeño laboral (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,021
		N	93	93
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,239*	1,000
Rho de Spearman	Motivación extrínseca (agrupado)		,002	.
		N	93	93

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

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.239 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es $<$ que 0.05, esto indica que, si existe relación entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral.

Probar Hipótesis Especifica 2

H1: La motivación intrínseca si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

H0: La motivación intrínseca no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, 2021.

Correlaciones

		Desempeño	Motivación laboral (agrupado)	intrínseca (agrupado)
		Coefficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,006
Desempeño laboral (agrupado)		N	93	93
		Coefficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
Rho de Spearman	Motivación intrínseca (agrupado)	N	93	93

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

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.283 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es $<$ que 0.006, esto indica que, si existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral.

3.2. Discusión de resultados

En el trabajo de investigación con respecto al objetivo general que es determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A, con respecto a los resultados obtenidos en el instrumento de cuestionario mostro un 53% del nivel medio, además del nivel bajo 38% y 10% en el nivel alto en la variable independiente de motivación, mientras que en la variable dependiente de desempeño laboral corresponde al 56% en el nivel bajo, seguido del nivel medio con 24% y 20% en el nivel alto, estos resultados se obtuvieron después de realizar 26

preguntas correspondiente en cada variable por el investigador. Asimismo, se describe las siguientes citas que mencionan las mismas variables a utilizar en sus investigaciones. Con respecto a la motivación se menciona Villareal, (2018), en cuanto a la relación entre la motivación satisfacción que existe en el municipio de provincial de Tumbes, teniendo como metodología descriptiva-correlación y método a utilizar; asimismo se describe a Rivera & Llave, (2018) que busca implementar la motivación en los colaboradores del municipio de Characato, teniendo la misma metodología a desarrollar por el investigador. Por otro lado, en cuanto a la variable de desempeño laboral se tiene a castro (2018) que menciona las prácticas y estrategias a tener en cuenta la municipalidad provincial de Huamantanga, además de Avalos & Picasso, (2019) en tu investigación de motivación y desempeño laboral que propone en el sector público de Trujillo para la obtención de resultados por medio de los cuestionarios a realizar a los colaboradores. Asimismo, Maslow, (1991), describe para incentiva la motivación se debe tener en cuenta los premios, reconocimientos que permitan incrementar la motivación de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A. Considerando en la variable de desempeño laboral a Quintero, Africano & Faria, (2008), quien describe la teoría sobre este variable a identificar los cambios y condiciones que permitan la adaptación del personal para incrementar las actividades.

Siguiendo con la discusión de los resultados se establecen los objetivos específicos a desarrollar soluciones con las dos variables por el investigador a cargo de: Es por ello que el objetivo 1 es establecer el nivel de motivación en el personal en el Instituto Superior E.L.A. Asimismo, en la dimensión de motivación extrínseca mostro un porcentaje de 51% en el nivel bajo, asimismo en el nivel medio de 32% y 17% en el nivel alto. Además, en la dimensión 2 que es la motivación intrínseca, se obtuvo como resultado que en el nivel bajo es de 46%, nivel medio de 38% y por último en el nivel alto fue 16%. Por consiguiente, en relación con los antecedentes se mencionó a Villareal, (2018), se semeja la misma metodología e instrumento utilizado, además de la obtención de los resultados de 63.2% en la variable motivación. Asimismo, Villareal, (2018), mencionó en su investigación la similitud en la metodología utilizada por el investigador, además de la obtención de los resultados con el 42% en alta motivación y 12% en baja motivación. Con

respecto a Vivas, (2017), se recopiló los indicadores los siguientes; relación entre el grado de aceptación y la remuneración e incentivos, correlación con la categoría de aceptación y el medio profesional, relación entre grado de aceptación y la supervisión e interacción entre grado de aceptación y la seguridad laboral a intervenir en la dimensión de motivación extrínseca. De igual forma en la dimensión intrínseca se identificó los siguientes indicadores de correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados, Interacción entre la concordancia y el reconocimiento y relación entre el nivel de aceptación y el trabajo en equipo.

