



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE,
PIMENTEL - PERÚ 2021 – 2022**

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

Autora:

Bach. Yaipen Morales Angui Adamari

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0962-2706>

Asesor:

Dr. Alvarado Peña Lisandro José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

Aprobación del jurado

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, PIMENTEL - PERÚ 2021 – 2022

Asesor (a): Dr. Alvarado Peña Lizandro José Firma
Nombre Completo

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo Firma
Nombre completo

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José Firma
Nombre Completo

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar Firma
Nombre Completo

Declaración jurada




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, PIMENTEL - PERÚ 2021 – 2022

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y Nombres: Yaipen Morales Angui Adamari	DNI: 76158993	
--	------------------	---

Pimentel, 14 de agosto de 2023

Dedicatoria

A DIOS: Por bendecirme y guiar cada paso de mi vida, darme fuerzas, bondad, amor y sabiduría para seguir adelante con cada uno de mis sueños.

A mis padres: Walter Yaipen y Mirian Morales, por el apoyo incondicional, sus valores, consejos, amor y fuerzas mostradas para salir adelante y lograr cada meta trazada.

A mis hermanos: Yersi, Ingrid y Jordan, por las palabras de motivación, empeño, el cariño y enseñanzas que me dan.

A mis abuelos: Ramos, Gladys, Petronila y en especial a mi abuelo Nicolás Morales, porque gracias a sus consejos logre lo que más quería y sé que donde esta se sentirá muy orgulloso de mi.

A mis cuñados, pareja, padrinos y sobrinos: por ser personas con gran corazón que se involucraron en cada paso de mi vida universitaria y por el soporte que me dieron a lo largo de mi carrera.

A mi mascota: mi Sheyco por que el amor de un canino no se compara con nada, amor verdadero, único y condicional.

Angui Adamari Yaipen Morales

Agradecimiento

Agradecida eternamente con Dios, por darme salud, bienestar y sobre todo bendecirme en cada paso que doy en mi vida profesional y personal. Por darme las fuerzas necesarias para no caer ante los obstáculos y dificultades de vida universitaria.

A la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, por acogernos en sus aulas de estudios, brindarnos educación de calidad y sobre todo darnos las posibilidades necesarias para lograr este arduo trabajo y obtener el éxito de cumplir mis objetivos.

A mis profesores y asesor de tesis que gracias a sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación me permitieron crecer profesionalmente.

Y a todas esas personas especiales que están y estuvieron a lo largo de este camino, por sus consejos, motivación, apoyo incondicional y compañía en todo momento. Sin importar donde se encuentren quiero agradecer por seguir formando parte de mi vida, muchos aquí conmigo y la piza fundamental en mi corazón.

Angui Adamari Yaipen Morales

Resumen

La presente indagación tiene por objetivo general determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022. Para lo cual se desarrolló un análisis aplicado, con alcance correlacional prospectivo y diseño no experimental de corte transversal. Se empleó para el recojo de información a la encuesta, la cual fue administrada en una muestra constituida por 35 colaboradores del área administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre. Como resultados del estudio se tuvo que tanto la motivación como el desempeño laboral presentaron un nivel medio, hallándose una relación elevada y directa entre las variables, dada por un coeficiente de correlación de 0.958, y presentando un nivel de significancia de 0.000, inferior al límite establecido de 0.05, por lo que se determinó que el vínculo hallado fue significativo a nivel estadístico. Así mismo, se verificó que las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca incidieron significativamente en la motivación con coeficientes de 0.872 y 0.737 y significancia de 0.015 y 0.010 respectivamente. Concluyéndose que la aplicación de medidas para motivar a los trabajadores y capacitaciones que fomenten la automotivación conllevarán a una mejora en el cumplimiento de sus funciones y objetivos planteados.

Palabras Claves: Motivación, Desempeño laboral, Motivación extrínseca, Motivación intrínseca.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between motivation and work performance of administrative workers at the Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel - Perú 2021 - 2022. For this purpose, an applied analysis was developed, with a prospective correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. A survey was used to collect information, which was administered to a sample of 35 collaborators of the administrative area of the Colegio Militar Elías Aguirre. The results of the study showed that both motivation and work performance presented a medium level, with a high and direct relationship between the variables, given by a correlation coefficient of 0.958, and presenting a significance level of 0.000, below the established limit of 0.05, so it was determined that the link found was statistically significant. Likewise, it was verified that the extrinsic and intrinsic motivation dimensions had a significant influence on motivation with coefficients of 0.872 and 0.737 and significance of 0.015 and 0.010, respectively. It is concluded that the application of measures to motivate workers and training to promote self-motivation will lead to an improvement in the fulfillment of their functions and objectives.

Key words: Motivation, Work performance, Extrinsic motivation, Intrinsic motivation.

Índice de contenido

Aprobación del jurado	ii
Declaración jurada	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Antecedentes de estudio	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación e importancia del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo general	38
1.7.2. Objetivos específicos	38
II. MATERIAL Y MÉTODO	40
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
2.2. Población y muestra.....	41
2.3. Variables y operacionalización	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos	47

2.6. Criterios éticos	47
2.7. Criterios de rigor científico	48
III. RESULTADOS	49
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	49
3.2. Discusión de resultados	70
3.3. Aporte científico.....	73
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
4.1. Conclusiones.....	90
4.2. Recomendaciones.....	91
REFERENCIAS	93
ANEXOS	104

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente: Motivación laboral	42
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral	43
Tabla 3 Escala de Likert que será utilizada para las dos variables	44
Tabla 4 Resumen de validación de expertos	46
Tabla 5 Resumen de Alfa de Cronbach	46
Tabla 6 Situación de la motivación extrínseca	49
Tabla 7 Situación de la motivación intrínseca	50
Tabla 8 Situación de la motivación	51
Tabla 9 Situación de la productividad	52
Tabla 10 Situación de la competencia interpersonal	53
Tabla 11 Situación de la comunicación	54
Tabla 12 Situación del esfuerzo	55
Tabla 13 Situación de la aceptación de normas y políticas	56
Tabla 14 Situación del liderazgo	57
Tabla 15 Situación de la evaluación global	58
Tabla 16 Situación del desempeño laboral	59
Tabla 17 Prueba de normalidad	61
Tabla 18 Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	64
Tabla 19 Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	66
Tabla 20 Relación entre la motivación y el desempeño laboral	68
Tabla 21 Actividades de integración	80
Tabla 22 Consolidado de actividades	82
Tabla 23 Presupuesto y financiamiento	85
Tabla 24 Cronograma de actividades	87

Índice de figuras

Figura 1 Situación de la motivación extrínseca	49
Figura 2 Situación de la motivación intrínseca	50
Figura 3 Situación de la motivación.....	51
Figura 4 Situación de la productividad	52
Figura 5 Situación de la competencia interpersonal	53
Figura 6 Situación de la comunicación	54
Figura 7 Situación del esfuerzo	55
Figura 8 Situación de la aceptación de normas y políticas	56
Figura 9 Situación del liderazgo	57
Figura 10 Situación de la evaluación global	58
Figura 11 Situación del desempeño laboral	59
Figura 12 Distribución de la variable motivación laboral.....	62
Figura 13 Distribución de la variable desempeño laboral	62
Figura 14 Diagrama de dispersión motivación extrínseca y desempeño laboral	65
Figura 14 Diagrama de dispersión motivación intrínseca y desempeño laboral	67
Figura 14 Diagrama de dispersión motivación y desempeño laboral.....	69

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, según Bohórquez et al. (2020) las entidades públicas y privadas deben efectuar cambios conforme avanzan las tendencias del mercado, pese a ello, son pocas las que deciden implementar nuevos sistemas que sean exclusivos para el desarrollo del talento humano, lo cual dificulta generar una motivación en sus colaboradores, de esa manera se permitiría el desarrollo de las actividades asignadas de forma eficaz, caso contrario se generará una insatisfacción laboral pues considerarán que su trabajo no viene siendo valorado ni compensado de la mejor manera, siendo minimizados por la organización. Para poder lograr dicha motivación en los trabajadores, debe existir un ambiente laboral apropiado que pueda inspirar confianza al trabajador, ello se puede traducir en la existencia de condiciones aptas para realizar un buen trabajo, por ello se requiere que se encuentre enfocado en el bienestar y seguridad de los mismos.

Ahora bien, desde el origen de la formación de las organizaciones educativas, hasta la actualidad, la motivación se encuentra representada como aquel recurso sumamente valioso para la educación pues se requiere de su participación para el funcionamiento de este sector (Tello, 2018). Respecto al sector educación, Castillo (2021) considera que es un pilar en la sociedad pues es el encargado de formar a las nuevas generaciones, lo cual corresponde una prioridad universal de toda sociedad y en base a ello, es de suma importancia inspeccionar el proceso educativo y la influencia que posee la motivación del personal administrativo para el correcto desarrollo laboral.

Según Franco (2021), respecto al personal administrativo de los colegios se puede verificar que cumplen un rol fundamental pues son los encargados de elaborar una buena operación hacia dentro y fuera de la institución educativa, lo cual asegura la satisfacción de las necesidades y el correcto desarrollo de las expectativas del plantel educativo y de los estudiantes a los que se encuentra dirigida la educación. El administrar una institución educativa de la mejor forma posible es sumamente importante, dado que el personal administrativo es el encargado de planificar, gestionar, brindar seguimiento y evaluación al desarrollo de la plana docente, ello contribuye con el cumplimiento de los indicadores educativos, permite una mejor visión de alguna situación que se requiere controlar,

entre otros. Sumado a ello, es necesario recordar que el contar con una administración de la institución educativa fuerte, es similar a contar con una empresa competitiva.

Finalmente, la importancia de la motivación dentro del personal administrativo genera la creación de un adecuado ambiente laboral, ello no solo beneficia al director de la institución educativa y a los profesores, sino que también repercutirá en la calidad de enseñanza que recibirán los estudiantes. La motivación del personal administrativo también se verá reflejada en aquellas actividades que se desarrollan dentro de la institución educativa que permiten explorar las competencias artísticas, deportivas, capacidad de trabajar en equipo, entre otras que poseen los estudiantes, dichas actividades son organizadas por el personal administrativo, ellos son los encargados de generar todo un calendario de fechas y actividades que las cuales los estudiantes permitan exponer sus habilidades, competencias y dones.

El análisis de la siguiente pesquisa presenta la siguiente estructura:

El capítulo inicial contiene la introducción de la pesquisa, la cual evidencia el contexto en el cual se ejecutan ambas variables, del mismo modo detalla los precedentes bibliográficos relacionados al tema, así como preguntas y objetivos centrales del estudio, además de las supuestas respuestas a la problemática, las hipótesis. De manera adicional esta parte detalla los fundamentos teóricos que sirven de estructura para el estudio y/o medición de las variables consideradas (dimensiones e indicadores).

Dentro del segundo capítulo, la presente indagación detalla el aspecto metodológico, desde el tipo y diseño de la pesquisa, además del proceso de recojo de respuestas de los participantes, el instrumento seleccionado para este fin, del mismo modo que la población y muestra sobre la cual se aplica el instrumento, se señala el procesamiento que se brinda a la información, así como los aspectos éticos que guían el análisis.

El tercer capítulo engloba los resultados conseguidos en el análisis respondiendo a cada problema y objetivo de investigación previamente identificado, incluyendo la discusión de los resultados con respecto a los aportes previos

brindados a nivel teórico por los autores de los antecedentes y del acervo de teorías y conocimientos sobre el tema.

El cuarto capítulo presenta cada conclusión y recomendación del estudio por objetivo, las mismas que fueron planteadas en base a los resultados obtenidos.

1.1. **Realidad problemática**

La educación, desde la perspectiva de Ganga et al. (2018) se encuentra constituida en todas las sociedades como uno de los aspectos más importantes, mediante ella se podrán alcanzar niveles de crecimiento, progreso y desarrollo económico. Al examinar los motivos por los cuales ciertos países han podido progresar y no quedarse estancados, permitiéndose de esa manera alcanzar sus metas, innovando en tecnología, entre otras situaciones que generan desarrollo al país y por ende a su población; aparece como un elemento fundamental, el empeño y dedicación que le han brindado al sector educación.

Por su parte Hill (2022), considera que, para desarrollar una gestión de las instituciones educativas de calidad, es necesario el compromiso y motivación de las personas que se encuentran involucradas, para ello se requiere un análisis profundo de los resultados que se alcanzaron, lo cual permitirá a los actores de todas las áreas involucradas el reconocer el estado en el cual se encuentran los diferentes aspectos de la institución educativa que han sido evaluados. De esta manera se podrán obtener resultados que muestren el perfil de la institución y los resultados, los cuales permitirán determinar las debilidades y amenazas que se deben mejorar y de esa manera lograr fortalecer la institución y acceder a oportunidades que favorezcan la educación que se brinda a los estudiantes.

En lo que respecta al criterio internacional; más específicamente en países de primer mundo existe un enfoque que considera estos aspectos; tal es el caso de Asia, pues según (Cañar & Hidalgo, 2021); en China se realizó una gran reforma del sistema económico y político del país, con la finalidad de poder instaurar a la enseñanza obligatoria durante nueve años, con lo cual se requería de la ampliación del componente técnico-profesional en la enseñanza secundaria y brindar autonomía a las universidades. Por su parte, Japón buscó cambiar el concepto que se tenía de enseñanza, inclinándose mayor interés en el individualismo, la creatividad

y la internacionalización. Así mismo Corea, efectuó su reforma, el cual se direccionó en la eficiencia del sistema de enseñanza, lo cual traería consigo una mejoría en la formación de la mano de obra.

Como se puede constatar, las reformas efectuadas en los diferentes países del bloque asiático se encontraban relacionadas a subsanar los problemas respecto a la administración de la educación que presentaba cada país en concreto, por ello cada reforma implantada en los diferentes países que componen Asia son muy diferentes entre sí. Pese a ello, todas las reformas guardan un elemento en común y es respecto al financiamiento y la gestión de la educación. Al efectuar dichas reformas, todos los países descentralizaban la educación y al efectuar ello se empezaron a crear nuevos agentes que tendrían que ver con el desarrollo de la educación, ahí aparece el personal administrativo pues las instituciones educativas dejaban de depender del gobierno central y pasaban a manos de los gobiernos locales, por ello surge la necesidad del personal administrativo que contribuiría con la estructuración de las instituciones y verificar los temas de presupuesto, actividades, políticas educativas, entre otras situaciones.

En la actualidad en el continente asiático, según Ramírez (2020) existen más niños que asisten a la escuela que en las anteriores épocas, se tienen un incremento del 200% en su población educacional, dicho continente ha sabido reconocer el valor que posee la educación para el progreso del país, por ello efectúan la teoría del capital humano y ella indica que se debe invertir en la educación, brindando mayores beneficios en cuanto a los salarios y beneficios de todo el personal que tiene que ver con la educación, además brindan especial relevancia al personal administrativo de la institución pues entienden que por ello deben pasar todos los planes educativos que se pretenden desarrollar en la institución, entonces tienen especial relevancia para el proceso educacional. No cabe duda que dichas reformas han llevado al bloque asiático a posicionarse como un continente desarrollado y perteneciente al primer mundo, ello gracias a que brindaron la importancia debida al sector educación, lo cual les permitió el desarrollo.

En Latinoamérica, se evidencia la otra cara de la moneda; pues se puede verificar según Rivas (2021), la educación en América Latina no ha presentado

avances desde el año 2013 y por el contrario la reciente crisis del COVID-19 complicó mucho más el panorama latinoamericano. Se puede evidenciar que más del 40% de los estudiantes que se encuentran cursando el tercer grado no lograban alcanzar un nivel mínimo de competencias fundamentales en lectura y matemática, dicha situación se incrementó tras la pandemia.

Un ejemplo del panorama que se tiene en Latinoamérica se puede verificar en México, según Atlahua et al (2021) viene enfrentando graves problemas relacionados a la educación, durante los últimos cinco años y ello se agravó con el desarrollo de la pandemia del COVID-19 en el país. Entre los problemas que atraviesa dicho país se encuentran la falta de apoyo económico al sector educación, el índice de personas que abandonan las instituciones educativas, la estructura de las instituciones, entre otros problemas que debe enfrentar la educación en México. Según cifras emitidas por el (Centro de Investigación en Política Pública, 2022), durante el desarrollo de los años 2021 y 2022 el porcentaje de abandono escolar era superior al 9.2%, en cuanto al nivel secundario y primario fue de 2.5% y 0.4% respectivamente, situación verdaderamente alarmante, pues la irrupción en el desarrollo de su educación pone en dudas su entrada de manera exitosa al mercado laboral y ello es preocupante pues la educación es la única forma en la cual se puede alcanzar el desarrollo de la sociedad.

Desde la perspectiva de Pashanasi, Gárate y Palomino (2021), indican que el poco incentivo que se brinda al personal administrativo es notorio, es necesario precisar que la motivación cumple un rol trascendental en la búsqueda del buen desempeño del personal administrativo, para saber en qué sentido se debe motivar al personal es necesario poder hacer un sondeo y partir de acuerdo a sus necesidades, consultarle aquellos que los motiva a asistir al trabajo, que cosas les gustaría que se implementen, en que se debe mejorar, entre otras consultar que fomentará el que se sientan más contentos en el desarrollo de sus funciones, lo cual se evidenciará en la toma de decisiones administrativas que se desarrollen en la institución educativa, se debe evitar la mecanización del personal administrativo.

A nivel nacional, este contexto no difiere de la realidad regional, siendo que Carhuacuma (2021), indica que en la compañía Contratistas Generales C&B S.R.L., se presenta una motivación de logro promedio baja, así como motivación

de afiliación promedio baja, y una motivación de poder baja, lo cual demuestra cómo en las compañías peruanas no se presta mucha atención al factor motivación de los recursos humanos, siendo un aspecto que ha sido descuidado de manera sistemática por muchas organizaciones. Así mismo, Barrientos (2021), indica que dentro de la compañía Corporación Estratégica de Chilca en el 2020, existe un nivel medio de motivación laboral, siendo indicado por un 45% de los participantes, frente a lo cual únicamente un 25% indicó un nivel alto de esta variable, lo cual demuestra el poco interés de las organizaciones en relación a motivar a su personal, lo cual se refleja en un desempeño laboral deficiente en las organizaciones.

Según Paredes, Inciarte y Walles (2020) se puede evidenciar en el Perú, que existe una crisis en el nivel administrativo de la educación y representa una crisis silenciosa, pues no es capaz de verificarse de forma física pero se manifiesta en la tasa emitida por el Ministerio de Educación sobre la deserción escolar que es aproximadamente del 6.3%, situación verdaderamente alarmante pues se verifica que según datos del INEI en el año 2021, 22 de cada 100 jóvenes no culminaron sus estudios secundarios, sumado a ello 5 de cada 100 no han culminado sus estudios primarios. Las estadísticas son alarmantes, lo que agrava la situación es el poco interés que brindan los gobiernos al sector educación y el estado de abandono en el cual tiene a todo el personal educativo, incluyendo a aquel personal dedicado a la administración de las instituciones educativas, motivo que genera desmotivación y falta de identificación y compromiso entre los trabajadores y su institución laboral, con efectos sobre el desempeño de los trabajadores.

Constantino (2022), señala que dentro de las oficinas de BBVA en Chiclayo, existe un nivel heterogéneo de satisfacción laboral, siendo que identifica que los colaboradores de las oficinas de Santa Elena, el mercado modelo y Real Plaza presentan un nivel de motivación laboral medio en su mayoría, frente a lo cual únicamente en las oficinas de Open Plaza y la Oficina Balta presentan niveles altos de motivación laboral, lo cual refiere la desigual gestión de calidad al interior de las compañías, siendo que en algunos casos se desatienden algunas áreas por brindar mayor atención a otras, lo cual a su vez podría generar una percepción de discriminación que afecta la satisfacción y el compromiso del trabajador con sus

labores, conllevando de esta manera a que se comprometa el desempeño que muestran en el cumplimiento de sus labores.

Por su parte, al interior de la I.E. Militar Elías Aguirre, se logra identificar que ni se aplican medidas de motivación al personal del área administrativa, los cuales se hallan laborando de manera remota a partir de la pandemia COVID-19, siendo que no existen políticas de reconocimiento de logros o al esfuerzo, ni algunas otras que mejoren los ánimos y compromiso del personal, lo cual se refleja en un nivel deficiente en el cumplimiento de sus labores y responsabilidades al interior de la organización, registrándose diversos episodios en los cuales los colaboradores de esta área no han conseguido las metas planteadas, tal como se observa en los casos de inapropiada atención al público, con periodos de respuesta muy largos o en los que de manera sistemática no se responde a las dudas y peticiones de información de los usuarios, verificándose también que en las políticas de planeamiento y seguimiento de objetivos, no se ha logrado la totalidad de estos a lo largo de los meses, siendo identificada también un alto número de tareas incompletas por parte de los colaboradores de la entidad.

De este modo, se requiere de identificar la relación exacta entre la motivación de los trabajadores y su desempeño, a nivel estadístico, existiendo actualmente un vacío de información que debe ser satisfecho, de manera que se pueda obtener información valiosa basada en evidencia empírica que permita conseguir una mejora sustancial del proceso de toma de decisiones y planteamiento de medidas sobre la motivación laboral como instrumento de fomento del desempeño de los trabajadores.

1.2. **Antecedentes de estudio**

A nivel internacional

González (2022), tuvo como objetivo de estudio demostrar la incidencia del liderazgo y su influencia positiva de la motivación, en el desempeño laboral. Respecto a la metodología, se empleó una investigación transversal, de enfoque cuantitativa, la técnica empleada fue la encuesta, la muestra se encuentra estructurada por 119 participantes. El hallazgo investigativo logró concluir que, existía una

asociación positiva entre las variables, pues la línea de tendencia lo indicaba así, en cuanto al cálculo del coeficiente de correlación indica que la correlación resultó igual al 0.578. En conclusión, se demostró una asociación directa de la motivación con el desempeño del trabajador.

