



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

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA UGEL DE JAÉN 2023**

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

Autor:

Bach. Cruz Herrera Mariela

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-933X>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TESIS
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA UGEL DE JAÉN 2023

Asesor :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Presidente :

Dr. Mego Núñez Onésimo Firma

Secretario :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Vocal :

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
UGEL DE JAÉN 2023**

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, firma:

Cruz Herrera Mariela	DNI: 41483778	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 27 de diciembre de 2023

DEDICATORIA

A mi querida madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores el cual me han ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi amado padre que desde el cielo me ilumina y me da la fortaleza para seguir siempre adelante y no desmayar en mis proyectos trazados.

También le dedico al regalo más grande que Dios me regalo, mi hija Shary. La personita más importante de mi vida quien es y será siempre mi motor y motivo para seguir luchando y salir siempre adelante. Por ella y para ella todo mi esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, quién siempre me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi madre y hermanos por siempre brindarme su apoyo moral, a mi padre en el cielo, a mi hija por creer siempre en mí y verme como un ejemplo de superación, a mi novio por su amor y apoyo incondicional pero sobre todo a mis futuros SKADA3, también agradecer de manera especial a la USS por brindarme la oportunidad de seguir superándome profesionalmente.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023. La investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, y un alcance correlacional, siendo el diseño no experimental. Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios a 78 colaboradores los cuales tienen contrato indeterminado y realizan labores administrativas. El estudio encuentra los siguientes resultados Se constató un coeficiente de correlación (r) de 0.714 y un valor de significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.05, lo que claramente señala una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral. La recolección de datos reveló que el 51% de los encuestados percibe un alto nivel de motivación laboral, mientras que un 46% adicional reporta un nivel bajo en las actividades relacionadas con esta misma variable. La recolección de datos reveló que un 60% de los encuestados reporta un alto nivel en el desempeño laboral, mientras que un 36% percibe un desempeño bajo. Esta variabilidad subraya la importancia de entender los factores que influyen en el desempeño laboral, que son diversos y complejos.

Palabras claves: motivación laboral, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance of the collaborators of the Ugel de Jaén 2023. The research was basic with a quantitative approach, and a correlational scope, with the design being non-experimental. To collect data, questionnaires will be applied to 78 collaborators who have an indefinite contract and perform administrative tasks. The study finds the following results. A compensation coefficient (r) of 0.714 and a bilateral significance value of 0.000, less than 0.05, were found, which clearly indicates a robust relationship between motivation and work performance. The data collection revealed that 51% of respondents perceive a high level of work motivation, while an additional 46% report a low level in activities related to this same variable. Data collection revealed that 60% of respondents report a high level of job performance, while 36% perceive low performance. This variability underscores the importance of understanding the factors that influence job performance, which are diverse and complex.

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

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Definición de motivación laboral	20
1.3.1.2. Teoría de la autodeterminación	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo general	32
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO.....	33
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
2.2. Población y muestra.....	34
2.3. Variables, operacionalización.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Procedimiento de análisis de datos	38
2.6. Criterios éticos	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS	40
3.1. Tablas y figuras.....	40
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
4.1. Conclusiones	50
4.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable independiente	35
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	36
Tabla 3 Nivel de motivación laboral	40
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral	41
Tabla 5 Pruebas de normalidad	42
Tabla 6 Correlaciones entre las variables	42
Tabla 7 Correlación entre la dimensión desmotivación y desempeño laboral	43
Tabla 8 Correlación entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral	44
Tabla 9 Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de motivación laboral.....	40
Figura 1 Nivel de desempeño laboral	41

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

En este sentido Zapata et al. (2023) afirman que un reto en la empresa es la falta de motivación, la cual impacta negativamente el rendimiento de los empleados, disminuyendo la productividad y afectando las finanzas organizacionales. El desempeño laboral resulta de habilidades impulsadas por la motivación, combinando creatividad, compromiso y aspiración. En este contexto, los empleados se apoyan en estos elementos para alcanzar la satisfacción en su trabajo. Un Google es una empresa top debido a que sus colaboradores resaltan la alineación de objetivos con la motivación laboral y el fomento de un ambiente organizacional positivo, donde se prioriza el trato justo y la recompensa.