Asimismo, los resultados con respecto al objetivo 2 que es analizar el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A; en la dimensión 1 eficiencia se presentó tres niveles a identificar los porcentajes en cada uno de ellos, por consiguiente en el nivel medio de 51%, en el nivel bajo de 38% y en el nivel alto de 12%, además en la dimensión 2 que es eficacia, el nivel bajo de 49%, en el nivel medio de 42% y el nivel alto de 9%, de igual forma en la dimensión de efectividad que corresponde al nivel bajo de 53%, en el nivel alto de 25% y en el nivel medio de 23%. Por lo tanto, se describió los antecedentes de Castro, (2018), el cual menciona la metodología correlacional e instrumentos, siguiendo de la obtención de los resultados dentro del desempeño laboral de 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Velarde & Pastor, (2018), quien consideró la metodología estudiada por el investigador en el trabajo, además de la complementación de los resultados obtenidos en el área administrativa de la entidad. Es por ello que en las dimensiones se mencionó a Rivas, (2016) en eficiencia consideró los indicadores de revisión a los documentos de gestión, iniciativa en el trabajo, utilización de habilidades que accedan la solución de las dificultades. De igual forma en la eficacia se presentó los indicadores para obtener los porcentajes que permitan la solución de la variable, en conjunto de actividades, compromiso, calidad y trabajo en equipo. Por último, en la dimensión de efectividad, esto con respecto a los mencionado por Rivas, (2016) que describe los indicadores de eficiencia y eficacia laboral, retroalimentación, valoración del desempeño laboral y calidad de atención a los usuarios. Comprende a Quintero, Africano, & Faria, (2008) que describe

como los trabajadores de la municipalidad deben conocer la estructuración de las tareas a desarrollar.

Para culminar la discusión de resultados; se tiene como último objetivo específico de identificar cuáles son los factores de la motivación que influyen en el desempeño de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A. 2021, donde se establece una relación entre las dos variables, en la búsqueda de nuevos métodos y estrategias para ayudar a los trabajadores y satisfacción de un entorno agradable y seguro frente a una situación de pandemia y peligros que surgen. Castro, (2018) quien mencionó la correlación de las variables de motivación y desempeño laboral en la entidad con resultados de la motivación que 12% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, 61% se encuentra en bajo medio y 24% en bajo; así mismo en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 3% tiene nivel alto, 69% medio alto, medio 24% y bajo de 2%. Avalos & Picasso, (2019), que se establece la metodología correlacional entre las variables mencionadas por el investigador para determinar el nivel de análisis y realización de las actividades laborales. Para culminar, Maslow, (1991), menciona Dimensión es indicadores a emplear por los trabajadores del Instituto Superior E.L.A con el fin de aumentar la variable de motivación, de igual forma con Quintero, Africano, & Faria, (2008), se estableció métodos a adaptar por los trabajadores del Instituto Superior E.L.A

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluyó que el primer objetivo con respecto a la variable independiente de motivación se consideró las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca, asimismo los indicadores los que permiten medir los ítems por el instrumento de cuestionario a establecer por un porcentaje de 53% en el nivel medio.

Se concluye con respecto al segundo objetivo de la variable dependiente que es desempeño laboral, a medir por el cuestionario la cual dio como resultado un 56% en el nivel bajo, asimismo a las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad.

Se concluyó que en el Instituto Superior no establece una adecuada conformidad con respecto a las variables de motivación y desempeño laboral por medio de capacitaciones, conocimiento de los reglamentos que permitan la calidad de trabajo por los trabajadores.

Se concluyó que Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.515 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva considerable, además el nivel de significancia es $<$ que 0.05, esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Recomendaciones

Se recomienda que las autoridades del Instituto Superior E.L.A. implementen estrategias que permita aumentar la motivación de los trabajadores.

Por otro lado, se recomienda a las autoridades encargadas del área de recursos del I.S.T. E.L.A. brinden capacitación, charlas que permitan incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.

De igual forma, se recomienda a las autoridades del Instituto Superior E.L.A proponer una propuesta que permita aumentar los niveles en los indicadores de la motivación y a desarrollar estrategias que aumenten el desempeño laboral de los trabajadores.

Se recomienda a los expertos estudiar los indicadores y las observaciones realizadas por estos para aumentar la motivación y el desempeño laboral del Instituto Superior E.L.A.