Torres et al. (2021) efectuaron una investigación con el fin de precisar el grado de asociación entre motivación y desempeño del trabajador del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en México. Se empleó un enfoque numérico, de nivel correlacional, con una muestra comprendida por 174 trabajadores, y como instrumento se aplicó, un cuestionario. Los resultados fueron que 115 colaboradores equivalente al 66% afirmaron que se encontraban en un nivel inadecuado de motivación; de igual el 5% en un nivel regular, en el mismo contexto 50 personas afirmaron que se encuentran en un nivel adecuado, otro de los resultados fue que 105 colaboradores equivalente al 60% demostraron un nivel inadecuado de desempeño laboral, seguidamente al 9% con un nivel regular de desempeño laboral, mientras que el 30% en un nivel regular de desempeño laboral; se concluye que la motivación en los colaboradores se encuentra en la falta de dedicación y esfuerzo para mejorar la organización.

Riyanto et al. (2021) realizaron un estudio con la finalidad de estimar el tipo de asociación entre la motivación y satisfacción laboral de un grupo de trabajadores pertenecientes a las ciudades de Bandung y Yakarta, en el país de Indonesia. Es por ello que se empleó una metodología descriptiva y observacional, la muestra participante obtenida fue de 103 colaboradores. Acorde a los resultados, estos demostraron que la variable motivación repercute significativamente en el desempeño de los mismos, asimismo, se demostró que en más del 65% de participantes, el compromiso de cada uno repercutía significativamente en el grado de desempeño laboral. Logrando concluir que es muy importante contar con diversas motivaciones hacia el personal, ya que esto genera un efecto positivo en el grado de

desempeño e incrementando de esta manera su productividad de la organización.

Pancasila et al. (2020) en su investigación se tuvo el propósito de evaluar el grado de influencia de la motivación laboral en el desempeño del personal de Bukit Asam Coal Mining Company, en Indonesia. Por medio de un método con un muestreo aleatorio se dio paso a la selección de la muestra, resultando 355 empleados, a quienes se les aplicó como instrumento dos cuestionarios. Los resultados hallados lograron evidenciar una asociación positiva entre motivación laboral, desempeño y liderazgo, obteniendo los siguientes valores: liderazgo - desempeño laboral ($p=0.175$); motivación laboral - desempeño laboral ($p=0.166$) y satisfacción laboral – desempeño ($p=0.363$). Con lo que se logró concluir que, a mayor grado de satisfacción laboral, mayor o mejor nivel de desempeño en el personal de la compañía.

Larzabal (2019), realizó su investigación con la finalidad de precisar el tipo de asociación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Envatup S.A, Pichincha, entidad situada en Ecuador. El estudio se efectuó en base a una estructura cuantitativa, no experimental, descriptiva, de nivel correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo comprendida por un total de 50 participantes, para los cuales se empleó como técnica e instrumento elegidos para el recojo de la data informativa, la encuesta y cuestionario respectivamente. Los resultados hallados evidenciaron que el personal presentó un alto índice referente a la satisfacción laboral. Además, se evidenció una asociación positiva – alta (0.520) entre las variables en indagación. Concluyendo que, a mayor motivación generada, mayores serán sus índices de desempeño en el trabajador.

Ludeña (2019), desarrolló un estudio que tuvo como fin estimar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del Centro de Salud BIESS de Celia, en Ecuador. La metodología que se utilizó fue de nivel descriptiva y de enfoque cuantitativo, para la cual se

contó con la participación de 34 trabajadores del Centro Médico; el instrumento aplicado fue de un cuestionario, Los resultados demostraron que una asociación con un coeficiente de correlación igual a 0,576 entre ambas variables y una sig. bilateral de 0,000. Concluyendo que la motivación generada en los empleados influye de manera positiva en el desempeño de los mismos, evidenciándose una mayor productividad para el centro médico.

A nivel nacional

Odicio et al. (2021) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la existencia de una asociación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de la Sub Gerencia-Regional de Alto Amazonas; la metodología del estudio fue de tipo básica, de alcance explicativo, de enfoque cualitativo, y de corte transversal, la muestra se encontró constituida por 82 trabajadores, la técnica que se empleó fue la encuesta. Los resultados demostraron que más del 50% de los colaboradores de la institución en estudio, respondieron que la motivación laboral era baja y que por este motivo su desempeño laboral era deficiente, por otro lado, el porcentaje restante de la muestra afirmaron que su desempeño era regular, sin importar la presencia de motivaciones hacia el trabajador. En conclusión, la motivación influye positivamente en el desempeño laboral del personal.

Zamora (2021) desarrolló un trabajo investigativo, el cual tiene como objetivo identificar el nivel asociativo entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad situada en el distrito de Hualgayoc, en Cajamarca. El presente estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y alcance correlacional, se consideró una muestra conformada por 40 trabajadores. Entre los resultados más importantes se demostró un nivel regular con respecto a la motivación laboral y un nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral; por otro lado, el resultado inferencial determinó una relación positiva entre las variables, con un coeficiente correlativo igual a 0.620,

resaltando las asociaciones con el rendimiento de tareas y el rendimiento en el contexto laboral, además una relación inversa con la dimisión comportamientos no profesionales. El estudio concluyó en una relación positiva e influyente entre las motivaciones y el desempeño del trabajador dentro de la municipalidad.

Tejada (2020) desarrolló un análisis con la finalidad de determinar el nivel de asociación de la motivación laboral, compromiso del trabajador con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental situada en Arequipa. El método de estudio fue deductivo, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo; con un grupo muestral constituido por 65 colaboradores activos en el rango de 21 a 60 años, con experiencia profesional deficiente. Según los resultados se demostró que existe una correlación directa de nivel moderada (Coeficiente de Pearson igual 0.416), pero altamente significativa ($p=0.001$); lo que significa que ante mayores sean las motivaciones laborales, mejor será el nivel del compromiso organizacional con el desempeño de los colaboradores participantes. En conclusión, existe asociaciones positivas entre las variables.

Manchego (2019) en un estudio desarrollado en Moquegua, tuvo el propósito principal de demostrar el nivel asociativo de la motivación con el desempeño laboral de los participantes administrativos de la entidad educativa en Mariscal Nieto, Moquegua. Se estructuró una metodología tipo descriptiva, con niveles correlacionales, diseño no experimental, corte transeccional, y con una población que estuvo estructurada por 68 trabajadores administrativos de la unidad en mención. Arribando a los siguientes resultados, que se encontró una asociación directa representativa de la motivación con el desempeño laboral, debido a que la significancia fue igual a .00 (valor inferior a .05) y el estadístico de correlación resultante fue un Rho de Pearson ($r=0.658$), valor que demostró relación entre los constructos. En conclusión, existía asociación directa entre el incentivo motivacional con el desempeño laboral.

Pérez (2019) con respecto a su tesis de pregrado, se propuso a detallar la asociación de la motivación respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores y/o empleados del municipio local de Chugur, institución pública ubicada en el departamento de Cajamarca. La metodología empleada fue de diseño no experimental, considerando al grupo muestral a 134 participantes y/o colaboradores. De acuerdo a los resultados, estos indicaron que existía una relación positiva de la motivación con la satisfacción en el personal administrativo de la municipalidad en análisis, puesto que el 80% de participantes contaban con altos índices de desempeño, y ello gracias a los diferentes beneficios y/o motivaciones hacia el trabajador. En conclusión, a mayor motivación, mayor era la satisfacción laboral.

A nivel local

Guevara (2022) en su pesquisa de pregrado tuvo por objetivo principal determinar la manera de incidencia de la motivación con el desempeño laboral de los empleados del Instituto Superior Enrique López Albújar en Lambayeque. Con tipo y diseño descriptivo para ambas variables, así como un nivel correlacional así como un diseño no experimental, corte transeccional, su población fue de 93 colaboradores. Según los resultados se evidenció una significación inferior al .05, lo cual permitió aceptar el supuesto alternativo, interpretando la asociación significativa de la motivación con el desempeño laboral. En conclusión, con un estadístico de Spearman y acuerdo a la puntuación por baremos, esta asociación fue representativa; determinando que la motivación se asocia de forma directa y positivamente con el desempeño laboral de los administrativos en el instituto superior en mención.

En contraste Ruiz (2021) mediante su tesis planteó como propósito evidenciar la asociación del clima, motivación con el desempeño laboral en los empleados de un establecimiento de salud público. Para ello, se utilizó una metodología mixta, donde consideró material bibliográfico paralelamente al uso de estadísticas. En su

población consideró a 50 colaboradores, formulando un cuestionario como instrumento. En sus resultados, resaltó que la asociación entre el clima, motivación y desempeño de labores es significativa, por ende, ante un correcto clima y motivación, los trabajadores impulsarán y desarrollarán sus actividades correctamente.

Por su parte, Burga y Wiese (2018), elaboraron una investigación, estableciendo como propósito analizar la motivación y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de una entidad empresarial agroindustrial de Lambayeque. Respecto a la metodología, se verifica que posee un es una investigación cuantitativa, tiene un abordaje transversal descriptivo, el grupo poblacional se encontró estructurado por 17 empleados de la entidad empresarial frutos tropicales del norte S.A., en cuanto a la técnica fue la encuesta. Del resultado se declaró: que la empresa en mención posee una adecuada motivación, producto del buen manejo de las instrucciones y el correcto desarrollo de las relaciones interpersonales, lo cual brinda un entorno laboral eficiente para los trabajadores del departamento administrativo.

En adición a ello, Salas y Salazar (2018) en su estudio propusieron como finalidad detallar la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de limpieza. Sobre la estructura metodológica, se consideró un estudio cuantitativo, descriptiva y con un diseño no experimental. La población se compuso de 12 integrantes del equipo de trabajo, aplicándoseles un cuestionario constituido por 12 preguntas en escalamiento Likert. De los resultados se obtuvo que el Rho Spearman concluyó en 0.873. Las conclusiones estuvieron orientadas a recalcar la relación entre las variables, siendo idóneo reforzar los mecanismos de motivación en trabajadores.

Finalmente, Bonilla y Paz (2018) en su documento de análisis desarrollaron como plan analizar los niveles de motivación sobre el área administrativa del Hospital II Luis Heysen Inchaústegui así como la

asociación con el desempeño laboral. Mediante el cual utilizó como metodología un enfoque cuantitativo, explicativo y con un nivel transversal. En la población consideró a 100 trabajadores de la respectiva área; para los fines estimaron la aplicación de un cuestionario que englobe a ambas variables. Obteniendo como resultados que un 88% tiene un nivel bajo y un 12% tiene un nivel regular. Por tanto, se concluye que se deben implementar un mejor tipo de estrategias para direccionar la motivación de los empleados de la entidad.

1.3. **Teorías relacionadas al tema**

La persona humana es un ser antropológico que posee tres dimensiones, cuerpo – psique, inteligencia y voluntad. En ese sentido, actúa en función a una motivación y, en virtud a su naturaleza dinámica es que en su naturaleza presenta un impulso interno que sirve de vehículo para ejecutar una acción, encaminada a satisfacer un interés personal o a favor de un tercero (Paredes, et. al, 2022).

Por ello, se considera que la persona valora “a priori” la satisfacción que obtiene antes de efectuar una acción, por ende, atribuye un valor a la satisfacción que se producirá en sí mismo para desplegar la acción. Por otro lado, la motivación presenta un vínculo con las necesidades que disponga el ser humano; así las cosas, las necesidades se clasifican en materiales, cognoscitiva y afectivas (Dávila, 2018).

1.3.1. Motivación laboral

Definición

La motivación laboral está definida como la capacidad organizacional que tiene una entidad para mantener un alto rendimiento en sus colaboradores, en otras palabras, es un proceso de motivo de adjudicación que hace que los empleados trabajen de tal manera que se pueda lograr los propósitos empresariales de manera eficiente y efectiva. Diferentes factores importantes que afectan la motivación fueron las necesidades personales, las metas y las percepciones de los individuos

o grupos y cómo cumplir con los objetivos. necesidades, metas y percepciones (Rama, et al., 2021).

Las teorías de la motivación humana expresan que, las necesidades, motivos y causas generan un nivel de influencia en las personas, en los colaboradores de una empresa que, consecuentemente, incide para desprender una acción determinada. Entre la clasificación de las teorías de Pérez López se consigna las teorías por contenido y por proceso. Entre las teorías de contenido se agrupo a los autores Maslow, McGregor y Herzberg.

Teoría de Abraham Maslow

En primer orden las necesidades materiales corresponden a la satisfacción de necesidades que demandan la interacción con el mundo real; en el plano cognoscitivo se asume un aprendizaje operativo y, por último, en el afectivo se agrupan necesidades enlazadas con el sentimiento y emoción del individuo. La motivación presenta distintas teorías encausadas según los resultados que se pretenda obtener, particularmente existen tres tipos de resultados que en su división engloban a extrínsecos e intrínsecos (Glover, 2019).

- Resultados de motivación extrínsecos: Sostiene a la respuesta obtenida a partir de una acción, que conlleva a una reacción, respectivamente.
- Resultados de motivación intrínsecos: El intrínseco está enlazado con un resultado interno, no visible más que en el fuero individual de la persona, en tanto que, la acción comprendió un aprendizaje para sí.
 - a. Aprendizaje operativo: Implica obtener un aprendizaje cognoscitivo o técnico, según el autor podrá ser positivo o negativo. En el primer supuesto comprenderá una satisfacción en la persona, de lo contrario, el plano negativo implicará una dificultad para la persona.
 - b. Aprendizaje estructural: Está ligado al cumplimiento de logros personales, en función a la práctica consecutiva de actos y comprende una probabilidad positiva o negativa, dependiendo de ello se presentará una influencia en la persona.

En función a lo referido, Maslow elaboró su teoría esquematizándolo en una pirámide con cinco niveles (Glover, 2019). Los niveles son:

- Necesidades básicas: Representa el primer nivel de la pirámide, se consideran como necesidades fisiológicas, pretenden la conservación de la supervivencia humana.
- Seguridad y protección: Está asociado a la independencia y autosuficiencia personal. Son factores involucrados con la satisfacción del ser humano de disponer de autonomía para su desarrollo personal.
- Necesidades sociales: Cuando una persona logra alcanzar la satisfacción de las demás necesidades, está en disposición para integrarse a un grupo social, no solo incluye a un círculo social definido sino la buena relación con su familia.
- Necesidades de estima: Está concentrado en el reconocimiento del valor personal como un ser humano capaz de desarrollarse en distintos ámbitos de su vida. A su vez, busca complementos en su vida para elevar su autoestima.
- Autorrealización: Indica el nivel superior del esquema, configura la satisfacción de una autoconfianza plena que contribuye al éxito individual y representa las ansias de una aspiración continúa.

Conforme a la teoría de Maslow, la persona presenta necesidades secuenciales que sirven para justificar su conducta, su orden se determina en función a necesidades básicas (niveles inferiores) y necesidades de orden complejo, concluyendo que, solo la satisfacción de necesidades inferiores permite el cumplimiento de las de carácter superior. (Gallardo, 2020).

Teoría de Douglas McGregor

Según la teoría de McGregor consideró un aspecto fundamental de la persona y sus actos en función a una doctrina clásica desde la óptica de los directivos. En base al autor, los altos funcionarios de la organización presentan una visión conforme a:

- Teoría X: Los trabajadores le atribuyen un valor al desempeño de funciones laborales, conjugándolo como un castigo que reduce los niveles de descanso posible; bajo ese contexto, estima la necesidad del director de someter a un estado de vigilancia y supervisión al trabajador.
- Teoría Y: Considera al trabajo como un medio para la autorrealización personal que permite alcanzar altos niveles de satisfacción que involucran resultados importantes en su desarrollo.

Según el autor Tello (2022) la teoría XY reúnen perspectivas distintas de los directivos en la relación trabajador - empleador y su utilidad práctica está encaminada a diferenciar ambas, y considerar que la teoría Y es la más acertada, debido a que se enfoca en los estímulos e incentivos creativos. En el liderazgo, es una teoría que permite la medición del estilo de liderazgo y su cercanía con la democracia.

Teoría de Herzberg

Recibe la denominación de teoría bifactorial, en virtud a la intervención de dos factores; fue elaborada en 1959 por Frederick Herzberg, quien distinguió la motivación e higiene. Según el autor, los factores de motivación comprenden una motivación interna que conserva la inspiración y compromiso del trabajador con las funciones asignadas. En cuanto a la higiene está determinada por elementos externos con una vinculación directa con las condiciones físicas del centro laboral (Carranza, et al., 2021).

En esa línea y de acuerdo con Carranza et al. (2021), el primero cumplirá con la satisfacción laboral cuando se dé un logro de metas u objetivos, reconocimiento, un desarrollo y crecimiento en el nivel profesional

y constituye un factor de insatisfacción cuando no se han logrado de manera eficiente; mientras que en lo segundo, su asociación está presente en el liderazgo, una correcta política empresarial y la remuneración que deberá ser consignada según lo pactado entre las partes, al constituir un factor de satisfacción producen una motivación en el colaborador.

Características de la motivación laboral

Las características de las motivaciones laborales, se refieren a un conjunto de variables ambientales que se cree que son causas importantes del afecto y el comportamiento del empleado en el trabajo. Son aspectos específicos de un trabajo, como conocimientos y habilidades, demandas mentales y físicas, y condiciones de trabajo que pueden reconocerse, definirse y evaluarse como causas importantes de la salud de los empleados, todo ello conlleva a que una alta motivación y satisfacción laboral en el trabajo está relacionada con la experiencia de tres estados psicológicos que se derivan de ciertas características del trabajo de la siguiente manera (Velasquez, 2022):

Sentido significativo del trabajo experimentado: el nivel en el cual un individuo tiene una experimentación del trabajo como es de manera general, representativo y significativo, así como valioso y que merece respeto.

Carácter responsable en base a la experiencia de resultados: el nivel en que el individuo tiene una sensibilidad personal así como responsable por los resultados del trabajo que realiza.

Conocimiento del resultado: el nivel en que el individuo manifiesta conocimiento y comprensión, de manera continua, qué tan efectivamente está realizando el trabajo.

Fases de la motivación laboral

La motivación laboral utiliza el ciclo motivacional humano, que describe las etapas por las que atraviesa una persona y se inicia con la aparición de las necesidades, que originan una fuerza progresiva que motiva

un determinado comportamiento. Si surge esta necesidad, se altera la estabilidad del organismo y los resultados en un estado de insatisfacción, irritación o desequilibrio en la persona. Este estado puede incitar a la persona a adoptar un comportamiento que pueda aliviar o liberar la necesidad. Si el resultado es ideal, el organismo vuelve a su equilibrio regular desde que su demanda puede ser satisfecha (Cuzquen, 2020).

Beneficios de la motivación laboral

Baja rotación: Si los empleados se encuentran satisfechos con su función, se presenta una menor probabilidad que busquen empleo en otro centro laboral, que permita a la empresa ahorrar tiempo y dinero, buscando contratar además de capacitar al nuevo personal, especialmente en campos altamente técnicos donde los períodos de incorporación, así como de capacitación pueden llevar meses, además cuando el grupo de trabajo cuenta con un prolongado tiempo de laborar juntos, permite la construcción de buenas relaciones, aumenta la moral del ambiente laboral y la satisfacción en el trabajador (Amasifuen, et al., 2022).

Fidelización: El perfil, así como la marca de la empresa son vitales para encontrar y retener a los empleados cuyas funciones son vitales dentro de la empresa, este aspecto es invaluable para construir una reputación positiva enfocada en la empresa, lo que puede tener un impacto más allá de la contratación (Amasifuén et ál., 2022).

Mayores ganancias: Las empresas que cuentan en sus entornos con trabajadores satisfechos, alegan de una mayor productividad en todos sus aspectos, generando un aumento en lo económico, aumentando de manera progresiva las ganancias para empresa, desarrollando una mayor rentabilidad (Bautista & Uriarte, 2019).

Mejor colaboración: Si la cultura laboral es saludable y equilibrada, es más probable que los empleados en general se encuentren satisfechos en su lugar de trabajo y por ende estén más dispuestos a colaborar. Por otro lado, si los empleados se sienten infelices, puede disminuir su productividad

en todos los ámbitos, además de crear una cultura laboral difícil, por lo que una empresa funciona o fracasa dependiendo de cómo se relacionen sus colaboradores (Bautista & Uriarte, 2019).

Dimensiones de la motivación laboral

Para efectos de la pesquisa, estas se fundamentan en teoría de Abraham Maslow, explicado por Glover (2019), las cuales son:

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca, también conocida como motivación interna de los individuos viene dentro de la persona por su fuerza derivada de satisfacción interna. Incide directamente en el cumplimiento de las obligaciones asignadas. La satisfacción interna mejora los atributos de personalidad del individuo. Las connotaciones gratificantes y el impulso estimulante de la motivación intrínseca dependen de la naturaleza del trabajo (Liu, et al., 2018). Los indicadores de este tipo de motivación, serán los beneficios laborales y los salarios y remuneraciones.

Motivación extrínseca

Los factores externos de la motivación extrínseca, como elogios, bonificaciones, recompensas y otros, juegan un punto clave en el cumplimiento de la motivación extrínseca. Por ejemplo, para derivar los resultados potenciales en el lugar de trabajo, los gerentes y/o supervisores brindan una evaluación decente del trabajo de los subordinados, que a menudo está menos relegado a través de la motivación extrínseca (Álvarez & Rojas , 2021). La motivación extrínseca puede construir la base para la motivación intrínseca y, sin lograr la motivación intrínseca, el ambiente de trabajo permanece tenue y/o pierde la noción del trabajo. Las características de la inspiración están respaldadas por el estímulo de sentimientos extraños hacia el trabajo mismo (Locke y Schattke, 2018). Los indicadores para esta clase de motivación serán las condiciones de trabajo, el puesto de trabajo, la superación personal, superación profesional y la capacitación.