Ruiz et al. (2023) sostienen que las dinámicas cambiantes de la sociedad y sus fluctuaciones inducen a las organizaciones a enfocarse cada vez más en los variados recursos que impulsan sus operaciones, a menudo descuidando el elemento humano, que suele ser el más crucial. Los empleados no solo realizan una amplia gama de actividades, sino que también administran otros recursos para promover el bienestar colectivo. Así, el estado emocional de los trabajadores puede tener un impacto significativo en su rendimiento laboral, lo que puede conducir a pérdidas y al incumplimiento de objetivos esenciales necesarios para alcanzar los indicadores críticos de la organización.

Bohórquez et al. (2020) sostienen que a nivel global, las empresas están adoptando cambios para alinearse con las tendencias del mercado. Sin embargo, son pocas las que implementan sistemas innovadores diseñados específicamente para el talento humano que incentiven la motivación para llevar a cabo las tareas asignadas. Esta falta de reconocimiento y compensación adecuada a menudo conduce a la insatisfacción laboral, lo que a su vez disminuye la productividad de la organización. Para fomentar la motivación entre los empleados, es crucial crear un ambiente laboral positivo que inspire confianza y fomente un desempeño efectivo. Esto implica asegurar condiciones óptimas de trabajo, centradas en el bienestar y la seguridad de los colaboradores, lo cual es fundamental para su satisfacción y rendimiento.

Chamaidán y Alvarez, (2022) explican que la ausencia de una política de motivación en el lugar de trabajo puede conducir a un bajo desempeño laboral. Sin estrategias diseñadas para motivar y comprometer a los empleados, es probable que se experimente una disminución general en la productividad y la calidad del trabajo, ya que los empleados pueden carecer del impulso necesario para esforzarse más allá del mínimo requerido. Esto también puede resultar en una alta tasa de rotación, con talentos valiosos abandonando la organización en busca de entornos más estimulantes y gratificantes. Además, la falta de motivación puede llevar a un ambiente laboral apático y desmoralizado, donde la creatividad, la innovación y la colaboración se ven seriamente mermadas, lo que a su vez impide el crecimiento y la adaptabilidad de la organización en un mercado competitivo. En resumen, la ausencia de una política de motivación efectiva puede tener consecuencias devastadoras tanto para la moral de los empleados como para el éxito general de la organización

Nivel Nacional

En la actualidad, es crucial que las evaluaciones del desempeño laboral en las organizaciones incluyan la identificación de carencias en las habilidades de los empleados. Esta detección tiene como objetivo desarrollar estrategias que fortalezcan y mejoren dichas competencias. Por consiguiente, estas acciones están dirigidas a impulsar el cumplimiento de objetivos y resultados previamente definidos, generando motivaciones adecuadas que fomenten comportamientos positivos hacia la consecución de metas (Pashanasi, 2021).

Por otro lado, Delgado et al. (2020) destacan que las demandas del mundo contemporáneo y el trabajo bajo presión que enfrentan los colaboradores pueden distorsionar el rendimiento laboral. Esto sucede porque, en muchas ocasiones, los estímulos de motivación ofrecidos por las organizaciones no corresponden con las exigencias de las organizacionales.

Adicionalmente, Pariona et al. (2021) señalan que el bajo desempeño laboral, provocado por una deficiente motivación en el lugar de trabajo, representa un problema significativo que afecta a numerosas organizaciones. La ausencia de motivación adecuada en los empleados suele traducirse en una reducción de su compromiso y productividad. Este fenómeno puede evidenciarse a través de una

disminución en la calidad del trabajo, un incremento en el absentismo, una falta de entusiasmo hacia las tareas y una merma general en la consecución de metas y objetivos. Además, un clima laboral desmotivador puede dañar la moral del equipo y, en última instancia, impactar negativamente en la retención de talento y la reputación de la empresa. Por lo tanto, es esencial abordar y fomentar la motivación laboral para garantizar un desempeño óptimo y cultivar un entorno laboral positivo y productivo en cualquier organización.