Referencia

- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Anastasio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista científica institucional*. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>
- Avalos, F., & Picasso, C. (2019). *motivación para el trabajo y desempeño laboral en colaboradores de una institución pública de la ciudad de Trujillo*. Obtenido de repositorio upn: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23444/Avalos%20Vigo%20de%20Alva%2c%20Fiorella%20del%20Rocio%20-%20Picasso%20Robles%2c%20Carol%20Giuliana_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, M. (mayo de 2018). *Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa Ahorro-Crédito "Lucha Campesina" cantón Cumandá*. Obtenido de repositorio espam: <http://repositorio.esпам.edu.ec/xmlui/handle/42000/784>
- Castañeda, H. (2020). *procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2019*. Obtenido de repositorio ucv: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46328/Casta%3%b1eda_MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillero, O. (2015). *Los 15 tipos de investigación (y sus características)*. Obtenido de Psicología y mente:

- <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Castro, L. (2018). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huamanga, 2017*. Obtenido de repositorio ucv:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20240/mendoza_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corchuelo, C. (2018). Gamificación en educación superior: experiencia innovadora para motivar estudiantes y dinamizar contenidos en el aula. *revista electrónica de tecnología educativa*. Obtenido de <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/927>
- Fernández, V. (3 de julio de 2020). *tipos de justificación en la investigación científica*. Obtenido de espíritu emprendedor TES: <http://espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/207>
- Ferrer, J. (2010). *Conceptos básicos de metodología de la investigación*. Obtenido de Metodología02: <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-devariables.html>
- García, J., & Cocha, A. (01 de noviembre de 2015). *La satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores del banco internacional de la ciudad de Ambato*. Obtenido de repositorio uta: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13913>
- Gil, P., & Sarmiento, F. (20 de julio de 2019). *Clima laboral y su relación con la motivación de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Bucsar S.R.L. Trujillo - 2019*. Obtenido de repositorio upn: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22130/Jimenez%20Becerra_%20Morales%20Pereyra.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Gonzales, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de serenazgo. *revista uptc*. Obtenido de <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568>
- González, J., & Farfán, Y. (2018). Perfil y motivación de los turistas extranjeros de la ciudad inca de Machupichu: una aplicación del análisis multivariado.

revista usan Pedro. Obtenido de
<https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/306>

Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. *Revista ciencia multidisciplinaria Cunori*. Obtenido de
<https://www.revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/50>

Huamanchumo, O. (2019). *Relación entre estilo de liderazgo y motivación laboral: caso banco de la nación del Perú Agencia Trujillo*. Obtenido de repositorio ucv:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38116/huamanchumo_go.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760. Obtenido de
https://www.redalyc.org/pdf/290/Resumenes/Resumen_29058775014_1.pdf

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (febrero de 2020). *la motivación en el desempeño aboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Obtenido de repositorio uteq:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Marisquirena, G., Iñigo, E., & Passarinil, J. (2018). La formación y el desempeño laboral de los ingenieros agrónomos en Uruguay. *SCIELO*. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200010&script=sci_arttext&tlng=en

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid (España): ediciones Diaz de Santos, S.A. Obtenido de
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdj2Jzqq0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=libros+de+motivacion&ots=F0a0TqPjkh&sig=bBfl6_ge4N0x_

k4qXvokvIZJdG4#v=onpage&q=libros%20de%20motivacion&f=false
McClellan, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. USA: Narcea S.A. de ediciones.

Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de UNMSM:
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>

Mendoza, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la corte superior de justicia de la Libertad- Trujillo, 2017*. Obtenido de repositorio ucv:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17672/mendoza_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, J., & Roper, F. (2017). *Diagnóstico de la motivación laboral y su importancia en los directivos de primer nivel de las entidades del sector solidario de Ocaña*. Obtenido de repositorio de ufso:
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1700/1/30601.pdf>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (diciembre de 2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Obtenido de Aquichan:
<http://jbposgrado.org/icali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

Pacheco, C. (2018). *Relación entre percepción sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017*. Obtenido de repositorio ucv:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11764/pacheco_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pachona, L. (13 de marzo de 2017). *Definición operacional de las variables*. Obtenido de SCRIBD:
<https://es.scribd.com/document/341767521/Definicion-Operacional-de->

Las-Variables

- Porras, A., & Durand, J. (2018). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista enfermería Herediana*. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3521>
- Quintero, N., africano, N., & Faria, E. (2008). *clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociadas costa*. Obtenido de revista negotium: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Reyes, J., & Vilcamiche, L. (febrero de 2018). *Motivación de logro y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. Obtenido de repositorio autónoma: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/695>
- Rivas, E. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor-Andahuaylas, 2015*. Obtenido de repositorio unajma: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/254>
- Rivera, S., & Llave, C. (2018). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de la municipalidad distrital de Characato-2018*. Obtenido de repositorio de UNSA: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7011>
- Romero, I., Dopico, H., Fernández, I., Montoro, Raynier, Chávez, E., & Contreras, W. (2019). Análisis integral de la motivación en boxeadores. *SCIELO*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002019000200056
- Sarmiento, J. (1 de mayo de 2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de bibdigital: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Sopla, V., & Gonzales, E. (2018). DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITALES DE APOYO "GUSTAVO LANATTA