1.3.2. Desempeño laboral

Definición

Este tipo de desempeño hace referencia al cumplimiento de una actividad otorgada bajo responsabilidad calificada con lineamientos como precisión, integridad, costo y velocidad. En otras palabras, si las actitudes de los colaboradores evidencian alineación con la misión y visión de la entidad, se puede lograr los resultados deseados por las entidades ya sean públicas o privadas. (Gong, et al., 2019).

El desempeño laboral, de conformidad con Pérez (2020) hace referencia a la materialización de las acciones que ejecutan los empleados, denominados colaboradores, en virtud al contrato suscrito con el empleador. En ese sentido, el desempeño presenta determinados indicadores para sujetarlos a una evaluación e inclusive se mide a través de metas, con el objeto de consignar el nivel de compromiso, dedicación y disciplina del trabajador que permita culminar eficientemente cada obligación.

En el marco de las teorías de proceso de desempeño laboral se reúnen a los autores Skinner, Vroom y Adams. Por ende, corresponde el tratamiento de las bases teóricas de las referidas doctrinas (Alvarado, 2019).

Teoría de Skinner

Su exponente fue B.F. Skinner; creación data de 1953, siendo su fundamento la existencia de una diversidad de estímulos que producen, según su naturaleza, determinadas respuestas. En esa línea, el hábito forma el comportamiento humano y su personalidad, resultando importante la relación entre estímulo y respuesta, por tanto, la extinción o ausencia del estímulo reducirá el nivel de respuesta (Pingo & Siancas, 2022).

Teoría de Vroom

Es estimada como una teoría que se funda en la expectativa; un individuo orienta sus acciones y comportamientos en relación a una expectativa determinada que, consecuentemente, le permita obtener un resultado. Por tanto, en la tesis del autor, se considera que el trabajador cumple las funciones asignadas exitosamente, en aras de alcanzar una evaluación de desempeño que aporte un beneficio individual y goce de la recompensa planteada (Maco, Motivación y desempeño laboral, 2022). Finalmente, el autor concluye sosteniendo:

- Relación esfuerzo – desempeño: El individuo articula esfuerzos para poder alcanzar un desarrollo integral y óptimo de sus funciones.
- Relación desempeño – recompensa: Es el vínculo que presenta la realización de actividades con el incentivo recibido posteriormente.
- Relación metas – recompensas personales: Las metas se plantean o determinan de manera individual o colectiva, que puedan alcanzarse genera en la persona, o conjunto de ellas, una satisfacción.

Teoría de Adams

La teoría, según Hernández (2021) se elaboró en 1963 donde establece que, un trato conforme a la justicia, maximiza la buena percepción del trabajador sobre las actividades encomendadas y aumento del desempeño laboral; por ende, una mala interpretación desencadena una desmotivación. Asimismo, el trabajador reconoce el valor de sus funciones y, en virtud a ello, evalúa sus recompensas, la motivación y actitudes recibidas.

Niveles de desempeño laboral

La gestión del desempeño en un contexto organizacional se ha dividido en tres niveles: nivel estratégico/organizacional, nivel operativo/proceso y nivel de gestión del desempeño individual (Canossa, 2022).

El nivel de organización: trata de la organización como un todo en términos de su(s) estrategia(s), sus objetivos generales y medidas. A nivel estratégico, la gestión del desempeño se ocupa del logro de las metas primordiales de la entidad. La gestión estratégica es un impulsor clave de la gestión del desempeño en este nivel.

El nivel de proceso, aquí es donde se lleva a cabo el trabajo principal de la organización e involucra a más de un área funcional de la organización. La gestión del desempeño a nivel operativo/de procesos está vinculada a la gestión operativa, ya que su enfoque está en el logro de los objetivos operativos, Aunque alineado con la estrategia corporativa, el enfoque aquí es más funcional/táctico.

El nivel de trabajo/ejecutor, aquí es donde se desempeña el individuo. El trabajo de un individuo es como una célula de la organización. El individuo trabaja en relación con otros individuos y, a menudo, se encuentra a sí mismo como parte de más de un proceso. El nivel tradicional en el que se utiliza la gestión del desempeño en las organizaciones es el nivel individual, que analiza el desempeño de los individuos en un contexto organizacional.

Según Canossa (2022), entre los factores, se encuentran:

- **Productividad:** Se define como la relación de los bienes o prestación del servicio efectuado por el colaborador, evaluando los recursos empleados, su utilidad y la contribución al crecimiento organizacional.
- **Competencia Interpersonal:** Está asociado con las habilidades que posee el trabajador para relacionarse con los integrantes del ambiente laboral u otros grupos laborales; su evaluación se plasma mediante los trabajos en equipo e interacción.
- **Comunicación:** Presenta una relación con el comportamiento de los colaboradores para expresar sus ideas e intercambiarlas con los miembros del equipo, buscan implementar canales de comunicación para el fortalecimiento de la colaboración.

- Esfuerzo: Es la dedicación articulada en función al cumplimiento de las asignaciones o actividades determinadas por el colaborador para buscar un correcto desempeño laboral.
- Aceptación de normas políticas: Es la actitud que tiene el colaborador para cumplir con las normas reguladas en el centro laboral. Liderazgo: Es la capacidad que posee un individuo para influenciar en personas determinadas, buscando orientarlos hacia la consecución de objetivos comunes.
- Evaluación global: Es un examen universal o total que se efectúa sobre el trabajador y el equipo en general, a efectos de evaluar su rendimiento.

Dimensiones del desempeño laboral

Según lo referido por Viswesvaran et al. (2022) y a consideración del estudio, se consideraron las dimensiones descritas:

Productividad

Ulloa et al (2023), señala que la productividad es un indicador fundamental en una organización, la cual es de naturaleza sistémica y comprende la cantidad de producción laboral que realiza una persona.

Competencia interpersonal

Magaña (2022), refiere que la competencia interpersonal es aquella facultad que presenta un individuo para interactuar con los colaboradores, siendo la interacción un aspecto crucial para un adecuado desempeño laboral.

Comunicación

Contreras y Garibay (2020), indican que la comunicación es propia de las interacciones humanas, donde la comprensión del contenido de información evidencia la manera del buen funcionamiento de la organización.

Esfuerzo

Torres et al (2023), precisa que el esfuerzo es aquella acción dirigida al logro de los objetivos organizaciones, este esfuerzo beneficiará a la empresa y en muchas ocasiones son debidamente recompensados.

Aceptación de normas políticas

Arroyo (2018), menciona que es la actitud positiva ante la aceptación de las reglas de la organización, las cuales están basadas en valores y normas corporativas que permiten brindar una buena imagen institucional.

Liderazgo

Bustamante (2023), indica que el liderazgo es la facultad que presenta un individuo para influenciar y dirigir a un equipo de trabajo para el logro de las metas establecidas.

Evaluación global

Muñoz y Velásquez (2023), afirman que la evaluación global posibilita medir los impactos y examinar los riesgos o dificultades potenciales evidenciados en las diferentes áreas de una organización

1.4. **Formulación del problema**

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- Pe1: ¿Cuál es el nivel de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?
- Pe2: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?

- Pe3: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?

1.5. **Justificación e importancia del estudio**

El estudio propuesto presenta una justificación teórica, en virtud a la revisión de las teorías antropológicas sobre la motivación humana, su clasificación, etapas y beneficios al amparo de lo descrito por Juan Antonio Pérez López y autores destacados como Abraham Maslow. En ese sentido, la doctrina es de utilidad debido a que permite complementar la información de los estudios con las teorías recientes y contrastar conocimientos. A su vez, se describió las teorías sobre el desempeño laboral y cada una de sus dimensiones, que contribuyen a una evaluación global y permiten identificar los factores que inciden en la motivación y desempeño laboral de los colaboradores, a efectos de desarrollar una propuesta de solución a la realidad problemática.

En relación a la justificación práctica, en el trabajo de investigación se seleccionó a una población de estudio que colaboró con el estudio, compartiendo su percepción sobre la motivación y desempeño laboral en la empresa determinada. Aunado a ello, se consideró que los resultados podrán servir para estudios similares, permitiendo desarrollar una investigación aplicada sobre la misma. A su vez, se utilizan programas estadísticos para tener una correcta medición de la problemática identificada.

En cuanto a la justificación metodológica, se eligió un tipo de investigación que permite la recolección y procesamiento de información a través de programas estadísticos que contribuyen a la interpretación de resultados, en tanto que, se plasman mediante tablas y figuras que reflejan el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel.

Por último, en el plano social, los principales beneficiarios serán los trabajadores y el público que recibe la atención, en el caso presente, los estudiantes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- HE1: La motivación y el desempeño laboral tiene altos niveles en los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.
- HE2: La motivación extrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.
- HE3: La motivación intrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Oe1: Identificar el nivel de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.
- Oe2: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

- Oe3: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

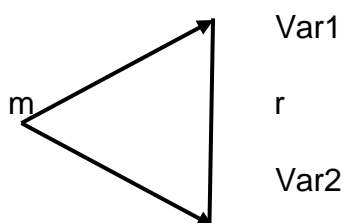
2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se enmarcó en un estudio de tipo aplicada, diseñada para el surgimiento de nuevos conocimientos sistemáticos y que contribuye al aumento de información en relación a las variables estudiadas en su estado natural y diferentes aportes prácticos (Arias y Covinos, 2021).

Por otro lado, según la manipulación de las variables, el análisis se realizó bajo los parámetros de un diseño observacional o no experimental, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), este tipo de prospecto se distingue por no manipular de ninguna manera a las variables; según el tiempo del estudio, fue de corte transversal porque las variables se midieron en un solo momento del tiempo.

Esta investigación también fue prospectiva, puesto que la recolección de datos tuvo como única finalidad llegar a los objetivos planteados dentro de la misma. También se ejecutó en el marco de un nivel correlacional, puesto que el propósito principal determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación tuvo el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra a considerar

Var 1= Motivación laboral

Var 2= Desempeño laboral

r= Relación de Var1; Var2

2.2. Población y muestra

De acuerdo con Condori (2020) la población es un grupo de elementos o cosas las cuales pueden ser finitas o infinitas, también puede ser que compartan características similares. De modo que, en el presente informe, la población estuvo constituida por 35 trabajadores del Colegio Militar Elías Aguirre los cuales se identifican como colaboradores administrativos.

Asimismo, en ocasiones el estudio de la población se ve perjudicado por cuestiones externas, por lo que en ciertos estudios es mucho más ventajoso extraer una muestra representativa (Ñaupas et al., 2018). En esta ocasión, la muestra se conformó por la totalidad de su población, porque fue un número de participantes, para lo cual se tuvo acceso sin presentar ningún inconveniente.

Entre los criterios de selección se consideró lo siguiente:

- Trabajadores que se encuentren activos en el colegio Militar Elías Aguirre.
- Trabajadores que se encuentren en planilla
- Participación voluntaria

2.3. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente: Motivación laboral

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Salarios y remuneración	1,2	Técnica: Encuesta
		Beneficios laborales	3	
		Condiciones de trabajo	4	
	Puesto de trabajo			
	Motivación intrínseca	Superación personal	5	Instrumento: Cuestionario
		Superación profesional	6	
Capacitación		7,8		

Nota: Elaboración propia

Tabla 2**Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral**

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño laboral	Productividad	Nivel de rendimiento	1,2,3	Técnica: Encuesta
		Recursos utilizados		
	Competencia interpersonal	Capacidad de relacionarse	4,5	
		Comunicación	Aptitud personal activa	
	Nivel de asertividad			
	Esfuerzo	Nivel de compromiso	8,9	
		Grado de esfuerzo		
	Aceptación de normas y políticas	Actitud frente a las reglas	10,11, 12	
Cumplimiento de las reglas				
Liderazgo	Proactividad	13,14, 15,16		
	Ejecución de actividades			
Evaluación global	Objetivos y metas	17,18		

Nota: Elaboración propia

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

Según Hernández y Duana (2020), las técnicas de recolección de datos abarcan actividades y procedimientos permitiendo que el investigador recopile datos informativos para encontrar respuestas para el problema planteado, mientras que los instrumentos se diseñan para crear las condiciones necesarias para la medición de las variables y su traducción en datos. La técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual se encontraba con un grupo de interrogantes alineadas a los indicadores de las dimensiones.

En la investigación el instrumento que se aplicó a los 35 colaboradores, el cual fue realizado con un total de 26 preguntas, 8 para la variable motivación laboral, de tal manera que 3 serán destinadas para con la dimensión extrínseca y 5 para la dimensión intrínseca. Así como también se realizó 18 preguntas para la variable desempeño laboral, 3 para la dimensión de productividad, 2 para competencia interpersonal, 2 para comunicación, 2 para esfuerzo, 3 para aceptación de normas, 4 liderazgo, 2 evaluación global.

Tabla 3

Escala de Likert que será utilizada para las dos variables

Escala de Likert		Valoración según Baremos	
Niveles	Valores	Nivel	Intervalo
Totalmente en desacuerdo (TD)	1	Bajo	3
En desacuerdo (ED)	2		
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (N)	3	Medio	2
De acuerdo (DA)	4	Alto	
Totalmente de acuerdo (TA)	5		1

Nota: Elaboración propia

Validez

Según Ñaupas (2018), define a la validez como el grado de control y posibilidad que tiene el investigador sobre los resultados obtenidos en general". Es decir, tiene como efectividad precisar y evidencia la información recopilada por el investigador.

Validez de Contenido

Se conceptualiza como el nivel en que cada pregunta que estructura el material representa eficientemente al mismo y a la evaluación para el cual se diseñó. Este se fundamenta en el concepto exacto del dominio y en la calificación de la suficiencia con el que fue evaluado.

Esto quiere decir que, para que, el instrumento tenga validez de contenido, es necesario que el investigado realice las preguntas en relación con a los objetivos y el tema investigado.

Validez de Criterio

Se define como el grado en el que el test asocia a las variables con estudios ajenos a la pesquisa; con el propósito de reafirmar los supuestos (hipótesis) con un determinado criterio valorativo. Tal y como se ejecutó en el presente informe considerando un escalamiento Likert lo cual será aplicada para ambas variables donde se medirá el nivel o grado de eficiencia que tiene dichas variables.

Validez de Constructo

Refiere al nivel de correspondencia del resultado de una prueba estadística con la teoría en relación a los temas que se desean medir. Este tipo de validez es determinada en base a juicio de expertos, en este caso para la validación de instrumento se acudiría a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la escuela de Administración dentro de la Universidad Señor de Sipán, teniendo como base formación y experiencias académicas necesarias, realizaron las correcciones necesarias calificando y dando validez al instrumento de medición de variables.

Tabla 4**Resumen de validación de expertos**

Variables	N°	Nombres y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Motivación Laboral	1	Dr. Marco Agustín Arbulú	Investigación en Administración	Aplicable
		Dr. César Augusto Medina Mori	Docencia y Gestión Educativa	
		Mg. Walter García Nora	Administración de Negocios y Relaciones Internacionales	
V2: Desempeño Laboral	2			Aplicable

Nota: Elaboración propia

Con ello, se ejecutó el análisis previo (prueba piloto) a 15 trabajadores administrativos del Colegio Militar Elías Aguirre para determinar el análisis de fiabilidad; respecto al instrumento que refiere la Motivación Laboral se evidencia un Alfa de Cronbach de 0,828, del mismo modo el material que recoge datos referentes al Desempeño Laboral, el valor fue de 0.840 para Alfa de Cronbach, lo que conlleva a validar la fiabilidad de ambos instrumentos con puntuación “Excelente”, tomando como fundamento la escala de (Tuapanta, et al., 2017).

Tabla 5**Resumen de Alfa de Cronbach**

Estadística de confiabilidad			
Motivación Laboral		Desempeño Laboral	
Alfa Cronbach	N de ítems	Alfa Cronbach	N de ítems
,828	8	,840	18

Nota: Elaboración propia

2.5. **Procedimiento de análisis de datos**

En cuanto al procesamiento de los datos, como primer paso se procedió con la aplicación del instrumento a los 35 trabajadores del Colegio Militar Elías Aguirre – Pimentel, ubicado en la carretera Panamericana Norte KM 32. ½, distrito de Pimentel- Provincia Chiclayo. A pesar de la coyuntura de pandemia Covid19 en la que nos encontramos, se logró aplicar el cuestionario a la muestra de los 35 colaboradores, posteriormente éstas respuestas tabuladas, se trasladaron y/o almacenaron en una base de datos virtual diseñada mediante Microsoft Excel y, finalmente, la información estadística fue analizada mediante un programa estadístico, en esta ocasión, se optó por utilizar el SPSS v.27, posteriormente estos resultados fueron descritos mediante tablas y gráficos en un análisis descriptivo e inferencial.

2.6. **Criterios éticos**

El presente informe consideró cada uno de los lineamientos éticos los cuales fueron planteados por Belmont (1979) (Cruz, et al., 2020).

Criterio de confiabilidad: Este criterio permitió conocer la información recopilada, si fue correcta e incorrecta; si se tuvo coherencia y si la misma puede responder a los fines del estudio previamente descritos, además de la reserva de los datos y/o respuestas recogidas ante y post aplicación del material a considerar.

Consentimiento informado: De tal manera que, las encuestas elaboradas para los trabajadores administrativos se determinaron de forma anónima, teniendo en cuenta la consideración y respeto de los sujetos partícipes del estudio. Ya que estas fueron estrictamente aplicadas con el fin de asociar la información recopilada con la presente investigación.

Criterio de veracidad: Puesto que, los datos recopilados fueron tratados con responsabilidad y sin alteración. Así como también, la información fue citada por sus respectivos autores con referencia a las normas APA.

2.7. **Criterios de rigor científico**

Para plantear los criterios de rigor científico en la presente investigación, se acudió a Vasconcelos et al (2021) según la información estos hacen énfasis en:

Valor de verdad: Los resultados recopilados se obtuvieron con permiso del coronel de la Institución Colegio Militar Elías Aguirre y estos fueron analizados sin ninguna alteración.

Neutralidad: ya que los resultados finales presentados en la investigación fueron tal cual se obtuvieron sin general manipulaciones algunas.

Relevancia: dado que la pesquisa se ejecutó a fin otorgar un aporte y reafirmación al análisis correlacional preestablecido entre las variables motivación y desempeño laboral, buscando responder a los objetivos detallados anteriormente.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Para responder a los objetivos de estudio, se lleva a cabo el primer objetivo de estudio, el cual es identificar el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, lo cual se desarrolla de la siguiente manera:

Tabla 6

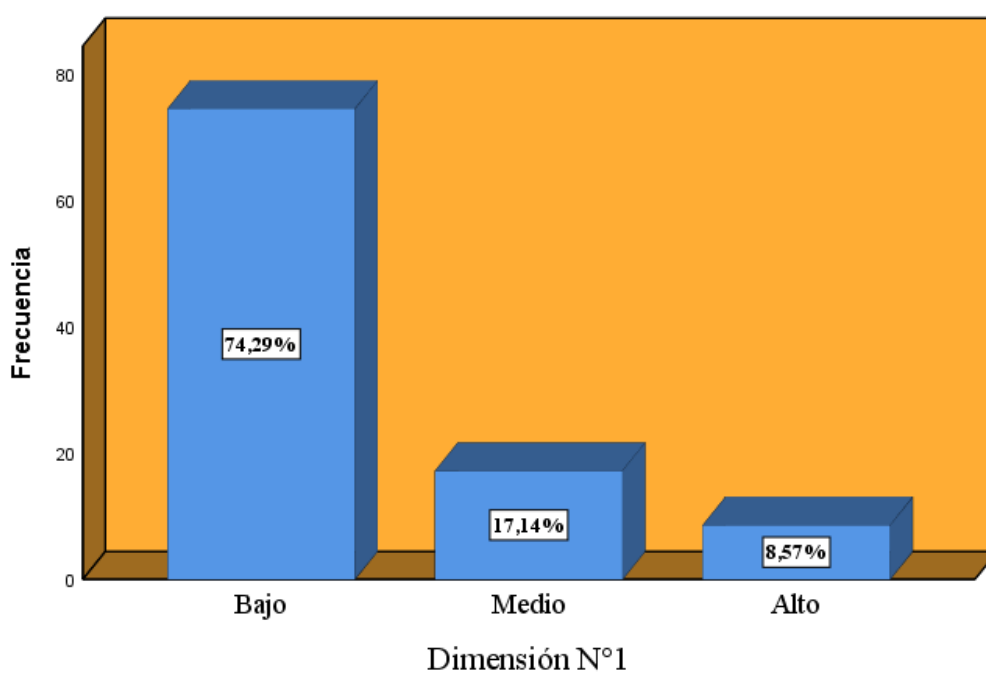
Situación de la motivación extrínseca

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	26	74.3
Medio	6	17.1
Alto	3	8.6
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recolectadas por el instrumento de recojo de datos

Figura 1

Situación de la motivación extrínseca



Nota: En la tabla 6 figura 1,; la motivación extrínseca se encuentra en un nivel bajo, dado que un 74.3% del total de participantes eligió este valor, frente a solo un 8.6% que refirió un nivel alto de motivación extrínseca, denotando importantes dificultades con respecto a esta dimensión, y requiriendo aplicar medidas para fomentarla dentro de los trabajadores de la institución, como políticas de reconocimiento al logro, apoyo institucional, salarios emocionales u otros instrumentos que motiven a los trabajadores.