A nivel local

En una entidad pública, un bajo desempeño laboral puede ser notablemente evidente cuando los incentivos laborales son inadecuados o mal estructurados. Por ejemplo, si los incentivos no están alineados con las metas reales de la organización o si son percibidos como insuficientes o injustos, los empleados pueden mostrar falta de interés y compromiso con sus tareas. Esto genera baja productividad, calidad inferior en el trabajo entregado y un aumento en los errores o negligencias. Además, la ausencia de recompensas significativas o el reconocimiento por el buen desempeño puede llevar a una moral baja y a un clima laboral desmotivador, donde los empleados no se sienten valorados ni incentivados para mejorar o innovar en sus roles.

En el contexto de una entidad pública, donde las estructuras de incentivos suelen ser más rígidas y las oportunidades de ascenso limitadas, el impacto de incentivos laborales ineficaces puede ser aún más perjudicial. Los empleados pueden sentir que su arduo trabajo y dedicación no conducen a oportunidades de crecimiento personal o profesional, lo que fomenta la complacencia y el desinterés por ir más allá del mínimo requerido. Esto no solo afecta el rendimiento individual, sino que también puede afectar la eficacia general de la entidad en el cumplimiento de sus objetivos y en la prestación de servicios a la comunidad. Por lo tanto, es crucial que las entidades públicas revisen y ajusten sus sistemas de incentivos para asegurar que estén promoviendo efectivamente un alto desempeño y satisfacción labora

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Ruiz y García (2023) evaluaron el nivel de motivación en los colaboradores en una empresa encontrando que es notoriamente bajo, lo cual repercute negativamente en el rendimiento laboral en ciertas áreas de la empresa. Para llevar a cabo este análisis, se aplicó la encuesta MBM basada en la teoría de Maslow para medir la motivación, y la encuesta de 360 grados para evaluar el desempeño laboral. Los resultados de esta investigación indicaron claramente que la baja motivación tiene un impacto directo y considerable en el rendimiento laboral de los colaboradores. La conclusión de este estudio resalta la importancia de la motivación como un factor en el desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para mejorar la motivación de sus empleados, con el fin de optimizar su rendimiento y, por ende, incrementar la productividad general de la empresa.

Zamora y Castillo (2021) analizaron cómo la motivación afecta el desempeño laboral en una empresa educativa. El enfoque metodológico de la investigación combinó técnicas cuantitativas y cualitativas. Se utilizaron encuestas para recolectar datos de una manera secuencial y probatoria, abarcando a 288 docentes. La encuesta, compuesta por 24 preguntas, se enfocó en dos áreas principales: 14 preguntas dirigidas a evaluar la motivación y 6 destinadas a valorar el desempeño laboral de los docentes. Se reveló que los factores más influyentes en la motivación de los docentes incluyen el reconocimiento a su labor por parte de las autoridades y la comunidad educativa. Además, se identificó la remuneración como un área de preocupación, ya que la mayoría de los docentes expresaron insatisfacción con sus salarios. Otro hallazgo importante fue la necesidad de asignar más recursos para toda la comunidad educativa, lo cual es esencial para su desarrollo eficaz. Este estudio destaca la importancia de abordar estos aspectos para mejorar tanto la motivación como el desempeño de los docentes, lo que a su vez contribuye al progreso del sector educativo.