- LUJAN" BAGUA Y "SANTIAGO APÓSTOL" UTCUBAMBA AMAZONAS, 2017. *revista untrm*. Obtenido de <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336>
- Soto, M. (2018). Estudio de la motivación laboral en el personal del centro de salud la Esperanza 2018. *Revista médica*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/60-205-1-PB.pdf>
- Terán, O., & Lorenzo, J. (2011). influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores. *revista Omnia*, 96-110. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>
- Torres, A. (2015). *Los 7 tipos de muestreo y su uso en las ciencias*. Obtenido de psicología y mente: <https://psicologiymente.com/miscelanea/tipos-demuestreo>
- Ugarte, M. (2018). *el rol de la narración en la motivación de las sentencias*. Obtenido de repositorio uchile: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152772/El-rol-de-lanarraci%c3%b3n-en-la-motivaci%c3%b3n-de-lasentencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, J., & Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Obtenido de repositorio usil: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Villareal, M. (13 de julio de 2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016*. Obtenido de repositorio ULADECH: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4301>
- Vivas, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la división de fiscalización de personas naturales de la intendencia Lima SUNAT 2016*. Obtenido de repositorio ucv: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23546>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ 2020

Problema	Hipótesis	Variable
<p>Problema General: ¿Cómo influye la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Enrique López Albuja, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores en el Instituto Enrique López Albuja, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. <p style="text-align: center;">Objetivos</p>	<p>H1: La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.</p> <p>H0: La motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.</p>
<p style="padding-left: 40px;">¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en del Instituto</p> <p style="text-align: right;">Variable</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 	<p style="text-align: center;">Variable independiente: Motivación</p>

Enrique López Albuja, 2021?

dependiente:

3. Establecer la influencia de las dimensiones de Desempeño laboral la motivación y el desempeño laboral de los dimensiones de la
¿De qué manera influye las el trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021 desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto Enrique López Albuja, 2021?

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección datos
		Relación entre el grado de aceptación y la remuneración	¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial de la carrera Magisterial? e incentivos	
		¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en La Institución?		

Motivación	Motivación extrínseca	Correlación con la categoría de aceptación y el medio profesional	¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo? ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en La institución?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario compuesta por 14 ítems por medio de la escala de Likert
		Relación entre grado de aceptación y la supervisión	¿El director dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales? ¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la Institución durante el año son satisfactorias?	
	Interacción entre grado de aceptación y la seguridad laboral	¿Considera que la Institución cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores? ¿Los materiales e implementos utilizados por la Institución son los adecuados?		
	Correspondencia en el tipo de complacencia y logros alcanzados	¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Institución? ¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?		
	Motivación intrínseca	Interacción entre la concordancia y el reconocimiento	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades? ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la Institución?	
Relación entre		¿Considera usted que la Institución motiva un trabajo en equipo?		el nivel de
Desempeño laboral	Eficiencia	Revisión a los documentos de gestión	¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la Institución?	Técnica: Encuesta
		Iniciativa en el trabajo	¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen?	Instrumento: cuestionario
	Eficacia	Tiempo de desarrollo de la actividad	¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?	compuesta por 12 ítems por medio de la escala de Likert
		Habilidades para solucionar problemas	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?	
		Conjunto de actividades	¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina?	
		Compromiso	¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la Institución?	
		Calidad trabajo de calidad?	¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un	
Trabajo en equipo	¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la Institución?			

Efectividad	Eficiencia y eficacia laboral	¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?
	Retroalimentación	¿La Institución realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?
	Valoración de trabajo a ejecutar	¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?
	Calidad de atención a los beneficiarios	¿Se manifiesta una atención adecuada a los beneficiarios? ¿Se manifiesta una atención adecuada a los estudiantes que acuden a la Institución?

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

El presente cuestionario se detalló con fines de investigación, para tal fin se describen varios aspectos sobre la motivación en el I.S.T.P. Enrique López Albuja.

INSTRUCCIONES: marque la respuesta que usted considera la correcta con una (X).