Tabla 7

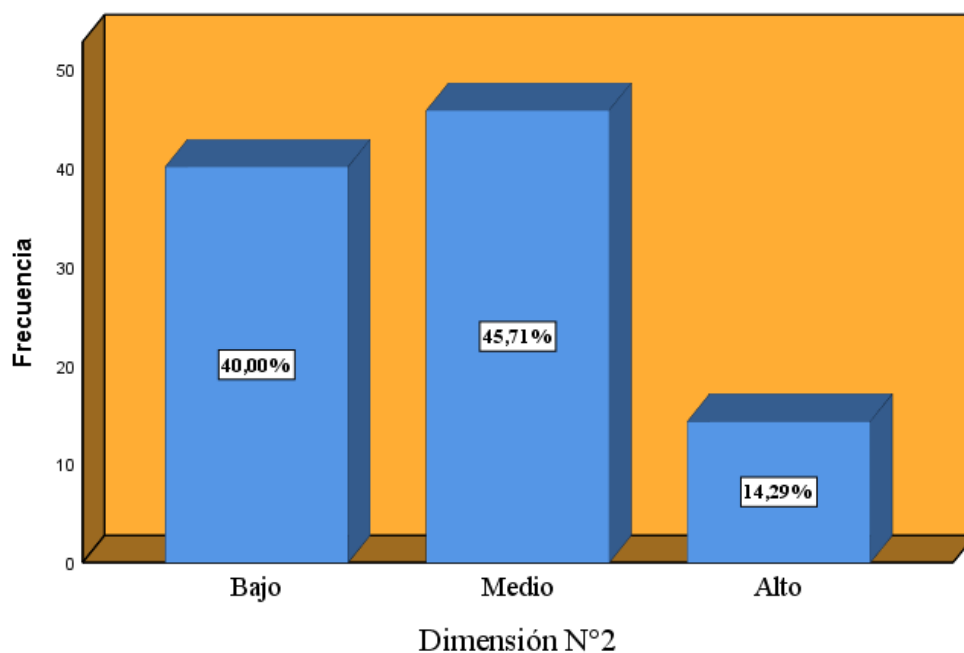
Situación de la motivación intrínseca

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	14	40.0
Medio	16	45.7
Alto	5	14.3
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a la información recopilada por el instrumento de recojo de datos

Figura 2

Situación de la motivación intrínseca



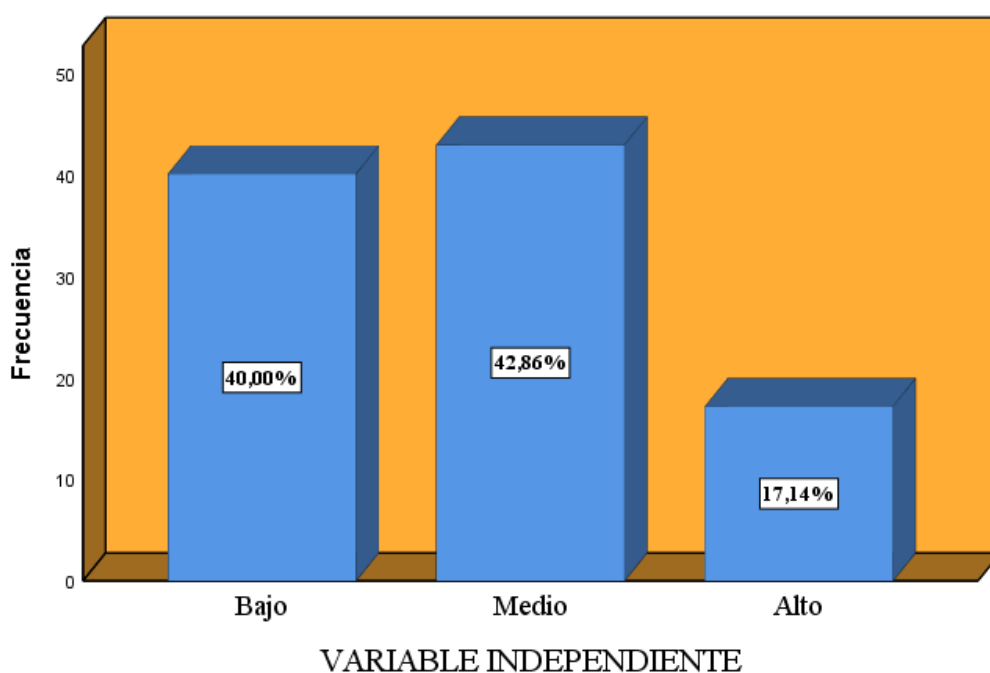
Nota: En la tabla 7 y figura 2, que la motivación intrínseca se halla en un nivel medio, debido a que 45.7% de los participantes señaló esta opción, siendo que únicamente un 14.3% refirió un nivel alto, reflejo de las importantes dificultades que existen en los colaboradores de esta institución, razón por la cual es necesario capacitar a los trabajadores en métodos de automotivación que permita conseguir un mejor desempeño en sus funciones.

Tabla 8
Situación de la motivación

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	14	40.0
Medio	15	42.9
Alto	6	17.1
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 3
Situación de la motivación



Nota: En la tabla 8 y figura 3, existe un nivel medio en la variable motivación, dado que 42.9% de quienes respondieron la encuesta indicaron este nivel, frente a lo cual un 17.1% señaló un nivel alto. De esta manera, se puede verificar que los trabajadores de este colegio no se hallan adecuadamente motivados para desarrollar sus labores por lo cual se requiere de medidas integrales por parte de la institución para conseguir una mejor realización de sus funciones.

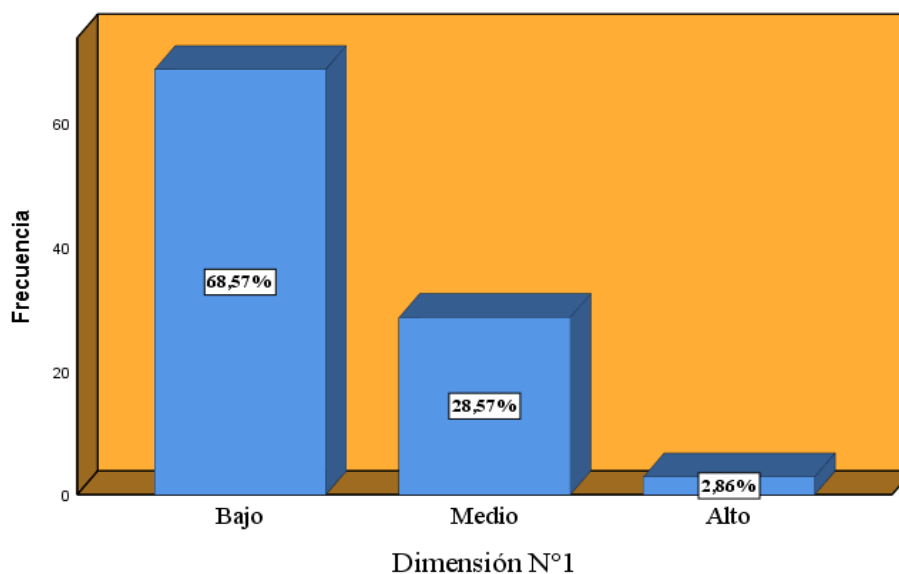
Respecto a la segunda variable del estudio; el desempeño laboral presenta el siguiente estado de sus dimensiones:

Tabla 9
Situación de la productividad

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	24	68.6
Medio	10	28.6
Alto	1	2.9
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a la información recopilada por el instrumento de recojo de datos

Figura 4
Situación de la productividad



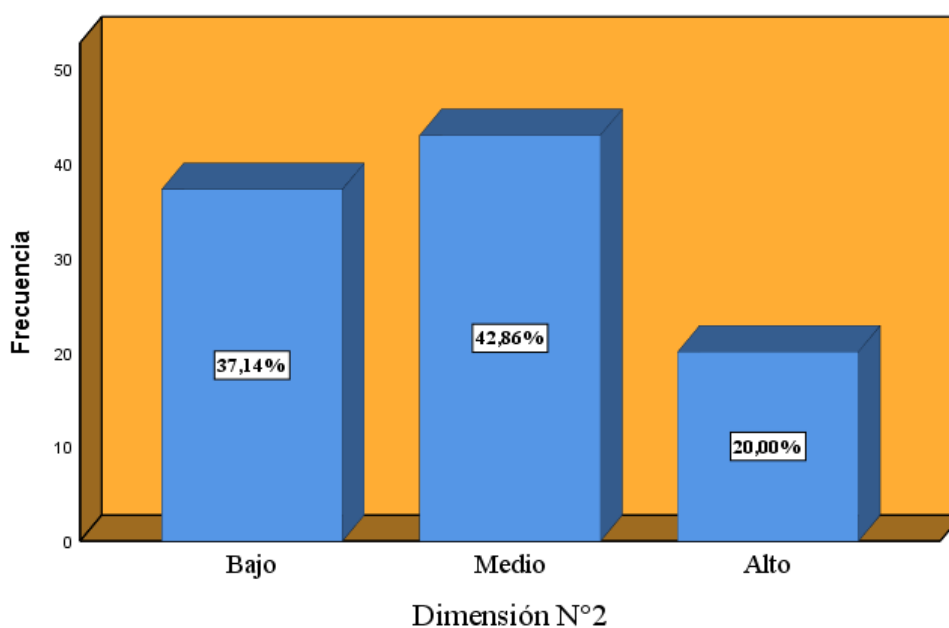
Nota: En la tabla 9 y figura 4, que la productividad de los trabajadores se halla en un nivel bajo, dado que un 68.6% de los participantes refirió esta opción. Por su parte, únicamente un 2.9% de los trabajadores se presenta en un nivel alto, requiriendo de aplicar medidas que fomenten la productividad laboral, con una mayor capacitación, tecnología más adecuada, procesos más eficientes, y otras medidas que permitan mejorar la productividad del capital humano.

Tabla 10
Situación de la competencia interpersonal

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	37.1
Medio	15	42.9
Alto	7	20.0
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a la información recopilada por el instrumento de recojo de datos

Figura 5
Situación de la competencia interpersonal



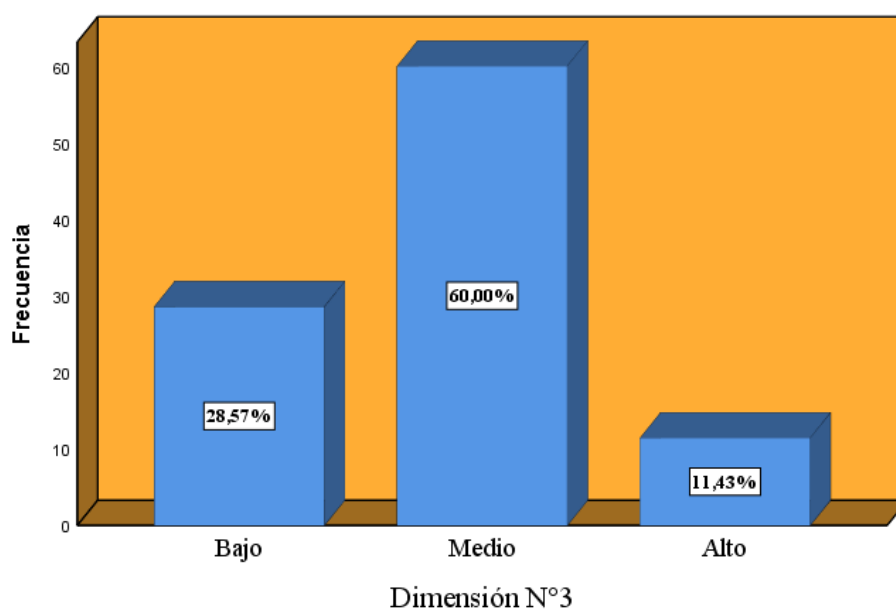
Nota: En la tabla 10 y figura 5, las competencias interpersonales se hallaron en un nivel medio, indicado por un 42.9% de los participantes, frente a un 20% que refirió un nivel alto de esta dimensión, lo cual refiere que los trabajadores tienen importantes márgenes de mejora dentro de sus habilidades para relacionarse con sus compañeros de trabajo, por lo cual se requiere de capacitaciones en habilidades blandas para su capital humano y medidas de integración entre sus colaboradores, de modo que se mejore el ambiente laboral y sus relaciones.

Tabla 11
Situación de la comunicación

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	10	28.6
Medio	21	60.0
Alto	4	11.4
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a la información recopilada por el instrumento de recojo de datos

Figura 6
Situación de la comunicación



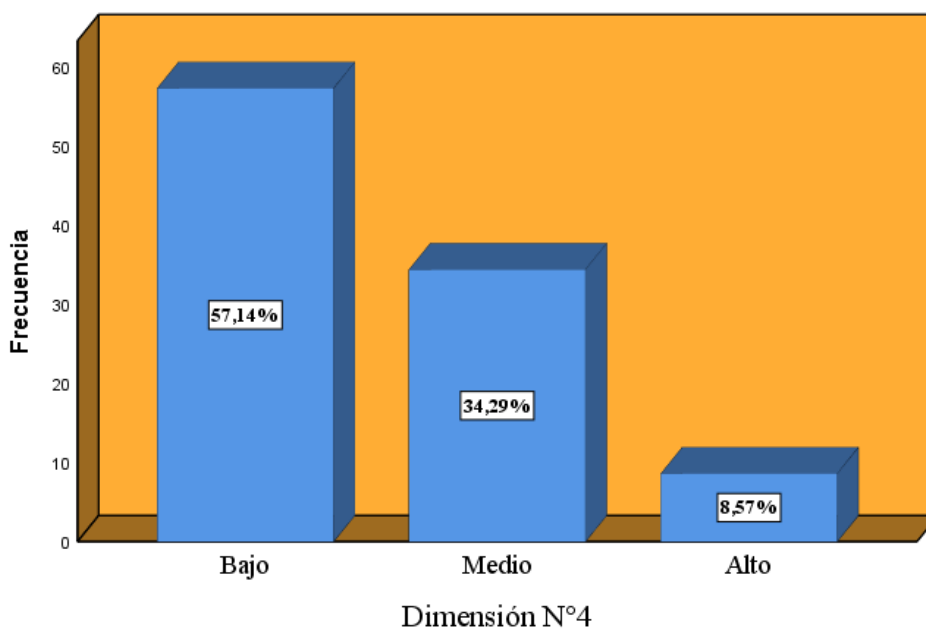
Nota: En la tabla 11 y figura 6, existe un nivel medio de la comunicación al interior de la organización, dado que un 60% de los participantes refirió este nivel, frente a un 11.4% que indicó un nivel alto, lo cual refleja que se requiere de una mejora urgente en la comunicación interna de la institución, para integrar mejor las diversas áreas de la institución educativa, y coordinar mejor los esfuerzos y recursos empleados para lograr sus metas, así como la compartición de información para aprovechar oportunidades o desarrollar mejor sus labores.

Tabla 12
Situación del esfuerzo

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%.)
Bajo	20	57.1
Medio	12	34.3
Alto	3	8.6
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 7
Situación del esfuerzo



Nota: En la tabla 12 y figura 7, se observó en la tabla 11, que el esfuerzo de los trabajadores se halla en un nivel bajo, dado por un 57.1% de los participantes que refirieron este nivel, frente a solo un 8.6% que indicó un nivel alto, es decir, es necesario priorizar políticas internas enfocadas en fomentar el esfuerzo de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, tales como incentivos monetarios, de reconocimiento, de posibilidades de ascensos o crecimiento profesional, que garantizan el máximo esfuerzo por parte del personal.

Tabla 13

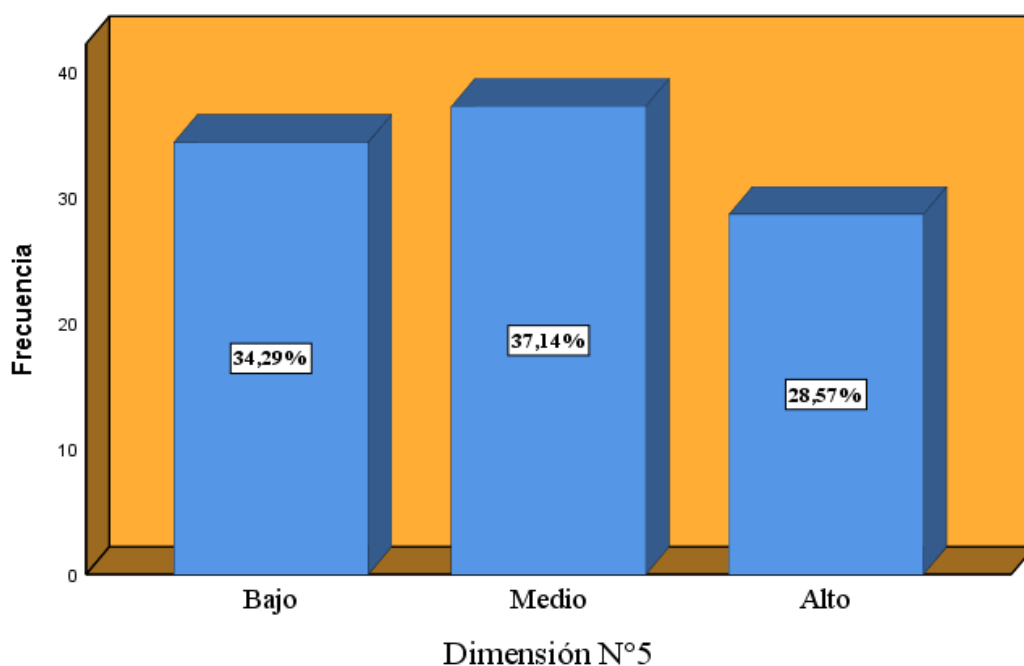
Situación de la aceptación de normas y políticas

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	12	34.3
Medio	13	37.1
Alto	10	28.6
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 8

Situación de la aceptación de normas y políticas



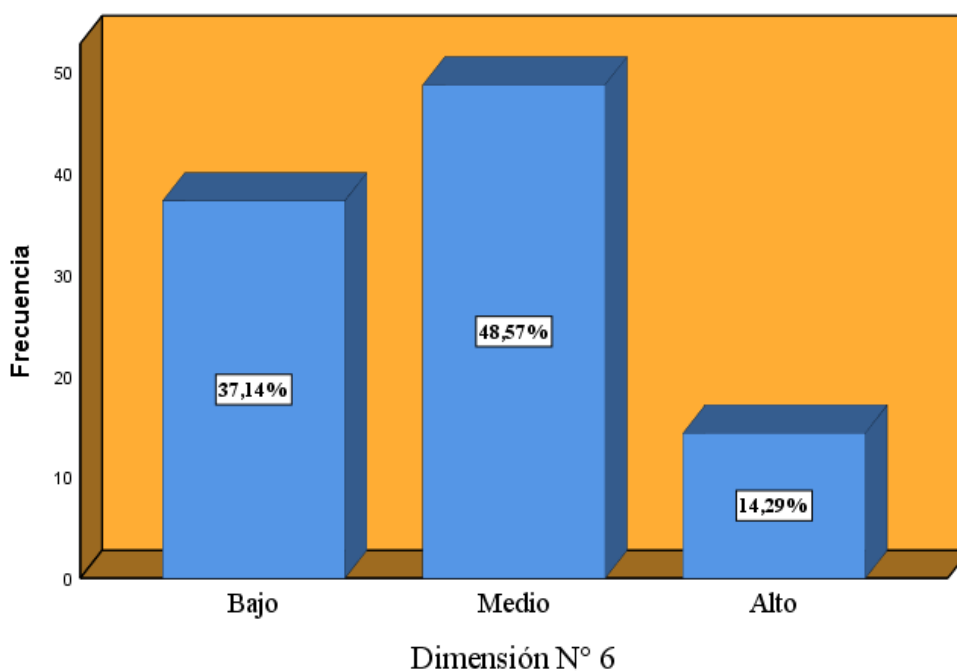
Nota: En la tabla 13 y figura 8, existe un nivel medio en la aceptación de normas políticas por parte de los trabajadores debido a que 37.1% de los participantes refirió este nivel de la dimensión, mientras que un 28.6% de los trabajadores presentó un nivel alto de aceptación de normas y políticas. De tal manera, es necesario concientizar acerca de la necesidad de las normas y políticas vigentes y cómo estas deben ser aplicadas al interior del colegio, considerándolas en el desarrollo de las labores de cada trabajador.

Tabla 14
Situación del liderazgo

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	37.1
Medio	17	48.6
Alto	5	14.3
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 9
Situación del liderazgo



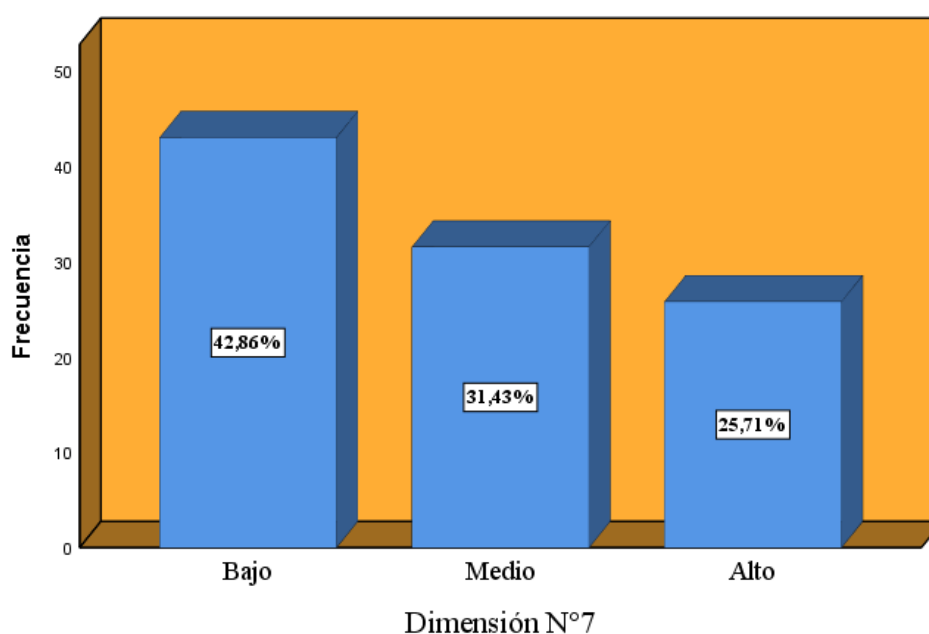
Nota: En la tabla 14 y figura 9, el liderazgo presentó un nivel medio dentro de la organización de estudio, dado que un 48.6% de los trabajadores refirieron este nivel, mientras que tan solo un 14.3% de los colaboradores indicó un nivel alto, es decir que se requiere de la mejora del perfil de liderazgo entre los trabajadores a través de capacitaciones, lo cual fomente la coordinación y eficiencia interna en los procesos productivos de la institución, con iniciativa y liderazgo de cada uno de los integrantes de la organización.