Verdesoto (2021) tuvo como objetivo principal analizar la motivación y el desempeño laboral en una entidad. Para alcanzar este fin, se adoptó una metodología adecuada a las necesidades del estudio, consistiendo en un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. Se aplicaron técnicas de

encuestas y entrevistas a 36 funcionarios. Los hallazgos de la investigación revelaron varios puntos clave. Aunque los factores intrínsecos de motivación de los funcionarios estaban bien establecidos y calificados, se identificaron deficiencias en los factores extrínsecos, tales como una escasa felicitación por el trabajo bien realizado, limitadas oportunidades de ascenso y la falta de reconocimientos públicos. Además, se observó que, a pesar de presentar valores aceptables en productividad, competencia y relaciones, existían fallos en la ejecución de procesos de capacitación y en la comunicación interna. Se constató que la institución carece de un plan de motivación efectivo, impulsándolos a ser más productivos y a alcanzar tanto sus objetivos personales como los institucionales. Como resultado de estos descubrimientos, la investigación propone un conjunto de estrategias motivacionales. La implementación de estas estrategias podría aumentar la motivación laboral, llevando a los empleados a desempeñar sus tareas con mayor entusiasmo y eficiencia, lo que a su vez incrementaría los niveles de productividad y fortalecería la gestión institucional.

Cadena (2019) tuvo como propósito principal examinar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral. La motivación en esta empresa se ve afectada por factores tanto internos como externos, incluyendo aspectos como el fracaso, la intolerancia, la desconfianza y el incumplimiento laboral. Además, se observan problemas relacionados con el desempeño laboral, como el escaso reconocimiento, el descontento con el entorno laboral, la baja productividad, la falta de confianza en las propias capacidades y el desconocimiento de los objetivos organizacionales. Para abordar esta temática, se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, con un enfoque descriptivo y correlacional, enfocándose en una muestra de 50 trabajadores. En cuanto a la motivación laboral, los resultados obtenidos del cuestionario MbM de gestión por motivación revelan que los trabajadores muestran niveles medios en necesidades de protección, seguridad, autoestima y autorrealización, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia se encuentran en un nivel bajo. Respecto al rendimiento laboral, evaluado a través de un análisis de desempeño por competencias, se observa un alto desempeño en la calidad del trabajo y un nivel regular en competencias como liderazgo y trabajo en equipo. En conclusión, los hallazgos indican que existe una

relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa Envatub S.A.

A nivel nacional

Sánchez (2020) Este estudio se realizó con el fin de explorar la posible relación entre la motivación y el rendimiento laboral. La investigación incluyó a los 21 colaboradores de la empresa como población y muestra. Se aplicó una encuesta como método de recolección de datos, utilizando un cuestionario. Para la variable de Motivación se formularon 21 preguntas y para la variable de Desempeño Laboral, 24 preguntas. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Mediante la prueba de hipótesis Rho de Spearman, que arrojó un nivel de significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$), sugiriendo significación estadística. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el rendimiento laboral. Este hallazgo resalta la importancia de considerar la motivación como un factor clave en la mejora y mantenimiento del desempeño laboral dentro de las organizaciones.

Samamé (2021) exploró cómo la motivación afecta el rendimiento laboral. Se adoptó una metodología correlacional, analizando una muestra de 141 colaboradores. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, y el logro de metas, siendo la motivación intrínseca la que presentó un mayor impacto. Esto indica que un incremento en la motivación intrínseca de los empleados conduce a un aumento en el logro de sus metas personales y laborales, lo cual está en línea con el objetivo principal del estudio. Se identificó que las dimensiones clave del rendimiento laboral incluyen la competencia y las relaciones interpersonales, indicando que los empleados son eficientes y poseen las habilidades y comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos de la empresa. Interesantemente, se encontró que las mujeres mostraron mejores resultados en las dimensiones del rendimiento laboral, con la competencia siendo la dimensión con el mayor valor promedio. En conclusión, se confirmó que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, subrayando la importancia de la motivación intrínseca en el logro de metas y la eficacia en el trabajo. Estos hallazgos resaltan la necesidad de

estrategias motivacionales efectivas para mejorar el rendimiento y el éxito organizacional.