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

N°	Dimensiones	Valorización				
		1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
1	¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial de la carrera Magisterial?					
2	¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en La Institución?					
3	¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo?					
4	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en La institución?					
5	¿El director dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales?					
6	¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la Institución durante el año son satisfactorias?					
7	¿Considera que la Institución cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores?					
8	¿Los materiales e implementos utilizados por la Institución son los adecuados?					
Motivación intrínseca						
9	¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Institución?					
10	¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?					
11	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades?					
12	¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la Institución?					
13	¿Considera usted que la Institución motiva un trabajo en equipo?					
14	¿Considera Ud. que la evaluación de la motivación permite identificar el trabajo en equipo?					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario se detalló con fines de investigación, para tal fin se describen varios aspectos sobre el desempeño laboral en el I.S.T.P. Enrique López Albuja.

INSTRUCCIONES: marque la respuesta que usted considera la correcta con una (X).

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

		Valorización				
N°	Eficiencia	1	2	3	4	5
1	¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la Institución?					
2	¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen?					
3	¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?					
4	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?					
Eficacia						
5	¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina?					
6	¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la Institución?					
7	¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un trabajo de calidad?					
8	¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la Institución?					
Efectividad						
9	¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?					
10	¿La Institución realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?					
11	¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?					
12	¿Se manifiesta una atención adecuada a los estudiantes que acuden a la Institución?					

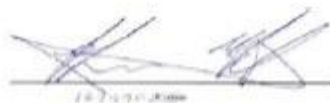
Anexo 4: Validación por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Luis Santiago García Merino
2.	PROFESIÓN	Doctor en Administración
	ESPECIALIDAD	Docencia
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11
	CARGO	Docente USAT-Investigador
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.
		<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial de la carrera Magisterial?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:

04	4- ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	5- ¿El director dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la Institución durante el año son satisfactorias?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Considera que la Institución cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Los materiales e implementos utilizados por la Institución son los adecuados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	13- ¿Considera usted que la Institución motiva un trabajo en equipo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	14- ¿Considera Ud. que la evaluación de la motivación permite identificar el trabajo en equipo?	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (14) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Cumple con el estándar	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	




Luis Santiago García Merino
DNI:16799025
Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Luis Santiago García Merino
2.	PROFESIÓN	Doctor en Administración
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11
	CARGO	Docente USAT-Investigador
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.	
	ESPECÍFICOS: 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?	A (X) D () SUGERENCIAS:

04	4- ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	5- ¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un trabajo de calidad?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿La Institución realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Se manifiesta una atención adecuada a los estudiantes que acuden a la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (12) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Cumple con el estándar	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	



Luis Santiago García Merino
DNI:16799025
Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Antony Esmir Fernández Altamirano
2.	PROFESIÓN	Maestro en Gestión Pública
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Maestro
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12
	CARGO	Docente USMP – Filia Chiclayo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial de la carrera Magisterial?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4- ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

05	5- ¿El director dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la Institución durante el año son satisfactorias?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Considera que la Institución cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Los materiales e implementos utilizados por la Institución son los adecuados?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la Institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
13	13- ¿Considera usted que la Institución motiva un trabajo en equipo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
14	14- ¿Considera Ud. que la evaluación de la motivación permite identificar el trabajo en equipo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (14) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: OK	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

Antony Esmut Fernández Altamirano
Abogado
Reg. ICAL N° 7115
Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Antony Esmil Fernández Altamirano
2.	PROFESIÓN	Maestro en Gestión Pública
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Maestro
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12
	CARGO	Docente USMP – Filial Chiclayo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4- ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?	A (X) D () SUGERENCIAS:

05	5- ¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un trabajo de calidad?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿La Institución realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Se manifiesta una atención adecuada a los estudiantes que acuden a la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (12) D (0)
7. COMENTARIOS GENERALES: OK	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	



Antony Esmir Fernández Altamirano
Abogado
Reg. ICAL N° 7115
Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amílcar Villanueva Calderón
2.	PROFESIÓN	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8
	CARGO	Docente UNT
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿La remuneración adquirida por su trabajo es adecuada en el régimen salarial de la carrera Magisterial?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Recibe incentivos de apoyo por su trabajo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Considera que el entorno laboral es el adecuado para la elaboración de su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4- ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