Tabla 15
Situación de la evaluación global

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	15	42.9
Medio	11	31.4
Alto	9	25.7
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 10
Situación de la evaluación global



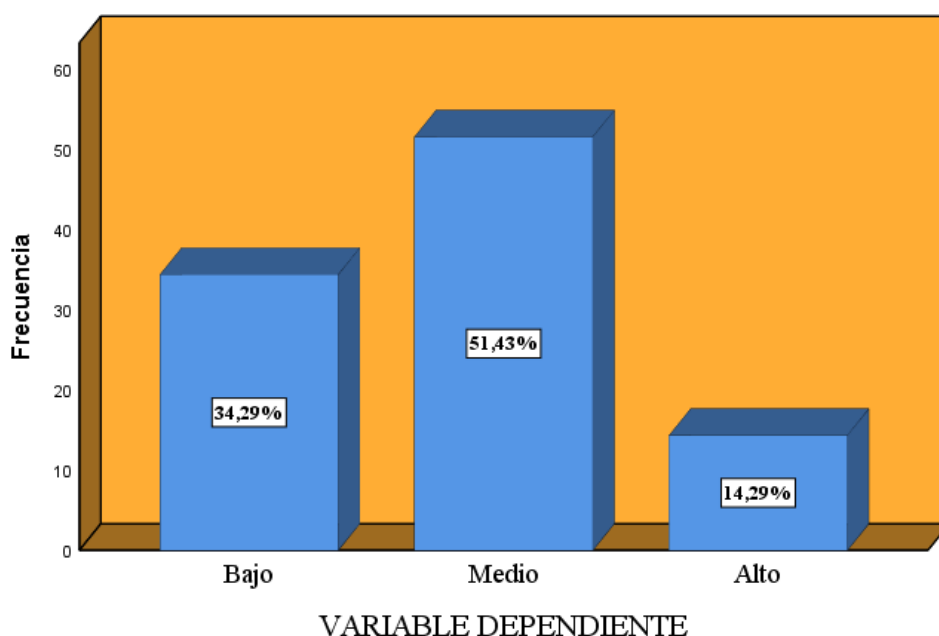
Nota: En la tabla 15 y figura 10, que la evaluación global presenta un nivel bajo, con un 42.9% de los participantes que refirió esta respuesta, frente a un 25.7% de los trabajadores que indicó un alto grado de esta dimensión, por lo que se infiere que no se está desarrollando adecuadamente una valoración de las actividades internas que logre garantizar el cumplimiento de metas y objetivos predeterminados, siendo urgente su priorización para identificar debilidades de la gestión interna desarrollada que posibiliten un óptimo desempeño y con ello, obtener los resultados deseados.

Tabla 16
Situación del desempeño laboral

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	12	34.3
Medio	18	51.4
Alto	5	14.3
Total	35	100.0

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

Figura 11
Situación del desempeño laboral



Nota: En la tabla 16 y figura 11, se presentó la existencia de un nivel medio del desempeño laboral en los trabajadores de mencionada institución, con un 51.43% de los participantes refiriendo este nivel, frente a un 14.3% que declaró presentar un nivel bajo en esta variable, lo cual señala que el desempeño laboral tiene importantes márgenes de mejora al interior de la organización, requiriendo de medidas que incentiven y controlen el desempeño de sus integrantes, para conseguir los resultados requeridos en cada una de las fases de su proceso productivo, en busca del logro de las metas planteadas.

De tal manera, se realiza el contraste de la primera hipótesis específica del estudio, la cual establece lo siguiente: La motivación y el desempeño laboral tienen altos niveles en los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022; siendo que, considerando los resultados evidenciados, se halló un nivel medio de ambas variables, rechazando la hipótesis específica 01.

Para responder al segundo objetivo específico de la pesquisa, la cual refiere determinar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre; y para el desarrollo del mismo, se identificó previamente el parámetro de correlación óptimo, para lo cual es necesario identificar si las respuestas recogidas en las variables y dimensiones siguen una distribución normal o paramétrica, o si obedecen a una de tipo no normal o no paramétrica; para cuya determinación se realiza el siguiente análisis de normalidad:

Tabla 17**Prueba de normalidad**

	Shapiro & Wilk		
	Estadísticos	Gr.l	Sign.
Motivación Extrínseca	.582	35	.000
Motivación Intrínseca	.788	35	.000
Motivación Laboral	.793	35	.000
Productividad	.631	35	.000
Competencia Interpersonal	.801	35	.000
Comunicación	.770	35	.000
Esfuerzo	.719	35	.000
Aceptación de normas y políticas	.802	35	.000
Liderazgo	.791	35	.000
Evaluación Global	.781	35	.000
Desempeño Laboral	.792	35	.000

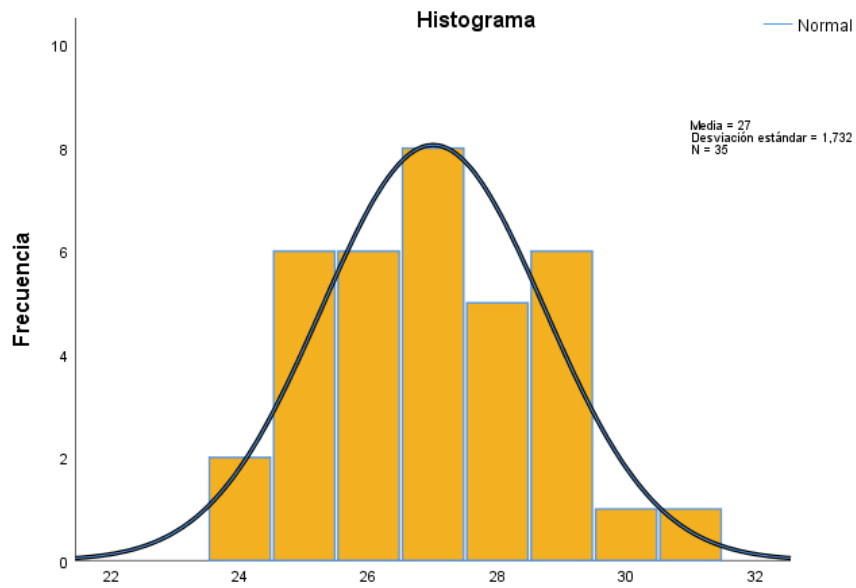
Nota. Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

En la tabla 17, se observó que en el caso de las variables y dimensiones consideradas, se presenta una significancia menor al nivel de aceptación de la hipótesis nula (valor < 0.05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual significa que los datos recopilados por el instrumento, no siguen una distribución normal o paramétrica, por lo cual se identifica que el parámetro de correlación óptimo para el análisis planteado es el Rho de Spearman, el cual se aplica en distribuciones no normales.

Para reafirmar esta anormalidad de datos, se evidencia a continuación la distribución de datos para ambas variables:

Figura 12

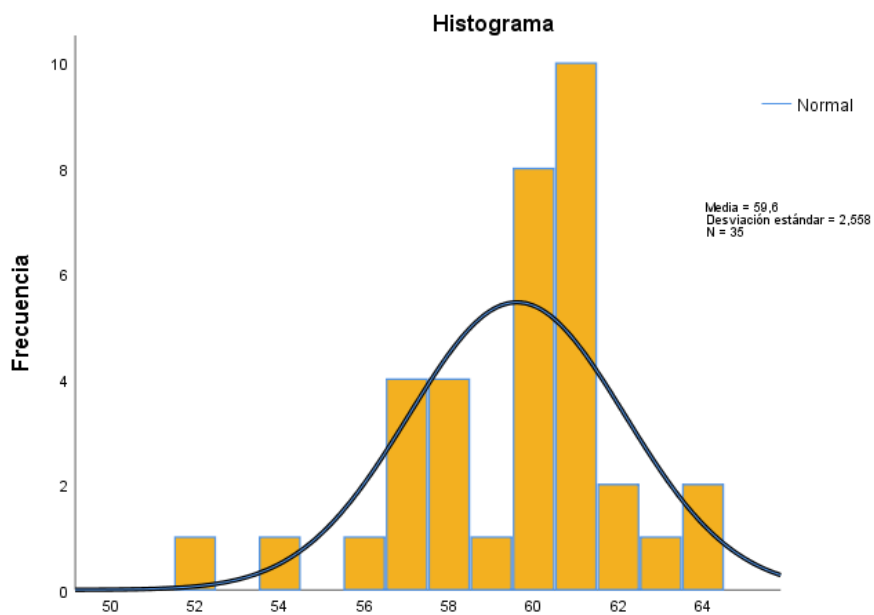
Distribución de la variable motivación laboral



Nota: En la figura 12, se demostró el histograma de la motivación laboral que demuestra la distribución anormal de los datos, esto justificándose en la asimetría y los datos atípicos que se presenta.

Figura 13

Distribución de la variable desempeño laboral



Nota: En la figura 13, se presentó al histograma del desempeño laboral que demuestra la distribución anormal de los datos, basándose en la asimetría de datos atípicos.

Luego de ello, se procedió al análisis de relación de las variables y dimensiones, por medio del cual se procede a brindar una respuesta al segundo y tercer objetivo específico de la indagación, de modo que se pueda contrastar las hipótesis planteadas, así como el objetivo general.

Contrastación de hipótesis específica 01

Respecto al objetivo específico 02, el cual pretende determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ha: La motivación extrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ho: La motivación extrínseca no tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Regla de contrastación:

Confianza: 95%

Nivel de significancia: α (alfa) 5% = 0,05

Si $p > \alpha \rightarrow$ la hipótesis nula H_0 , se acepta.

Si $p < \alpha \rightarrow$ la hipótesis alterna H_a , se acepta.

Tabla 18**Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral**

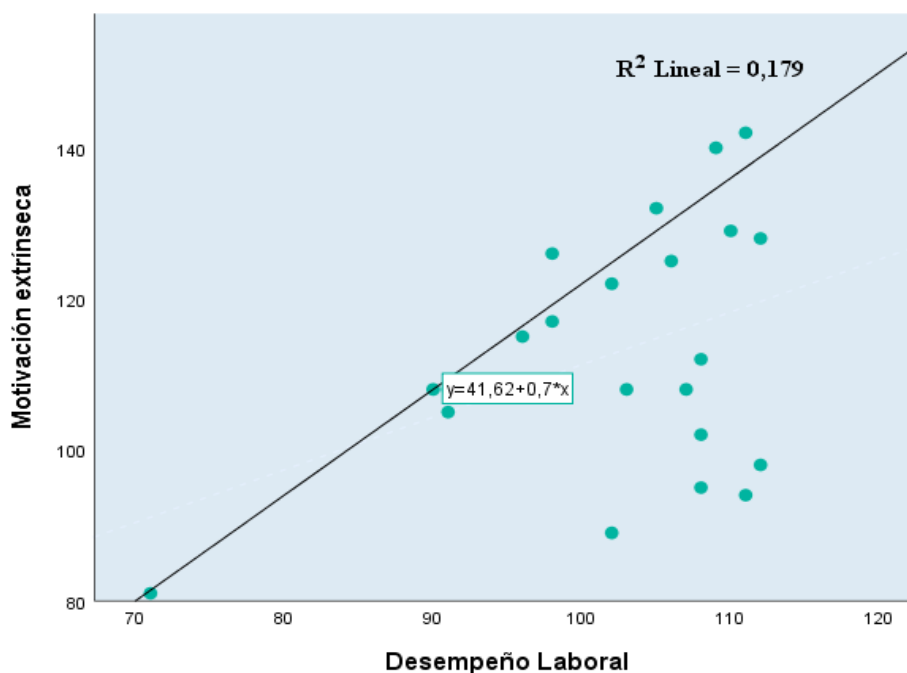
			Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefic. de correlación	1.	.872
		Signif. (bil)	.	.015
	Desempeño Laboral	Número	35	35
		Coefic. de correlación	.872	1.
		Signif. (bil)	.015	.
		Número	35	35

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

En la tabla 18, sustenta al objetivo específico 2, este demostró que la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral con una significancia del 0.000, el cual se ubica por debajo del límite $\alpha = 0.05$, cayendo en el área de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose que sí existe una relación significativa a nivel estadístico entre estas, así mismo, se observa un Rho de Spearman igual a 0.872, ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; lo cual significa que la motivación extrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Figura 14

Diagrama de dispersión motivación extrínseca y desempeño laboral



Nota: En la figura 14, se demostró el diagrama de dispersión de los datos, tanto para la variable motivación como para el desempeño laboral, la cual muestra de manera gráfica el vínculo que se ha determinado previamente en el estudio.

Contrastación de hipótesis específica 02

Respecto al objetivo específico 03, el cual es determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ha: La motivación intrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ho: La motivación intrínseca no tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Regla de contrastación:

Confianza: 95%

Nivel de significancia: α (alfa) 5% = 0,05

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 19

Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

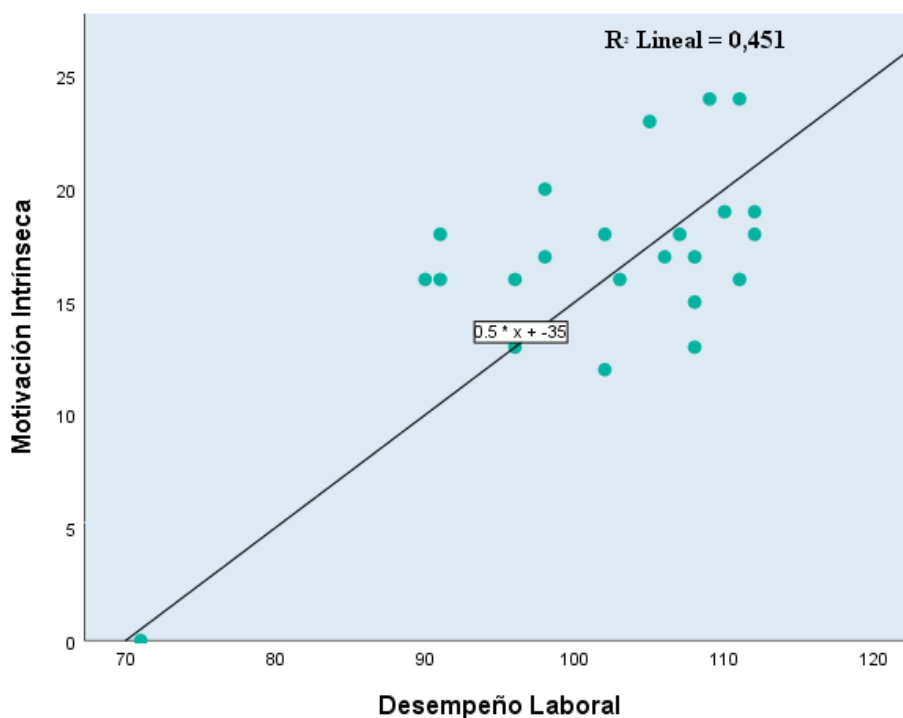
		Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefic. de correlación	1	.737
		Signif. (bil)	.	.010
		Número	35	35
	Desempeño Laboral	Coefic. de correlación	.737	1.
	Signif. (bil)	.010	.	
	Número	35	35	

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

En la tabla 19, se sustentó al objetivo específico 3, este evidencia que la motivación intrínseca presenta una relación con el desempeño laboral con una significancia del 0.100, el cual se ubica por debajo del límite $\alpha = 0.05$, cayendo en el área de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose que sí existe una relación significativa a nivel estadístico entre estas, así mismo, se observa un Rho de Spearman igual a 0.737, ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; lo cual significa que la motivación intrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Figura 15

Diagrama de dispersión motivación intrínseca y desempeño laboral



Nota: En la figura 15, se detalla el diagrama de dispersión de los datos para las variables motivación intrínseca y desempeño laboral, la cual muestra de manera gráfica el vínculo que se ha determinado previamente en el estudio.

Contrastación de hipótesis general

Para dar respuesta al objetivo principal el cual pretende determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ha: La motivación laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Ho: La motivación laboral no tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Regla de decisión:

Confianza: 95%

Nivel de significancia: α (alfa) 5% = 0,05

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 20

Relación entre la motivación y el desempeño laboral

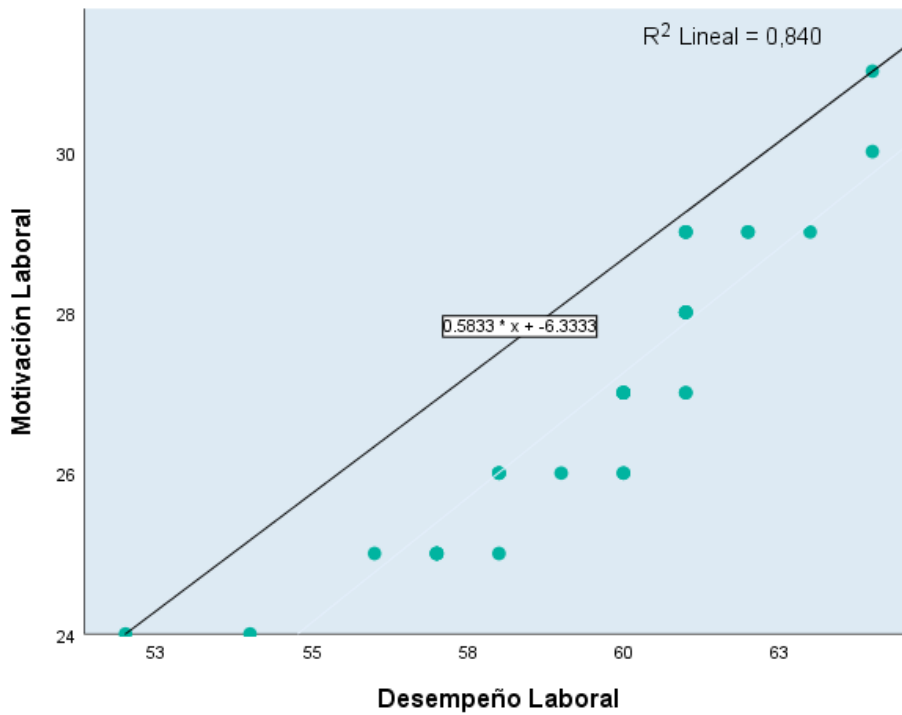
			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefic. de correlación	1.000	.958**
		Signif. (bil)	.	.000
		Número	35	35
	Desempeño Laboral	Coefic. de correlación	.958**	1.000
		Signif. (bil)	.000	.
		Número	35	35

Nota: Realizado en base a las respuestas recopiladas por el instrumento de recojo de datos

En la tabla 20, se evidenció, la cual responde al objetivo general de la pesquisa, este demuestra que la motivación laboral tiene una asociación con desempeño laboral con una significancia del 0.000, el cual se ubica por debajo del límite $\alpha = 0.05$, cayendo en el área de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose que sí existe una relación significativa a nivel estadístico entre estas, así mismo, se observa un Rho de Spearman igual a 0.958, ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; lo cual significa que la motivación laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

Figura 16

Diagrama de dispersión motivación y desempeño laboral



Nota: En la figura 16, se demostró la relación estadísticamente comprobada, se detalla el diagrama de dispersión de los datos para las variables motivación laboral y desempeño laboral, la cual muestra de manera gráfica el vínculo que se ha determinado previamente en el estudio; enfatizando en que mejoras en los aspectos motivacionales de los trabajadores administrativos, con llevaran a incrementar sus niveles de desempeño en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.

3.2. **Discusión de resultados**

Al responder al objetivo general del estudio, el cual es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, se logró identificar un vínculo directo, elevado y significativo entre las variable del estudio, medido por un coeficiente de 0.958, es decir que la aplicación de medidas internas que motiven a los colaboradores permitirá que se mejore la situación del desempeño de sus funciones en la institución de estudio, siendo esta una meta prioritaria en la gestión corporativa interna.

Estos hallazgos se corresponden con lo expuesto por Zamora (2021), el cual buscó identificar el vínculo entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la entidad municipal local de Hualgayoc, considerando un estadístico de correlación de 0.62 entre ambos aspectos considerados en la pesquisa, con un nivel medio de motivación laboral indicado por un 65% de los participantes y un nivel medio bajo de desempeño laboral señalado por un 70%, demostrando que, la motivación tiene influencia en el desempeño laboral de manera significativa en sus tres dimensiones, desempeño de tarea, desempeño de contexto y conductas contraproducentes. Por su parte, se vincula a lo señalado Ludeña (2019), quien encontró una relación directa así como significativa de la satisfacción laboral con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud BIESS de Celia, aunque a nivel medio, dado por el parámetro de 0.576 y una significancia de 0.000, lo cual refiere la misma relación hallada en la presente indagación, pero a un grado diferente, determinándose que este vínculo si bien se mantiene y es constante, puede presentar diversos grados dependiendo de las realidades analizadas.

Se relaciona también a lo indicado por Capcha (2018), quien identificó una asociación directa, así como significativa de la motivación con el desempeño laboral en el caso de las personas de serenazgo de una entidad municipal en Santiago, medido por un coeficiente del 0.814 y una significancia de 0.000, denotando un vínculo elevado entre estas, lo cual es muy parecido a los resultados de la presente indagación y resalta la correspondencia entre las variables

En relación al primer objetivo específico resuelto, el cual fue determinar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, se logró verificar la presencia de un vínculo directo, elevado y significativo a nivel estadístico, medido por un coeficiente del 0.872 y una significancia de 0.015, lo cual denota que la aplicación de medidas encaminadas a la motivación externa de los trabajadores tendría como efecto la mejora del desempeño de quienes laboran en el área administrativa de mencionada institución educativa.