Quispe (2023) determinó la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados de Dominionperu en Chorrillos durante el año 2022. Este análisis se enmarcó en una investigación básica, con un nivel correlacional. Se tomó en cuenta a una población de 1800 colaboradores de la empresa, seleccionando una muestra de 317 individuos para el estudio. Se utilizaron dos cuestionarios compuestos por 24 ítems cada uno, destinados a evaluar la motivación laboral y el desempeño en el trabajo respectivamente. Ambos cuestionarios demostraron tener una alta validez de contenido y fiabilidad, evidenciada por los resultados del alfa de Cronbach, que fueron de 0.960 para el cuestionario de motivación laboral y de 0.904 para el de desempeño en el trabajo. Sin embargo, los resultados de la prueba de normalidad indicaron que los puntajes no seguían una distribución normal. Los hallazgos obtenidos de la prueba de hipótesis general revelaron que existe una relación significativa y fuerte entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo ($\rho=0.759$; $\text{Sig.}=0.000$), según lo percibido por los colaboradores de Dominionperu en Chorrillos en 2022. Estos resultados enfatizan la importancia de la motivación como un factor crucial para el desempeño efectivo de los empleados en el ámbito laboral.

Castro y Durand (2021) tuvieron como propósito explorar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Se planteó la hipótesis de que la motivación laboral está positivamente relacionada con el rendimiento de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura durante el periodo mencionado. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se caracterizó por ser descriptivo con un nivel correlacional. Se emplearon encuestas como técnica y se utilizó un par de cuestionarios diseñados para medir específicamente la motivación y el desempeño laboral. La investigación se centró en una población de 12 empleados, quienes también representaron la muestra del estudio. Al final del análisis, se llegó a la conclusión de que efectivamente existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral.

Gonzales (2022) tuvo como objetivo principal evaluar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque no experimental, descriptivo y correlacional, enfocándose en una muestra de 84 colaboradores. Los

resultados indicaron que el 58% de los colaboradores presentan un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 83% exhibe un nivel medio de rendimiento laboral. Se encontró que las dimensiones de necesidad de logro, poder y afiliación tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral, con valores de significancia menores a 0.05. Adicionalmente, se calculó un coeficiente Rho de Spearman de 0.433 y un nivel de significancia de 0.000 para la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral. En conclusión, se determinó que la motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego.

A nivel local

Tapia (2023) analizó la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de Company Electric SAC - Tumbay, en el año 2021. La investigación se centró en una población de 18 empleados, utilizando encuestas como técnica principal para la recolección de datos. Los resultados indicaron que la motivación de los empleados se sitúa en un nivel medio para el 50% de ellos y en un nivel alto para el 22,2%. De manera similar, el rendimiento laboral se observó en un nivel medio en el 50% de los casos y en un alto en el 22,2%. A partir de estos datos, se concluyó que existe una relación directa y significativamente positiva entre la motivación y el rendimiento laboral, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.998$. Esto sugiere que en Company Electric SAC, el aumento de la motivación entre los empleados está fuertemente vinculado a la mejora en su desempeño laboral. Además, el estudio encontró un valor de significación bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, reforzando la evidencia de una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas. Esto subraya la importancia de fomentar la motivación de los empleados como una estrategia para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Millones y Tineo (2023) examinaron la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados en una empresa de transportes en la ciudad de Chiclayo. La población fueron 30 colaboradores de la empresa. Para recopilar los datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario previamente validado por expertos en el tema. Se encontró una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores. Este hallazgo resalta la

importancia de atender y fomentar la motivación del personal como una estrategia clave para mejorar el rendimiento en el entorno laboral.

Flores y Jiménez (2020) examinó la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. La investigación adoptó un enfoque descriptivo correlacional con un diseño no experimental y un método inductivo. La población incluyó a 25 docentes, seleccionándose una muestra de 22 para la encuesta, que se basó en la escala Likert. Los resultados del estudio mostraron que, basándose en el valor de significancia observado (0,000), que es menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula (H_0). Esto implica que la hipótesis alternativa (H_1) es aceptada, confirmando que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral. Por lo tanto, el estudio concluyó que la motivación está significativamente relacionada con el desempeño laboral de los docentes, resaltando la importancia de la motivación como un factor influyente en la eficacia y eficiencia de los profesionales de la educación en su entorno laboral.