05	5- ¿El director dispone de varias técnicas para la elaboración de las actividades laborales?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Considera que el número de capacitaciones brindadas por la Institución durante el año son satisfactorias?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Considera que la Institución cumple con las normas de bioseguridad para sus colaboradores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Los materiales e implementos utilizados por la Institución son los adecuados?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Consideras que tus logros dependen de la motivación que te brindan en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿Ud. está satisfecho con los logros que ha alcanzado por su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y eso te motiva para mejorar en tus actividades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Te sientes satisfecho con los reconocimientos que se hacen en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	13- ¿Considera usted que la Institución motiva un trabajo en equipo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	14- ¿Considera Ud. que la evaluación de la motivación permite identificar el trabajo en equipo?	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (14) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: EL instrumento de justiprecia para su medición	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	


 Juan Amílcar Villarueva Calderón
 DNI: 41400923
 Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Juan Amílcar Villanueva Calderón
2.	PROFESIÓN	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8
	CARGO	Docente UNT
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Anthony Jairo Guevara Manayay
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021.
		<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Establecer el nivel de motivación en los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021. 2. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de Instituto Superior E.L.A., 2021 3. Establecer la influencia de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A., 2021.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- ¿Ud. brinda sugerencia y atención diaria a los documentos normativos establecidos por la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2- ¿Ud. puede empezar a realizar su trabajo sin necesidad que le enseñen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3- ¿Ud. cumple con sus actividades en el tiempo establecido?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4- ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin acudir a los demás?	A (X) D () SUGERENCIAS:

05	5- ¿Tiene un orden para terminar sus trabajos en la oficina?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	6- ¿Se considera responsable de las tareas que le asignan en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7- ¿Usted y sus compañeros están comprometidos a desarrollar un trabajo de calidad?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8- ¿Realizan trabajo en equipo con las demás áreas a cargo en la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9- ¿Ud. emplea la eficiencia y eficacia en los trabajos que implica algún reconocimiento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10- ¿La Institución realiza recojo de evidencias y retroalimentación de las diferentes actividades a realizar por los colaboradores?	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11- ¿Recibe usted comentarios sobre su trabajo a desempeñar en las reuniones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12- ¿Se manifiesta una atención adecuada a los estudiantes que acuden a la Institución?	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (12) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: El instrumento se justiprecia para su medición	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	


 Juan Amílcar Villanueva Calderón
 DNI: 41400923
 Juez Experto

Anexo 5: Carta de Autorización

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Ferreñafe 27 de octubre 2021

Quien suscribe:

Sr.

Director del Instituto Superior Público "Enrique López Albuja"

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del informe de investigación, denominado: Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021.

Por el presente, el que suscribe, señor:

Director del Instituto Superior Tecnológico Enrique López Albuja - Ferreñafe AUTORIZO al alumno: Jairo Guevara, identificado con DNI N°17455001, estudiante de la Escuela Profesional de Administración Pública, y autor del informe de investigación denominado: Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021., al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, e información que considere pertinente para la realización de su objeto de estudio para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pregrado, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

SEGUNDO SALAZAR MORI
DNI N° N°16448386
DIRECTOR DEL I.S.T.E.L.A

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
"ENRIQUE LÓPEZ ALBUJA"
FERREÑAFE
CPC SEGUNDO MIGUEL SALAZAR M.
DIRECTOR GENERAL



Anexo 6: Resolución de aprobación del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°1122-2021-FACEM-USS

Chiclayo, 16 de diciembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0335-2021/FACEM-DA-USS de fecha 16/12/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración Pública y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 16/12/2021, donde solicita actualización de título de Proyecto de Tesis por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EAP de Administración Pública, según se indica en el cuadro adjunto:

APPELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
MUÑOZ GONZALES RIGOBERTO SAVINO	COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10-UGEL 05, LIMA 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
GUEVARA MANAYAY ANTHONY JAIRO	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.S.T.P. ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0031-FACEM-USS-2019, de fecha 25/01/2019 y N°1158-FACEM-USS-2017, de fecha 05/10/2017, numeral 8.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela, Archivo

Anexo 7: Formato N° T1-C1-USS



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de octubre del 2021.

Señores

Centro de Información

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

El suscrito:

GUEVARA MANAYAY ANTHONY JAIRO, con DNI: 17455001

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.S.T.P. ENRIQUE LÓPEZ ALBUJAR, 2021, como requisito para optar el título de licenciado en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración Pública por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Guevara Manayay Anthony Jairo	17455001	

Anexo 8: Fotos de aplicación de la encuesta