Este resultado se corresponde a lo afirmado por Velásquez (2021), el cual halló que las estrategias de motivación extrínseca como el reconocimiento y elogios, entre otras que realizó la compañía para mejorar su predisposición al cumplimiento de sus labores, consiguieron que se hallen más comprometidos con su trabajo y logren mejores resultados y un desempeño destacable. Por su parte, se vincula a los hallazgos de Urrutia (2021), quien determinó la relevancia de políticas de motivación extrínseca como un mecanismo que mejore sustancialmente los resultados obtenidos por los trabajadores, verificando que estas se vinculan a nivel medio, y la necesidad de diseñar óptimamente medidas motivacionales, lo cual se refleje en ventajas tanto del personal como de la organización, la cual se beneficiará en los mejores resultados del trabajo.

A su vez, se corresponde con lo afirmado por Clark (2018), quien identificó factores de la motivación de tipo extrínseca que influyeron de significativamente sobre el desempeño del personal en compañías hoteleras al sur de Sonora, determinando que la motivación extrínseca es fundamental en toda institución para conseguir los resultados deseados por las organizaciones en cuestión.

Por último, respecto al tercer objetivo específico de la pesquisa, determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, se verificó que se presenta un vínculo directo, elevado y significativo entre ambas, dado por un coeficiente de 0.737 y una significancia de 0.10, lo cual señala que mejorando la capacidad individual de intrínseca y sus mecanismos de automotivación, se lograría un mayor desempeño en las labores de los colaboradores del área administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre.

Este resultado obtenido, mantienen semejanza con lo establecido por Velásquez (2021), quien refiere cómo los trabajadores presentan predisposición para mejorar sus resultados mediante su continua capacitación, es un factor de motivación intrínseca que garantiza un mejor desempeño del personal, requiriendo de reforzar ese compromiso propio con la autoeficacia y auto eficiencia en el trabajo, además de conseguir al capital humano más adecuado y con valores y predisposición en el logro de sus metas individuales. A su vez, es similar al aporte de Guevara (2022), quien dentro de la motivación laboral identifica a la motivación extrínseca como un elemento determinante del desempeño laboral, y que se halla relacionado a nivel elevado con esta variable, consiguiendo de esta manera que mediante el desarrollo de las habilidades y disposición a la automotivación se optimice el esfuerzo y resultados dentro del cumplimiento de sus labores.

Por último, se identifica en relación a lo aportado por Chávez (2020), que la motivación intrínseca es un elemento primordial y constituyente de la motivación laboral en los colaboradores de la entidad municipal del Callao, siendo el sector gubernamental como el privado, el rol de la motivación intrínseca no debe ser desmeritado, ya que conlleva a que se obtenga trabajadores más comprometidos con su institución y con sus labores, presentando de este modo un mayor esfuerzo y brindando un producto final que cumpla con los requerimientos deseados tanto en calidad, cantidad como en características predefinidas.

En relación a las teorías del desempeño laboral, se logra verificar como la aplicación de métodos de motivación al interior de las instituciones tienen como consecuencia una mejora considerable de las dimensiones del desempeño como son la productividad, la competencia interpersonal, la comunicación, el esfuerzo, la aceptación de normas y políticas, el liderazgo y la evaluación global del desempeño laboral, siendo por tanto que se debe priorizar la aplicación de estrategias y medidas de motivación al personal.

3.3. **Aporte científico**

Datos Informativos

Título de la Propuesta

“Programa de incentivos, capacitación, integración y mejora de sistemas para aumentar la motivación y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del colegio militar Elías Aguirre, Pimentel - Perú 2021 – 2022”

Beneficio

I.E.P.M Colegio Militar “Elías Aguirre”

Estimación de la Implementación

5 meses

I. Fundamentación

La siguiente propuesta tiene como objetivo aumentar la motivación y mejorar el desempeño laboral, esta nace a raíz del diagnóstico ejecutado; el cual otorgó con su aplicación a los trabajadores administrativos la información suficiente para hacer un análisis, lo cual nos dio como resultado que el 97% de la motivación y el 100% de desempeño laboral son de nivel medio. Por lo tanto, es necesario implementar programas de capacitación y talleres para aumentar el nivel de dichas variables, teniendo como beneficio una mejor materialización de las acciones programadas dentro de la entidad educativa.

Problemática

De acuerdo a los resultados obtenidos, logramos identificar que dentro de la institución es urgente mejorar los índices de motivación alta para contribuir con el desempeño laboral, lo cual se ve reflejado en las siguientes dimensiones que tienen como resultado un nivel medio y bajo, las cuales son: motivación intrínseca, productividad, competencia interpersonal, comunicación y esfuerzo.

Esta problemática se logra identifica mediante:

- Bajo nivel de rendimiento por falta de capacitación a los trabajadores administrativos.

- Mantenimiento continuo de sistemas utilizados en la institución.
- Mala relación y comunicación entre los trabajadores por jerarquía.
- Ausencia de un compromiso íntegro de parte de los colaboradores al realizar sus actividades asignadas.

II. Objetivo

Objetivo General

Mejorar y aumentar el nivel de motivación de los trabajadores administrativos de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre, para desarrollar un mejor desempeño laboral dentro de la institución.

OE1: Desarrollar un sistema de incentivos salariales por cumplimiento de metas para la satisfacción de los trabajadores.

OE2: Reforzar e implementar capacitaciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral.

OE3: Mejorar el nivel de mantenimiento y uso de los sistemas utilizados en la institución.

OE4: Desarrollar un programa de integración y esparcimiento de los trabajadores de la institución.

2.1. Plan de acción

La siguiente propuesta de mejora la cual se titula como: programa de incentivos, capacitación, integración y mejora de sistemas para aumentar la motivación y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del colegio militar Elías Aguirre. Se dará con el fin de lograr el mejoramiento de la institución y un buen desempeño por parte de los trabajadores administrativos.

Puesto que, se cree conveniente desarrollar distintas actividades para alcanzar las metas establecidas:

2.1.1. Desarrollar un sistema de incentivos salariales por cumplimiento de metas para la satisfacción de los trabajadores de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre.

Designar indicadores de productividad y eficiencia laboral: esta actividad permitirá llevar a cabo un seguimiento continuo de la eficiencia de los trabajadores y su aporte al logro de los objetivos institucionales, considerando la puntualidad de los trabajadores, el número de atenciones efectivas realizadas, la cantidad de problemas que hayan resuelto, así como su importancia, y otros que ayuden a identificar el aporte individual de cada trabajador, asignando a cada uno de estos una importancia relativa que se corresponda con los incentivos monetarios salariales que se brindarán posteriormente. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada una única vez al principio de la aplicación de la presente propuesta.

Diseñar un sistema de metas realistas: es decir, establecer ciertos objetivos de eficiencia laboral que puedan ser logrados con esfuerzo y dedicación, pero asequibles para los trabajadores, medidos bajo las escalas de indicadores de productividad y eficiencia previamente desarrolladas. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada una única vez al principio de la aplicación de la presente propuesta.

Programar un apartado presupuestal para los incentivos económicos por cumplimiento de metas: referido a los recursos que se deben designar para las recompensas a los trabajadores que consigan un desempeño sobresaliente y fomentar el máximo esfuerzo por parte de los trabajadores. De este modo, los incentivos salariales se refieren a bonificaciones monetarias extraordinarias que representen un porcentaje del sueldo total del trabajador, y que se asigne de acuerdo al logro de metas, de modo que funcionen como un aliciente para el esfuerzo de los trabajadores en el cumplimiento de estas labores. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de administración, de manera coordinada con recursos humanos para poder asignar un monto presupuestal que responda a las necesidades de la institución educativa, siendo desarrollada una vez al año para la aplicación de la presente propuesta.

Realizar un seguimiento de los logros de los trabajadores: llevar a cabo un seguimiento en el cumplimiento de metas, proporción de avance en estas, identificando las debilidades de su desarrollo, y brindando recomendaciones y refuerzos para que mejoren el nivel de desempeño de los trabajadores. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera mensual en la aplicación de la presente propuesta.

Realizar el reconocimiento y premiación de los trabajadores que cumplieron las metas propuestas: brindar reconocimiento al esfuerzo desarrollado para quienes tuvieron un desempeño destacado, y haciendo efectivo el pago de los montos señalados de acuerdo a las metas de productividad alcanzadas, logrando cumplir con las expectativas de efectividad, mejorando la satisfacción final de los trabajadores con la realización del esfuerzo llevado a cabo. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera anual en la aplicación de la presente propuesta.

2.1.2. Reforzar e implementar capacitaciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre.

Adaptar e implementar un ambiente para las capacitaciones: esta actividad se llevará a cabo dentro de la institución, siendo que la persona a cargo de su realización requiere de solicitar un espacio para el desarrollo de las capacitaciones, implementando este con todos los elementos que se requieren para su desarrollo, y a su vez, diseñado de tal modo que permita la realización de talleres, así como de capacitaciones dirigidas al personal administrativo. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación del área de administración y por los responsables asignados para este fin por el área de recursos humanos siendo desarrollada una única vez al inicio de la aplicación de la presente propuesta.

Contratar profesionales expertos en el tema: Realizar una convocatoria pública con el perfil de los profesionales requeridos para la ejecución de las acciones de retroalimentación con respecto al empleo de softwares internos, solución de fallos en el sistema, atención afectiva a los clientes externos de la institución educativa, entre otros temas relevantes dirigidos al personal administrativo de la

institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre; así mismo, se requiere asignar recursos presupuestales de manera que se asegure remuneraciones atractivas que atraigan personal cualificado, con experiencia y que pueda brindar eficientemente estos programas, dados los recursos disponibles. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación del área de administración y recursos humanos, siendo desarrollada de manera anual en la aplicación de la presente propuesta.

Establecer horarios: esta actividad es crucial, debiendo ser desarrollado por el personal experto que ha sido contratado, considerando también la información acerca de los horarios del personal que recibirá esta capacitación, de manera que no interrumpa el desarrollo cotidiano de sus labores y puedan brindarse todos los conocimientos requeridos de manera oportuna sin agotar a los participantes. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación por el experto contratado y el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera mensual en la aplicación de la presente propuesta.

Notificar al personal administrativo mediante correo electrónico: de tal manera que, todo el personal administrativo logre tener conocimiento de las actividades que se desarrollaran y puedan asistir de manera puntual a las capacitaciones, las cuales serán llevadas a cabo de manera semanal, estando a cargo del experto contratado por la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre para este fin y llevándose a cabo en el ambiente acondicionado y designado previamente para este fin, considerando la infraestructura de la que dispone la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación por el experto contratado y el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera mensual en la aplicación de la presente propuesta.

Desarrollar evaluaciones constantes: Tras la aplicación de cada capacitación, se requiere de evaluaciones que permitan identificar la verdadera comprensión de los contenidos enseñados a los participantes, diagnosticando las debilidades en su aprendizaje, de modo que se pueda dar refuerzo a aquellos puntos que resulten más complejos o difíciles. Esta actividad deberá ser desarrollada por el experto contratado, siendo desarrollada en cada clase desarrollada.

Proponer un sistema de incentivos para los logros de los participantes: asignar recursos presupuestales y no presupuestales para desarrollar un sistema de incentivos que recompense los logros de aprendizaje, motivando a los participantes a esforzarse. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación por el experto contratado y el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera mensual en la aplicación de la presente propuesta.

Otorgar incentivos a los participantes que lograron eficientemente el objetivo propuesto: desarrollando ceremonias de reconocimiento a los esfuerzos llevados a cabo por los trabajadores que han logrado logros destacados en el aprendizaje y aplicación de los temas impartidos por las capacitaciones, brindando incentivos como bonificaciones monetarias, almuerzos o comidas gratuitas en un restaurante u otros. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación por el experto contratado y el área de recursos humanos, siendo desarrollada de manera mensual en la aplicación de la presente propuesta.

2.1.3. Mejorar el nivel de mantenimiento y uso de los sistemas utilizados en la institución.

Contratar a un experto en ingeniería de sistemas: Pese a que actualmente la institución cuenta con un ingeniero de sistemas, este no es permanente dentro de la entidad, por lo cual se requiere de uno que se halle presente con un horario establecido dentro de la institución, evitando retrasos en la solución de fallos y brindando un diagnóstico y optimización de sistemas al término de cada jornada, de manera que estos estén listos para ser empleados el día siguiente. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos en coordinación con el área de administración, siendo desarrollada una única vez al inicio de la aplicación de la presente propuesta.

Revisar e identificar las causas de inactividad o deficiencia de los sistemas: llevando a cabo un diagnóstico, de la mano con el personal administrativo, ya que ellos utilizan diariamente los sistemas, identificando las causas de los distintos problemas de manera inmediata y pudiendo establecer medidas y pautas para la solución inmediata de estos problemas según vayan surgiendo. Esta actividad deberá ser desarrollada por el experto en ingeniería de sistemas

contratado, siendo desarrollada dos veces al mes para la aplicación de la presente propuesta.

Notificar al personal de recursos humanos, acerca de los días de mantenimientos y uso de sistemas que se desarrollarán por parte del experto: esto se dará con el fin de no retrasar las labores de los trabajadores administrativos, ya que el experto se encargará de dar soporte para conseguir la solución inmediata. Así mismo, se tendrá que realizar con apoyo del responsable de la sección de recursos humanos quien facilitará la información requerida para dar aviso, con fin de prevenir distintos inconvenientes, y preferentemente realizar los mantenimientos en horarios fuera del periodo de atención, de modo que no interfieran con la ejecución de las actividades del día a día de los individuos. Esta actividad deberá ser desarrollada por el experto en ingeniería de sistemas contratado y el área de recursos humanos, siendo desarrollada dos veces al mes para la aplicación de la presente propuesta.

Desarrollar evaluaciones continuas de rendimiento de los sistemas: Mantener un seguimiento constante y evaluación del rendimiento de estos sistemas, así como de los problemas que vayan presentando, los patrones de estos para verificar si responden a horarios de saturación u otros factores subyacentes que puedan ser optimizados con actualizaciones y mejoras. Esta actividad deberá ser desarrollada por el experto en ingeniería de sistemas contratado, siendo desarrollada dos veces al mes para la aplicación de la presente propuesta.

Otorgar sesiones de retroalimentación y actualización del manejo de sistemas recientemente implementados: Brindar clases al personal administrativo de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre, acerca de los últimos cambios y actualizaciones que se realicen al software empleado, así como de usos eficientes en el empleo de estos programas, con la finalidad de optimizar su empleo por parte de estos, logrando una mejora en la eficiencia de los mismos. Esta actividad deberá ser desarrollada por el experto en ingeniería de sistemas contratado, siendo desarrollada una vez a la semana para la aplicación de la presente propuesta.

2.1.4. Desarrollar un programa de integración y esparcimiento de los trabajadores de la institución.

Programar recursos presupuestarios para actividades de esparcimiento y recreación: esta actividad asegura la disponibilidad de efectivo para llevar a cabo las actividades que se destinen a mejorar el ambiente laboral mediante la integración de los trabajadores y su relación al interior de la entidad para la cual laboran. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación del área de administración y el área de recursos humanos, siendo desarrollada una vez al año para la aplicación de la presente propuesta.

Desarrollar un cronograma de actividades de integración y esparcimiento: siendo que se determina la frecuencia de estas actividades, las cuales pueden ser bimestrales, y mejoren la convivencia al interior de la organización, incluyendo actividades deportivas, almuerzo grupal por parte de los trabajadores administrativos de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre, y también algunas actividades artísticas o culturales como paseos o visitas a algún centro recreativo, histórico o de patrimonio paisajístico. Esta actividad deberá ser desarrollada en coordinación del área de administración y el área de recursos humanos, siendo desarrollada una vez al año para la aplicación de la presente propuesta.

Tabla 21

Actividades de integración

Periodo	Cuarto sábado de agosto	Cuarto sábado de octubre
Actividad	Tarde deportiva (fútbol, vóley y básquetbol)	Paseo cultural (Reserva ecológica de Mayascón)
Presupuesto	S/. 1,250.00	S/. 1,250.00

Nota: *Elaboración propia*

Llevar a cabo las actividades programadas y realizar el registro de sus incidentes: siendo crucial para la evaluación de su efectividad como herramientas que permiten la mayor integración de trabajadores, siendo también necesario identificar incidentes que ocurran entre trabajadores o con la actividad en sí misma para la mejora de estas situaciones. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada una vez al año para la aplicación de la presente propuesta.

Realizar una retroalimentación y mejora continua con respecto a las actividades de integración: considerando la información recogida en base a las actividades previamente realizadas se realizan planes de mejora de estas en los próximos eventos, así como medidas para solucionar los conflictos existentes entre los trabajadores. Esta actividad deberá ser desarrollada por el área de recursos humanos, siendo desarrollada cada dos meses para la aplicación de la presente propuesta.

El monto total que se utilizará para aplicar la propuesta es de S/. 14,640.00, el cual será financiado con capital de la empresa en su totalidad, siendo aceptado su desembolso por parte del área de administración de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre.

III. Base legal

Mediante Ley N° 30512 se ha establecido en el artículo 45 inciso K entre las funciones de los organismos de gestión de institutos y escuelas de educación superior tecnológica Públicos se encuentra la elaboración de programas enfocado en la capacitación para así actualizar de manera técnica a los docentes y se complementa con lo descrito en el inciso c del art. 78 donde señala que es derecho del docente su formación y capacitación a través de programas elaborados por las entidades correspondientes.

Además, se ha establecido mediante el Decreto Supremo-N° 010-2017-MINEDU, establece que en el numeral 2 del artículo 129 determinar el fortalecimiento de las capacidades y actitudes de los docentes es de carácter obligatorio; por lo que, cuando los docentes son evaluados deben contar con las capacitaciones correspondientes. En base a lo determinado en el marco normativo la entidad pública educativa se encuentra en la obligación de financiar los programas enfocados en el desarrollo de talleres y capacitaciones de los docentes para su formación y motivación en el desarrollo de actividades actualizadas

Tabla 22**Consolidado de actividades**

Objetivos	Acciones estratégicas	Responsable	Frecuencia
Desarrollar un sistema de incentivos salariales por cumplimiento de metas para la satisfacción de los trabajadores administrativos de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre	Designar indicadores de productividad y eficiencia laboral.	Recursos Humanos	Única vez
	Diseñar un sistema de metas realistas.	Recursos Humanos	Única vez
	Programar un apartado presupuestal para los incentivos económicos por cumplimiento de metas.	Administración Recursos Humanos	1 vez al año
	Realizar un seguimiento de los logros de los trabajadores.	Recursos Humanos	Cada mes
	Realizar el reconocimiento y premiación de los trabajadores que cumplieron las metas propuestas.	Recursos Humanos	1 vez al año
	Adaptar e implementar un ambiente.	Administración Responsables asignados	Única vez
Reforzar e implementar capacitaciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa	Contratar profesionales expertos.	Administración Recursos Humanos	1 vez al año
	Establecer horarios para el desarrollo de las capacitaciones y talleres.	Expertos RR. HH	Cada mes
	Notificar al personal administrativo mediante correo electrónico.	Experto RR. HH	Cada mes

Colegio Militar Elías Aguirre		Desarrollar evaluaciones constantes.	Experto	Cada clase
		Proponer un sistema de incentivos para los logros de los participantes.	Experto RR.HH.	Cada mes
		Otorgar incentivos a los participantes que lograron eficientemente el objetivo propuesto.	Experto RR.HH.	Cada mes
Mejorar el nivel de mantenimiento y uso de los sistemas utilizados en la institución.		Contratar a un experto en ingeniería de sistemas.	Recursos humanos Administración	Única vez
		Revisar e identificar las causas de inactividad o deficiencia de los sistemas.	Experto en ingeniería de sistemas	2 veces al mes
		Notificar al personal, los días de mantenimientos y uso de sistemas que se desarrollarán por parte del experto.	RR. HH Experto en sistemas	2 veces al mes
		Desarrollar evaluaciones continuas de rendimiento de los sistemas.	Experto en sistemas	2 veces a la semana
		Otorgar sesiones de retroalimentación y actualización del manejo de sistemas recientemente implementados.	Experto en sistemas	1 vez a la semana
Desarrollar un programa de integración y esparcimiento de los trabajadores de la institución.		Programar recursos presupuestarios para actividades de esparcimiento y recreación	Administración Recursos Humanos	1 vez al año
		Desarrollar un cronograma de actividades de integración y esparcimiento	Recursos Humanos	1 vez al año
		Llevar a cabo las actividades programadas y realizar el registro de sus incidentes	Recursos Humanos	Cada dos meses

Realizar una retroalimentación y mejora continua con respecto a las actividades de integración

Recursos Humanos

Cada
meses

dos

Nota: Diagnóstico realizado a través de la aplicación del instrumento.

Tabla 23
Presupuesto y financiamiento

Objetivos	Acciones	Responsable	Cantidad	Costo
Desarrollar un sistema de incentivos salariales por cumplimiento de metas para la satisfacción de los trabajadores de la institución.	Designar indicadores de productividad y eficiencia laboral.	Recursos Humanos	1	S/. 0.00
	Diseñar un sistema de metas realistas.	Recursos Humanos	1	S/. 0.00
	Programar un apartado presupuestal para los incentivos económicos por cumplimiento de metas.	Gerente Recursos Humanos	1	S/. 1,800.00
	Realizar un seguimiento de los logros de los trabajadores.	Recursos Humanos	12	S/. 0.00
	Realizar el reconocimiento y premiación de los trabajadores que cumplieron las metas propuestas.	Recursos Humanos	1	S/. 200.00
Reforzar e implementar capacitaciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral.	Adaptar e implementar un ambiente diseñado para el desarrollo de las capacitaciones y talleres.	Patrimonio y Logística	2	S/. 800.00
	Contar con profesionales expertos en motivación y desempeño laboral.	Recursos Humanos	2	S/. 3,000.00
	Establecer horarios para el desarrollo de las capacitaciones y talleres.	Recursos Humanos	1	S/.00.00
	Notificar al personal administrativo mediante correo electrónico.	Recursos Humanos	1	S/.00.00
	Desarrollar evaluaciones constantes	Experto	16	S/.00.00
	Proponer un sistema de incentivos para los logros de los participantes	Experto	4	S/200.00

		Contratar a un experto en ingeniería de sistemas.	Recursos Humanos Administrador	2	S/. 4,000.00
Mejorar el nivel de mantenimiento y uso de los sistemas utilizados en la institución.		Revisar e identificar las causas de inactividad o deficiencia de los sistemas.	Ingeniero de sistemas	1	S/. 00.00
		Notificar al personal, los días de mantenimientos y uso de sistemas que se desarrollarán por parte del experto.	Ingeniero de sistemas. Recursos Humanos.	2	S/. 00.00
		Desarrollar evaluaciones continuas de rendimiento de los sistemas	Ingeniero de sistemas	32	S/. 640.00
Desarrollar un programa de integración y esparcimiento de los trabajadores de la institución.		Programar recursos presupuestarios para actividades de esparcimiento y recreación	Gerente. Recursos Humanos.	1	S/. 2,000.00
		Desarrollar un cronograma de actividades de integración y esparcimiento	Recursos Humanos.	1	S/. 0.00
		Llevar a cabo las actividades programadas y realizar el registro de sus incidentes	Recursos Humanos.	5	S/. 500.00
		Realizar una retroalimentación y mejora continua con respecto a las actividades de integración	Recursos Humanos.	5	S/. 0.00
Honorarios profesionales					S/. 1,500.00
Total					S/. 14,640.00 (financiado por la I.E. Elías Aguirre, aprobado por el área de administración)

Nota: Diagnóstico realizado a través de la aplicación del instrumento.

IV. Cronograma de actividades

Tabla 24
Cronograma de actividades

N°	Objetivos	Actividades Estratégicas	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Desarrollar un sistema de incentivos salariales por cumplimiento de metas para la satisfacción de los trabajadores de la institución.	Designar indicadores de productividad y eficiencia laboral.	X																					
		Diseñar un sistema de metas realistas.	X																					
		Programar un apartado presupuestal para los incentivos económicos por cumplimiento de metas.	X																					
		Realizar un seguimiento de los logros de los trabajadores.								X			X			X								X
		Realizar el reconocimiento y premiación de los trabajadores que cumplieron las metas propuestas.																						X
2	Reforzar e implementar capacitaciones para mejorar la motivación y el desempeño laboral.	Adaptar e implementar un ambiente diseñado para el desarrollo de las capacitaciones y talleres.	X	X	X																			
		Contar con profesionales expertos en motivación y desempeño laboral.		X	X	X																		
		Establecer horarios para el desarrollo de las capacitaciones y talleres.			X	X	X																	
		Notificar al personal administrativo mediante correo electrónico.				X	X																	

		Desarrollar evaluaciones constantes								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Proponer un sistema de incentivos para los logros de los participantes									X				X			X				X	
3	Mejorar el nivel de mantenimiento y uso de los sistemas utilizados en la institución.	Contratar a un experto en ingeniería de sistemas.	X																				
		Revisar e identificar las causas de inactividad o deficiencia de los sistemas.			X						X						X					X	
		Notificar al personal, los días de mantenimientos y uso de sistemas que se desarrollarán por parte del experto.				X					X					X					X		X
		Desarrollar evaluaciones continuas de rendimiento de los sistemas					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Desarrollar un programa de integración y esparcimiento de los trabajadores de la institución.	Programar recursos presupuestarios para actividades de esparcimiento y recreación	X																				
		Desarrollar un cronograma de actividades de integración y esparcimiento	X																				
		Llevar a cabo las actividades programadas y realizar el registro de sus incidentes										X								X			
		Realizar una retroalimentación y mejora continua con respecto a las actividades de integración											X		X		X					X	X
Monitoreo del cumplimiento de propuesta																				X	X	X	X

Nota: Diagnóstico realizado a través de la aplicación del instrumento.

V. Costo – beneficio de la propuesta

Hoy en día se ha logrado identificar los grandes beneficios que se han generado tanto en la persona, como en una organización debido a constantes capacitaciones y realización de talleres brindados a los trabajadores, esto ha causado que muchas empresas implementen estas actividades ya que permiten el surgimiento de manera efectiva, es por ello que se cree conveniente proponer dicho programa en el colegio Militar Elías Aguirre.

Por tanto, para que se logre implementar este programa, la institución deberá asumir el costo de S/.14,640.00 ya que se encuentra valorizado en dicho monto. Dado ello, se logró identificar que la institución cuenta con diversos apoyos, debido a que pertenece a identidades públicas lo cual es posible que se logre implementar de manera correcta y sin ningún riesgo el programa para los trabajadores administrativos.

Esto se está dando con el propósito de optimizar el desempeño en las labores de los colaboradores, ya que actualmente existen dificultades en la relación de compañerismo y el trabajo en equipo viéndose reflejado en resultados como: retrasos de actividades, atención de documentos, etc.

Finalmente se afirma que, con la implementación del programa ya antes mencionado, la institución logrará desarrollarse de manera adecuada, obtendrá un mejor clima laboral y el desempeño por parte de los trabajadores tendrá un impacto significativo permitiendo el cumplimiento tanto de metas como de objetivos; lo que corresponde a los trabajadores, así como también de la institución.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En el presente informe se determinó que la motivación influye de manera significativa, directa y alta en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022; siendo que los resultados del estudio refieren un nivel alto de correlación entre las mismas, con un coeficiente de 0.958 y significancia de 0.000, menos a $\alpha = 0.05$, lo cual derivó en que se rechace la hipótesis nula del estudio y se acepte la hipótesis alternativa.

De la misma manera, se logró identificar el nivel en que se hallan las variables de motivación y desempeño laboral en las instituciones de estudio, verificando que la motivación laboral se encontró en un grado medio, referido por el 42.9% de los participantes, mientras que sus dimensiones motivación extrínseca se halló en un grado bajo, con un 74.3% de los participantes, y la motivación intrínseca se halló en un nivel medio, con un 45.7%. Por su parte, el desempeño laboral se encontró en un nivel medio, con un 51.4% de los participantes refiriendo esta opción, mientras que sus dimensiones como productividad, se encontró en un nivel bajo con 68.6%, la competencia interpersonal se ubicó en un nivel medio con un 42.9%, la comunicación se halló a un nivel medio con un 60.0%, el esfuerzo en un nivel bajo con un 57.1%, la aceptación de normas y políticas en un 37.1, el liderazgo a un nivel medio con 48.6%, y la evaluación global del desempeño en un grado bajo con un 42.9%.

Así mismo, se concluyó el grado en que se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal del área administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre, en un 0.872, presentando un nivel de significancia de 0.015, es decir que la aplicación de medidas de reconocimiento, gratificación, compensación al esfuerzo y otras que mejoren la percepción de los trabajadores en relación a la apreciación de sus labores, pueden lograr un mayor impacto sobre el compromiso, esfuerzo y logro de metas en el personal de la institución, siendo de tal modo que se logre un desempeño laboral destacable en estos, por lo cual es una medida de alta prioridad en la institución.

Se concluyó, finalmente que existe un vínculo positivo, elevado y significativo entre la motivación intrínseca del personal y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre, con un coeficiente de correlación de 0.737 y significancia de 0.010, indicando de tal modo que seleccionar a capital humano con una inteligencia intrapersonal elevada y buenas capacidades de automotivación, así como capacitaciones que mejoren estas habilidades individuales conllevará a que se logre una mejora significativa del desempeño de los trabajadores en las funciones que desarrollan.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del Colegio Militar Elías Aguirre desarrollar estrategias de mejora integral de la motivación laboral en el personal de su área administrativa, de manera que se logre el cumplimiento de las metas de su labor y otros objetivos dentro de la gestión interna de la institución, brindando un servicio administrativo de calidad para los usuarios y trabajadores de otras áreas en la organización.

Se recomienda a los directivos del área administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre, llevar a cabo capacitaciones que refuercen los conocimientos y las capacidades propias de motivación intrínseca, de manera que se pueda optimizar las habilidades propias del trabajador y su automotivación, manteniendo a estos comprometidos con sus labores y el cumplimiento de metas en la institución y en especial los objetivos de cada puesto de trabajo que ocupan al interior de la organización.

Se recomienda al área encargada de los recursos humanos del Colegio Militar Elías Aguirre, mejorar los procesos de contratación de nuevo personal, asegurando que los nuevos trabajadores presenten una alta disposición al cumplimiento de las metas de la organización, así como establecer objetivos de desempeño y productividad para los funcionarios y evaluar constantemente el mismo, para asegurar el máximo esfuerzo dentro de los colaboradores de la institución. A su vez, se deben realizar periódicamente diagnósticos en la evolución del clima laboral, la motivación, el compromiso de los trabajadores y otros factores que afecten de manera significativa para determinar los conflictos y debilidades que

se presenten al interior de la organización, de manera que se puedan desplegar las medidas y recursos necesarios para la solución de estos y el reforzamiento de los puntos débiles de la organización, consiguiendo que se halle está en una posición ventajosa frente a su competencia para aprovechar las oportunidades del entorno o para afrontar las amenazas existentes, siendo una institución educativa líder y que desarrolla sus labores considerando su misión y visión institucional.

Finalmente se recomienda desarrollar estudios más profundos sobre el tema en esta y otras instituciones, de modo que se puedan analizar diversos aspectos de la problemática de la motivación y el desempeño laboral que enriquezcan el acervo teórico existente, así como la relación de estas variables con otros factores relevantes dentro de la gestión de las diferentes organizaciones al interior del país y en otras naciones alrededor del globo, considerando los nuevos avances y teorías que se desarrollen en este campo.

REFERENCIAS

- Alvarado, L. (2019). *Oferta turística y barreras de entrada del mercado de avistamiento de aves en*.
- Álvarez , J., & Rojas , J. (2021). La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: Un estudio de caso en estudiantes universitarios de Medellín. *Atlante*, 13(5), 33-47. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>
- Amasifuen, et al. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Anaya, A. (2018). *PROPUESTA DE UN NUEVO SISTEMA DE*.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Atlahua, D., Cruz, L., & López, G. (2021). Estrategias de motivación laboral como elemento de apoyo durante el COVID-19 para las empresas de la localidad de Escárcega. *Digital Publisher*, 2. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8549528.pdf>
- Barrientos, O. A. (2021). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estrategica, Chilca–2020*. Repositorio Autonoma: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Bbarrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2424>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (02 de Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bonilla , J., & Paz , M. (2018). La Gestión del Talento Humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del Área Administrativa del Hospital II Luis Heysen Inchaústegui de la Ciudad de Pimental, 2016. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_d9ade80223bfeab57285bede19cf386e
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (Febrero de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivacion y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la region Lambayeque*. Universidad catolica Santo toribio de Mogrovejo, Chiclayo. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo, Perú. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Bustamante, J. (2023). Paradigmas actuales de la gestión humana: Liderazgo y clima organizacional en las empresas. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25515>
- Canossa, H. (2022). *Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas*. Universidad Nacional de La Plata. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706007/html/>
- Cañar , J., & Hidalgo , A. (2021). Modelos de gestión empresarial centrados en la innovación como ventaja. *Polo del Conocimiento* . <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926827.pdf>

- Carhuacusma, M. J. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo - 2020*. Repositorio U Continental:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf
- Carranza, et al. (2021). *La motivación y el nivel de logros de aprendizaje en el área de CTA de los*.
- Castillo, C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Centro de Investigación en Política Pública. (13 de Octubre de 2022). Bachillerato, el escalón frágil de la educación. *Centro de Investigación en Política Pública*.
<https://imco.org.mx/bachillerato-el-escalon-fragil-de-la-educacion/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20SEP,0.4%25%20y%202.5%25%20respectivamente.>
- Condori , P. (2020). *Universo, población y muestra*.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Constantino, N. M. (2022). *Motivación laboral y su influencia en el clima organizacional de las oficinas de BBVA del distrito de Chiclayo 2021*. Repositorio UNPRG:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11455/Constantino_Ignacio_Nilda_Maricela_de%20F%c3%a1tima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, O. y Garibay, N. (2020). Comunicación Organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *InMediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.
<https://doi.org/http://www.scielo.edu.uy/pdf/in/v15n2/1688-8626-in-15-02-43.pdf>
- Cruz, et al. (2020). Implicaciones éticas para la investigación: El interminable reto en un mundo que se transforma. *Horizonte sanitario*, 19(1), 9-17. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.19136/hs.a19n1.3277>

- Cuzquen, S. (2020). *Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7287>
- Dávila, M. (2018). *Análisis de la motivación laboral según la teoría antropológica de la motivación dentro del área comercial de la Empresa MP Institucional S.A.C.*
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: Una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Franco, J. (13 de Abril de 2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*(64), 151-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Gallardo. (2020). *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN*.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garga, F., Reyes, J., Rojas, C., Estay, J., Cabezas, C., & Vargas, S. (28 de Diciembre de 2018). Educación y calidad: Análisis comparado del desempeño estudiantil en contextos vulnerables en una Provincia de Chile. *Revista Espacios*, 39(52), 36. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p36.pdf>
- Glover, M. (febrero de 6 de 2019). *Teoría de la motivación humana de Maslow*. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-motivacion-humana-de-maslow-4284.html>
- Gong, et al. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Front. Psychol.*, 10. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- González, L. (30 de Enero de 2022). El liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motivación y el desempeño laboral. Catalunya, España.

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142967/7/lauragonzaroTFM0122memoria.pdf>

González, L. (30 de Enero de 2022). *El liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motivación y el desempeño laboral*. Tesis pregrado, Universidad Oberta de Catalunya, Catalunya. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142967/7/lauragonzaroTFM0122memoria.pdf>

Guevara, A. (2022). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021. Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Guevara, A. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021*. Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9342>

Guirado, A., & García, M. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*.

Hernández, M. (2021). *MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO BASADO EN LA POSTURA DE ABRAHAM MASLOW*.

Hernández, M. (2021). *MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO BASADO EN LA POSTURA DE ABRAHAM MASLOW*.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, S. L., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Publicación semestral*, 9(17), 51-53. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Hill, M. (21 de Marzo de 2022). La importancia de la gestión administrativa en las instituciones de enseñanza superior. *Societas*, 24(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413160012/html/>

Larzabal, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Tesis pregrado,

- Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Liu, et al. (2018). Intrinsic motivation as a mediator of the relationship between organizational support and quantitative workload and work-related fatigue. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(3), 154–162. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.1002/hfm.20731>
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2018). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277-290. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica*. Tesis pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
- Maco , J. (2022). *Motivación y desempeño laboral* .
- Maco, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral*.
- Magaña, D. (2022). Competencias interpersonales, efectos en autoeficacia y competencias para el desempeño en el trabajo: perspectivas del pregrado. *Acta universitaria*, 32. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2022.3458>
- Manchego, K. (2019). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local Mariscal Nieto, Moquegua - 2018. Moquegua, Perú.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/757/Karina_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manchego, K. (2019). *Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto, Moquegua-2018*. Tesis pregrado, Universidad Jose Carlos Mariategui. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/757/Karina_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mino, C., & K'Obonyo, P. (2018). The Relationship Between Job Characteristics and Employee Performance: A Review. *International Journal of Business & Law Research*, 6(3), 44-59. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://seahipaj.org/journals-ci/sept-2018/IJBLR/full/IJBLR-S-4-2018.pdf>

- Muñoz, J. y Velázquez, J. (2023). Diseño de matriz como herramienta para la evaluación de requerimientos de calidad, medio ambiente y seguridad. *Project, Design and Management*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35992/pdm.5vi1.1129>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U. Retrieved 20 de julio de 2023, from https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enriquez, R., & Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerenciasubregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina revista multidisciplinar*, 5(5), 1-19. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Work-Motivation-and-Leadership-toward-Pancasila-Haryono/4cf577b3a7f2d76ea3d332c46e6e14c243c5cc64>
- Paredes, A., Inciarte, A., & Walles, D. (Septiembre de 2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales*, XXVI(3), 98-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565470>
- Paredes, et. al. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el. *Revista Espacios*, p12.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (Septiembre de 2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Patrinos, H. (27 de Mayo de 2016). Por qué la educación es importante para el desarrollo económico. *Banco Mundial*.
<https://blogs.worldbank.org/es/voices/por-que-la-educacion-es-importante-para-el-desarrollo-economico>
- Pérez, A. (2019). *La motivación y su relación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22037>
- Pérez, M. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización excelente. *Revista Universidad y Sociedad*.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20refiere,con%20que%20realizan%20sus%20actividades.
- Pingo, M., & Siancas, C. (2022). *Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los*.
- Rajput, N., & Talan, A. (2017). Extrinsic and intrinsic motivations as mediator of big five personality and knowledge sharing. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(1), 13. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.18311/gjeis/2017/15617>
- Rama, et al. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(2), 2385-2393. Retrieved 20 de julio de 2023, from <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Ramírez, P. (Junio de 2020). La regionalización de la educación superior en América Latina y el Sureste de Asia: Experiencias contrastadas. *Revista Universidades*(85), 11-22.
<http://udualerreu.org/index.php/universidades/article/view/101/125>
- Rivas, F. (30 de Noviembre de 2021). La calidad de la educación se estanca en América Latina, según la UNESCO. <https://elpais.com/sociedad/2021-11-30/la-calidad-de-la-educacion-se-estanca-en-america-latina-segun-la-unesco.html>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee

- engagement". *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
<https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-386/effect-of-work-motivation-and-job-satisfaction-on-employee-performance-mediating-role-of-employee-engagement>
- Rojas, X., & Osorio, B. (2017). Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa. *Gaceta de Pedagogía*(36), 62-74. Retrieved 20 de julio de 2023, from
https://www.researchgate.net/publication/337428163_Criterios_de_Calidad_y_Rigor_en_la_Metodologia_Cualitativa
- Ruíz , N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaústegui-Essalud. Lamabayeque, Perú.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_d9ade80223bfeab57285bede19cf386e
- Saavedra, R. (2023). La incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Cantonal de la Troncal. Milagro, Ecuador.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6987/1/SAAVEDRA%20SALDA%c3%91A%20RONI%20JAVIER.pdf>
- Saavedra, R. (2023). *La incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Cantonal de la Troncal*. Tesis pregrado, Universidad Estatal de Milagro, Milagro.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6987/1/SAAVEDRA%20SALDA%c3%91A%20RONI%20JAVIER.pdf>
- Salas , B., & Salazar , J. (2018). La motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Químicos, Limpieza y Servicios más plus E.I.R.L. Pimentel, 2016.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5048>
- Samamé, R. (Mayo de 2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Lima, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. Tesis Pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16818>
- Tello. (2018). Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017. Tarapoto, Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/326623005.pdf>
- Tello, C. (2022). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL*.
- Torres, E., Angulo, M., Quisaguano, M., Chasin, Z., Raptis, K., Quiñonez, C. y Reina, M. (2023). La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1). <https://doi.org/https://edsociety.iberojournals.com/index.php/IBEROEDS/article/view/618/441>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Revista multidisciplinar ciencia Latina*, 5(1), 1-8. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260>
- Tuapanta, et al. (10 de 12 de 2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *mktDescubre*, 01(10), 37 - 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Ulloa, A., Sánchez, A. y Balcázar, M. (2023). La productividad en la empresa de la industria de la transformación. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 35(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33975/riuq.vol35n1.1156>
- Vasconcelos, S., Menezes, P., Ribeiro, M., & Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: Desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo*. <https://doi.org/https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Velasquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*. Universidad de Lima, Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>

- Viswesvaran, C., Schmidt, F., & Ones, D. (2022). The Moderating Influence of Job Performance Dimensions on Convergence of Supervisory and Peer Ratings of Job Performance: Unconfounding Construct-Level Convergence and Rating Difficulty. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 345–354. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.345>
- Zamora, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28380>

ANEXOS

01. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia						
Tesis: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel - Perú 2021 - 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General	General	General				Tipo
¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?	Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.	La motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.	Motivación	Motivación extrínseca	Salarios y remuneración	Alcance
				Motivación intrínseca	Beneficios laborales	
					Condiciones de trabajo	
					Puesto de trabajo	
					Superación personal	
Superación profesional						
Específicos	Específicos	Específicas	Desempeño laboral	Capacitación	Correlacional propositiva	
¿Cuál es el nivel de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?	Identificar el nivel de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.	La motivación y el desempeño laboral tiene altos niveles en los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.		Productividad	Nivel de rendimiento	Enfoque
				Competencia interpersonal	Recursos utilizados	
				Comunicación	Capacidad de relacionarse	
					Aptitud personal activa	
			Esfuerzo	Nivel de asertividad		
Nivel de compromiso						
				Grado de esfuerzo		

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.</p>	<p>La motivación extrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.</p>		<p>Aceptación de normas y políticas</p>	<p>Actitud frente a las reglas</p>	<p>Cuantitativo</p>	
				<p>Liderazgo</p>	<p>Cumplimiento de las reglas</p>	<p>Diseño</p>	
				<p>Ejecución de actividades</p>		<p>Proactividad</p>	<p>No experimental, de corte transversal.</p>
				<p>Evaluación global</p>	<p>Objetivos y metas</p>	<p>Método de recojo de datos</p>	
					<p>Encuesta</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.</p>	<p>La motivación intrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021 – 2022.</p>					

02. Formato de los cuestionarios

CUESTIONARIO DE VARIABLE INDEPENDIENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021, la siguiente encuesta es para medir la variable de Motivación por medio de las dimensiones e indicadores.

Así mismo se garantiza el anonimato y confidencialidad de la información, por medio de las variables de:

Variable 1: Motivación

Instrucciones: Marca con un (X) la alternativa que crea correcta.

Sexo: M () F ()

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

ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACION					
Dimensión 1: Motivación Extrínseca					
1	¿El salario percibido es depositado en su fecha?				
2	¿Siente que su remuneración está acorde con el trabajo realizado?				
3	¿Sus beneficios laborales son depositados en fecha?				
Dimensión 2: Motivación Intrínseca					
4	¿Su puesto de trabajo está de acuerdo a sus estudios y experiencia?				
5	¿Se siente conforme con el puesto de trabajo asignado?				

6	¿Siente que las funciones realizadas le ayudan a la superación profesional?				
7	¿Con que frecuencia a recibido capacitaciones para ejercer sus funciones?				
8	¿Siente que las capacitaciones otorgadas al personal a servido a su trabajo?				

Se agradece su participación

CUESTIONARIO DE VARIABLE DEPENDIENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021, la siguiente encuesta es para medir la variable de Motivación por medio de las dimensiones e indicadores.

Así mismo se garantiza el anonimato y confidencialidad de la información, por medio de las variables de:

Variable 2: Desempeño laboral

Instrucciones: Marca con un (X) la alternativa que crea correcta.

Sexo: M () F ()

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

ITEMS		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Productividad						
1	¿Considera usted que las metas u objetivos asignados son alcanzables, para su rendimiento eficiente?					
2	¿Cree Usted que su rendimiento es eficiente?					
3	¿Cree usted que los recursos asignados son suficientes para su productividad?					
Dimensión 2: Competencia Interpersonal						
4	¿Cree usted que el entorno ayuda a la capacidad de relacionarse con sus compañeros?					
5	¿Cree usted que su capacidad interpersonal ayuda al desempeño laboral?					

Dimensión 3: Comunicación					
6	¿Cree usted que una actitud personal activa influirá en la comunicación con sus compañeros?				
7	¿Está de acuerdo con el nivel de asertividad de su compañero?				
Dimensión 4: Esfuerzo					
8	¿Está de acuerdo con el grado de compromiso de las autoridades de la institución educativa?				
9	¿Las autoridades de la institución educativa apoyan el grado de esfuerzo de sus colaboradores?				
Dimensión 5: Aceptación de normas y políticas					
10	¿Usted cree que la actitud a las normas en la institución educativa, beneficia al desempeño laboral?				
11	¿Está de acuerdo con cumplimiento del reglamento en la institución educativa?				
12	¿Cree usted que el cumplimiento del reglamento beneficia en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?				
Dimensión 6: Liderazgo					
13	¿Las autoridades de la institución promueven la proactividad de sus colaboradores?				
14	¿Las autoridades de la institución educativa premian los resultados de la proactividad de sus colaboradores?				
15	¿Las autoridades de la institución educativa se involucran en la ejecución de actividades?				
16	¿Las autoridades de la institución educativa realizan seguimiento de la ejecución de actividades?				
Dimensión 7: Evaluación Global					
17	¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de objetivos?				
18	¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de metas?				

Se agradece su participación

03. Validación del cuestionario



CARTILLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre de Juez Validador	Marco Agustín Arbulú
Profesión	Ingeniero de sistemas
Grado universitario	Doctor en administración
Especialidad	Investigación en Administración
Experiencia profesional en años	18
Cargo	Docente Universitario
Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022	
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Autor(a)	Yaipen Morales Angui Adamari
Especialidad	Administración
Instrumento evaluado	Cuestionario para encuestar a los trabajadores administrativos del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel.
Objetivo del instrumento	El objetivo del presente es que los expertos puedan verificar que los ítems del cuestionario presentado estén bien formulados y que puedan alcanzar los objetivos que persigue la investigación.
Objetivo General y específicos del Trabajo de investigación	Objetivo General: Analizar como la motivación influirá en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.
	Objetivo específico 1: Diagnosticar la situación de la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.
	Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.
	Objetivo específico 3: Relacionar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.
POR FAVOR, EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO TENIENDO EN CUENTA LAS DIMENSIONES E INDICADORES DE LA VARIABLE DEL DOCUMENTO ADJUNTO. MARQUE CON UNA "X" EN LA SECCIÓN QUE CONSIDERE PERTINENTE Y DE SER NECESARIO INDIQUE SUS SUGERENCIAS U OBSERVACIONES.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento utilizado está compuesto por 26 reactivos diseñados basados en la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

ITEM	MANTENER	MODIFICAR	OBSERVACIONES
Género	X		
Rango de edad	X		
DATOS ESPECÍFICOS			
VARIABLE: MOTIVACIÓN			
Dimensión: Motivación Extrínseca			
1. ¿Siente que su remuneración está acorde con el trabajo realizado?	X		
2. ¿El salario percibido es depositado en su fecha?	X		
3. ¿Sus beneficios laborales son depositados en fecha?	X		
Dimensión: Motivación Intrínseca			
4. ¿Se siente conforme con el puesto de trabajo asignado?	X		
5. ¿Siente que las funciones realizadas le ayudan a la superación profesional?	X		
6. ¿Su puesto de trabajo está de acuerdo a sus estudios y experiencia?	X		
7. ¿Siente que las capacitaciones otorgadas al personal a servido a su trabajo?	X		
8. ¿Con que frecuencia a recibido capacitaciones para ejercer sus funciones?	X		
VARIABLE: Desempeño Laboral			
Dimensión: Productividad			
9. ¿Considera usted que las metas u objetivos asignados son alcanzables, para su rendimiento eficiente?	X		
10. ¿Cree Usted que su rendimiento es eficiente?	X		
11. ¿Cree usted que los recursos asignados son suficientes para su productividad?	X		
Dimensión: Competencia interpersonal			
12. ¿Cree usted que el entorno ayuda a la capacidad de relacionarse con sus compañeros?	X		
13. ¿Cree usted que su capacidad interpersonal ayuda al desempeño laboral?	X		
Dimensión: Comunicación			
14. ¿Cree usted que una actitud personal activa influirá en la comunicación con sus compañeros?	X		

15. ¿Está de acuerdo con el nivel de asertividad de sus compañeros?	X		
Dimensión: Esfuerzo			
16. ¿Está de acuerdo con el grado de compromiso de las autoridades de la institución educativa?	X		
17. ¿Las autoridades de la institución educativa apoyan el grado de esfuerzo de sus colaboradores?	X		
Dimensión: Aceptación de normas políticas			
18. ¿Usted cree que la actitud a las normas en la institución educativa, beneficia al desempeño laboral?	X		
19. ¿Está de acuerdo con cumplimiento del reglamento en la institución educativa?	X		
20. ¿Cree usted que el cumplimiento del reglamento beneficia en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?	X		
Dimensión: Liderazgo			
21. ¿Las autoridades de la institución promueven la proactividad de sus colaboradores?	X		
22. ¿Las autoridades de la institución educativa premian los resultados de la proactividad de sus colaboradores?	X		
23. ¿Las autoridades de la institución educativa se involucran en la ejecución de actividades?	X		
24. ¿Las autoridades de la institución educativa realizan seguimiento de la ejecución de actividades?	X		
Dimensión: Evaluación global			
25. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de objetivos?	X		
26. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de metas?	X		


CARTILLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre de Juez Validador	CESAR AGUSTO MERIDA MORALES
Profesión	ABOGADO
Grado universitario	DOCTOR
Especialidad	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Experiencia profesional en años	VEINTE (20)
Cargo	DOCENTE - ASESOR JURÍDICO CHBA
Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022	
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Autor(a)	Yaipen Morales Angui Adamari
Especialidad	Administración
Instrumento evaluado	Cuestionario para encuestar a los trabajadores administrativos del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel.
Objetivo del instrumento	El objetivo del presente es que los expertos puedan verificar que los ítems del cuestionario presentado estén bien formulados y que puedan alcanzar los objetivos que persigue la investigación.
Objetivo General y específicos del Trabajo de Investigación	<p>Objetivo General: Analizar como la motivación influirá en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 1: Diagnosticar la situación de la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 3: Relacionar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p>
<p>POR FAVOR, EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO TENIENDO EN CUENTA LAS DIMENSIONES E INDICADORES DE LA VARIABLE DEL DOCUMENTO ADJUNTO. MARQUE CON UNA "X" EN LA SECCIÓN QUE CONSIDERE PERTINENTE Y DE SER NECESARIO INDIQUE SUS SUGERENCIAS U OBSERVACIONES.</p>	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento utilizado está compuesto por 26 reactivos diseñados basados en la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

ITEM	MANTENER	MODIFICAR	OBSERVACIONES
Género			
Rango de edad			
DATOS ESPECÍFICOS			
VARIABLE: MOTIVACIÓN			
Dimensión: Motivación Extrínseca			
1. ¿Siente que su remuneración está acorde con el trabajo realizado?	X		
2. ¿El salario percibido es depositado en su fecha?	X		
3. ¿Sus beneficios laborales son depositados en fecha?	X		
Dimensión: Motivación Intrínseca			
4. ¿Se siente conforme con el puesto de trabajo asignado?	X		
5. ¿Siente que las funciones realizadas le ayudan a la superación profesional?	X		
6. ¿Su puesto de trabajo está de acuerdo a sus estudios y experiencia?	X		
7. ¿Siente que las capacitaciones otorgadas al personal a servido a su trabajo?	X		
8. ¿Con que frecuencia a recibido capacitaciones para ejercer sus funciones?	X		
VARIABLE: Desempeño Laboral			
Dimensión: Productividad			
9. ¿Considera usted que las metas u objetivos asignados son alcanzables, para su rendimiento eficiente?	X		
10. ¿Cree Usted que su rendimiento es eficiente?	X		
11. ¿Cree usted que los recursos asignados son suficientes para su productividad?	X		
Dimensión: Competencia Interpersonal			
12. ¿Cree usted que el entorno ayuda a la capacidad de relacionarse con sus compañeros?	X		
13. ¿Cree usted que su capacidad interpersonal ayuda al desempeño laboral?	X		
Dimensión: Comunicación			
14. ¿Cree usted que una actitud personal activa influirá en la comunicación con sus compañeros?	X		

15. ¿Está de acuerdo con el nivel de asertividad de su compañero?	X		
Dimensión: Esfuerzo			
16. ¿Está de acuerdo con el grado de compromiso de las autoridades de la institución educativa?	X		
17. ¿Las autoridades de la institución educativa apoyan el grado de esfuerzo de sus colaboradores?	X		
Dimensión: Aceptación de normas políticas			
18. ¿Usted cree que la actitud a las normas en la institución educativa, beneficia al desempeño laboral?	X		
19. ¿Está de acuerdo con cumplimiento del reglamento en la institución educativa?	X		
20. ¿Cree usted que el cumplimiento del reglamento beneficia en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?	X		
Dimensión: Liderazgo			
21. ¿Las autoridades de la institución promueven la proactividad de sus colaboradores?	X		
22. ¿Las autoridades de la institución educativa premian los resultados de la proactividad de sus colaboradores?	X		
23. ¿Las autoridades de la institución educativa se involucran en la ejecución de actividades?	X		
24. ¿Las autoridades de la institución educativa realizan seguimiento de la ejecución de actividades?	X		
Dimensión: Evaluación global			
25. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de objetivos?	X		
26. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de metas?	X		

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA DEL JUEZ			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Pertinencia variable - Indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			
Comentarios Generales				
Observaciones				


 Nombre del juez
 DNI: 16716675

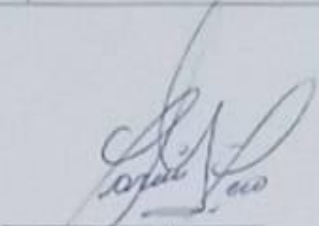
CARTILLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre de Juez Validador	Walter Corcio Neco
Profesión	Licenciado en Administración
Grado universitario	Magister
Especialidad	Administración de Negocios y Recursos Humanos
Experiencia profesional en años	15 años
Cargo	Jefe Sección Recursos
Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022	
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Autor(a)	Yaipen Morales Angui Adamant
Especialidad	Administración
Instrumento evaluado	Cuestionario para encuestar a los trabajadores administrativos del Colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel.
Objetivo del instrumento	El objetivo del presente es que los expertos puedan verificar que los ítems del cuestionario presentado estén bien formulados y que puedan alcanzar los objetivos que persigue la investigación.
Objetivo General y específicos del Trabajo de Investigación	<p>Objetivo General: Analizar como la motivación influirá en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 1: Diagnosticar la situación de la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p> <p>Objetivo específico 3: Relacionar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre, Pimentel – Perú 2021-2022.</p>
<p>POR FAVOR, EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO TENIENDO EN CUENTA LAS DIMENSIONES E INDICADORES DE LA VARIABLE DEL DOCUMENTO ADJUNTO. MARQUE CON UNA "X" EN LA SECCIÓN QUE CONSIDERE PERTINENTE Y DE SER NECESARIO INDIQUE SUS SUGERENCIAS U OBSERVACIONES.</p>	
Detalle de los ítems del Instrumento	El instrumento utilizado está compuesto por 26 reactivos diseñados basados en la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

ITEM	MANTENER	MODIFICAR	OBSERVACIONES
Género			
Rango de edad			
DATOS ESPECÍFICOS			
VARIABLE: MOTIVACIÓN			
Dimensión: Motivación Extrínseca			
1. ¿Siente que su remuneración está acorde con el trabajo realizado?	X		
2. ¿El salario percibido es depositado en su fecha?	X		
3. ¿Sus beneficios laborales son depositados en fecha?	X		
Dimensión: Motivación Intrínseca			
4. ¿Se siente conforme con el puesto de trabajo asignado?	X		
5. ¿Siente que las funciones realizadas le ayudan a la superación profesional?	X		
6. ¿Su puesto de trabajo está de acuerdo a sus estudios y experiencia?	X		
7. ¿Siente que las capacitaciones otorgadas al personal a servido a su trabajo?	X		
8. ¿Con que frecuencia a recibido capacitaciones para ejercer sus funciones?	X		
VARIABLE: Desempeño Laboral			
Dimensión: Productividad			
9. ¿Considera usted que las metas u objetivos asignados son alcanzables, para su rendimiento eficiente?	X		
10. ¿Cree Usted que su rendimiento es eficiente?	X		
11. ¿Cree usted que los recursos asignados son suficientes para su productividad?	X		
Dimensión: Competencia Interpersonal			
12. ¿Cree usted que el entorno ayuda a la capacidad de relacionarse con sus compañeros?	X		
13. ¿Cree usted que su capacidad interpersonal ayuda al desempeño laboral?	X		
Dimensión: Comunicación			
14. ¿Cree usted que una actitud personal activa influirá en la comunicación con sus compañeros?	X		

15. ¿Está de acuerdo con el nivel de asertividad de su compañero?	X		
Dimensión: Esfuerzo			
16. ¿Está de acuerdo con el grado de compromiso de las autoridades de la institución educativa?	X		
17. ¿Las autoridades de la institución educativa apoyan el grado de esfuerzo de sus colaboradores?	X		
Dimensión: Aceptación de normas políticas			
18. ¿Usted cree que la actitud a las normas en la institución educativa, beneficia al desempeño laboral?	X		
19. ¿Está de acuerdo con cumplimiento del reglamento en la institución educativa?	X		
20. ¿Cree usted que el cumplimiento del reglamento beneficia en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?	X		
Dimensión: Liderazgo			
21. ¿Las autoridades de la institución promueven la proactividad de sus colaboradores?	X		
22. ¿Las autoridades de la institución educativa premian los resultados de la proactividad de sus colaboradores?	X		
23. ¿Las autoridades de la institución educativa se involucran en la ejecución de actividades?	X		
24. ¿Las autoridades de la institución educativa realizan seguimiento de la ejecución de actividades?	X		
Dimensión: Evaluación global			
25. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de objetivos?	X		
26. ¿Las autoridades de la institución educativa garantizan el logro de metas?	X		

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA DEL JUEZ			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	X			
Pertinencia variable - Indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			
Comentarios Generales				
Observaciones				


Nombre del juez

DNI: 16742650

04. Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 16 de junio de 2022

Representante Lega: Crl. EP José Béder Félix Díaz
DIRECTO CORONEL DE LA INSTITUCIÓN

Administrador: Esteban A. Cayle Neciosup
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILITAR ELÍAS AGUIRRE

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestra estudiante del X ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos del estudiante:

- Yaipen Morales Angui Adamari DNI: 76158993

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,

Dra. CARLA ANGELICA REYES REYES
Directora
Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



OFICIO N° 000189-2022-GR.LAMB/CMEA-D [4249086 - 1]

Dra. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de Escuela Profesional de Administración
Universidad Señor de Sipán

ASUNTO: Conceder Permiso para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud N° 0005-AYM con registro de sisgedo 4249086-0

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, la dirección concede el permiso y facilidades a la srta. Yaipen Morales Angui Adamari DNI 76158993, estudiante del X Ciclo de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para realizar el trabajo de investigación en el Área de Administración de esta prestigiosa institución educativa, en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
JOSE BEDER FELIX DIAZ
DIRECTOR DEL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 08/07/2022 - 14:01:40

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- DPTO DE ADMINISTRACION
ESTEBAN ARMANDO CAYLE NECIOSUP
JEFE DEL DPTO DE ADMINISTRACION
2022-07-08 13:39:12-05

05. Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0920-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 22 de octubre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0262-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de octubre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 22/10/2021, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiante del Curso de Investigación I, período 2021-II, a cargo del Dr. Lisandro José Alvarado-Peña, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



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



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

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0920-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
34	TORRES SANTILLAN LUIS ENRIQUE	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS EN EL CENTRO COMERCIAL NUEVA ARICA-CHICLAYO-PERÚ 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
35	VALENCIA CASTILLO EDUARDO FERNANDO	CALIDAD DEL SERVICIO PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA EMPRESA CLARO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
36	YAI PEN MORALES ANGUI ADAMARI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, PIMENTEL – PERÚ 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



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

Pimentel, 21 de agosto del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -


El suscrito:

Yaipen Morales Angui Adamari con DNI 76158993.

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, PIMENTEL - PERÚ 2021 – 2022.** presentado y aprobado en el año 2023, como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación 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:

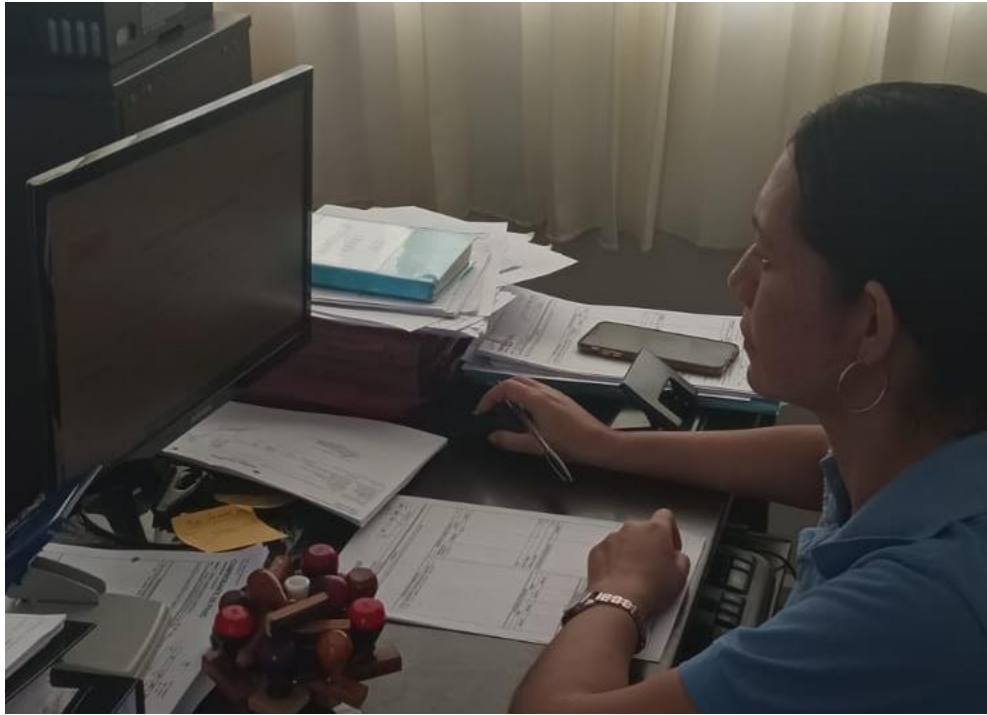
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, 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 investigación 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
YAIPIEN MORALES ANGUI ADAMARI	76158993	

07. Fotos de aplicación del cuestionario





08. Reporte de TURNITIN

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍ	Angui Adamari Yaipen Morales
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
16068 Words	88210 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
70 Pages	423.9KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 25, 2023 11:04 AM GMT-5	Aug 25, 2023 11:05 AM GMT-5
<hr/>	
● 16% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 13% Base de datos de Internet• 4% Base de datos de publicaciones• Base de datos de Crossref• Base de datos de contenido publicado de Crossref• 12% Base de datos de trabajos entregados	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	

09. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0920-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, **Angui Adamari Yaipen Morales**, con su tesis Titulada **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, PIMENTEL - PERÚ 2021 – 2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 16% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de mayo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

10. Base de datos prueba piloto

N°	MOTIVACIÓN LABORAL								DESEMPEÑO LABORAL																	
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4		DIMENSIÓN 5			DIMENSIÓN 6				DIMENSIÓN 7	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
6	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
9	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
10	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3
14	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3
15	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4

11. Análisis de Confiabilidad

Instrumento: Motivación Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	8

Instrumento: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	18

12. Base de datos general

ENCUESTADO	MOTIVACIÓN LABORAL								DESEMPEÑO LABORAL																	
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4		DIMENSIÓN 5			DIMENSIÓN 6				DIMENSIÓN 7	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
6	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
9	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
10	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3
14	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3
15	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4
16	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5
17	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3
18	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	5

19	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
20	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3
21	3	3	4	3	3	3	5	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	1	2
22	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4
23	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4
24	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3
25	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3
26	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4
27	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
28	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3
29	2	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2
30	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	5
31	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4
32	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	5
33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	3	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
34	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	4	3
35	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4