Julca (2022) evaluó la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. El estudio adoptó un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal, con el propósito de examinar la conexión existente entre la motivación y el rendimiento laboral. La población del estudio consistió en 42 trabajadores, quienes también conformaron la muestra, seleccionada de manera no probabilística por conveniencia, dado el tamaño reducido de la población. Este enfoque permitió recopilar información necesaria y analizar los niveles de las variables de interés. La relación entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa fue determinada tomando como base las teorías existentes sobre estas dos variables. Estas teorías sugieren que un alto grado de motivación conduce a una ejecución laboral eficiente, centrada en los resultados y alineada con el logro de los objetivos organizacionales.

Guevara (2022) exploró cómo la motivación afecta el rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental-transversal para analizar la dinámica entre estas dos variables en una población de 93 trabajadores. La investigación aplicó métodos de estadística inferencial para evaluar los datos recopilados. Los resultados mostraron que, con un valor de significancia menor a 0.05, la hipótesis alternativa fue aceptada, lo que indica una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral. Además, el

análisis reveló un coeficiente de Rho de Spearman positivo, lo que implica una correlación positiva considerable entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de motivación laboral

La motivación laboral es un aspecto psicológico y emocional crucial que impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos laborales y aportar de manera efectiva a su organización. Es el conjunto de factores de una persona hacia el trabajo. Los factores internos incluyen necesidades individuales, deseos, expectativas y metas, mientras que los factores externos abarcan elementos del entorno laboral como la cultura de la empresa, las políticas de gestión, el estilo de liderazgo, el reconocimiento y las recompensas. La motivación laboral no solo influye en la cantidad y calidad del trabajo realizado, sino también en la satisfacción y el bienestar del empleado (Robbins y Judge, 2016).

De acuerdo con McClland (1989) como se citó en Chiavenato (2016) La teoría de la motivación laboral ha evolucionado con diversas teorías que intentan explicar cómo y por qué las personas están motivadas en el trabajo. Las teorías de contenido, como la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, se centran en lo que motiva al individuo, identificando necesidades y factores específicos que impulsan la motivación. Por otro lado, las teorías de proceso, como la teoría de la expectativa y la teoría de la equidad, se centran en los procesos cognitivos que afectan la motivación, analizando cómo las personas toman decisiones respecto a diferentes rutas de acción y sus expectativas de recompensa.

La motivación laboral tiene un impacto significativo en la eficacia organizacional. Los empleados motivados tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos, lo que lleva a una mejor calidad de trabajo y a una mayor contribución a los objetivos organizacionales. Además, una fuerza laboral motivada puede mejorar el ambiente de trabajo, fomentando una cultura de eficiencia, colaboración y moral positiva. Por el contrario, la falta de motivación puede llevar a una disminución en el rendimiento, un aumento en la rotación de empleados y un ambiente laboral negativo (Alles, 2008).

Las empresas, por lo tanto, buscan implementar estrategias efectivas de motivación laboral para fomentar un ambiente productivo y satisfactorio. Esto puede incluir el establecimiento de objetivos claros y alcanzables, ofrecer retroalimentación regular y constructiva, proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconocer y recompensar el rendimiento, y asegurar que los empleados sientan que su trabajo es valioso y significativo. Al comprender y atender las necesidades motivacionales de los empleados, las organizaciones pueden aprovechar al máximo su potencial humano, lo que es esencial para su éxito y sostenibilidad a largo plazo (Bisquerra, 2016).

1.3.1.2. Teoría de la autodeterminación

Desarrollada por Edward L. Deci y Richard M. Ryan en 1985, es un enfoque psicológico ampliamente reconocido que se centra en la motivación humana y la personalidad. Esta teoría propone que existen diferentes tipos de motivación que va desde la no autodeterminada o controlada hasta la autodeterminada o intrínseca. Según Ryan y Deci, la motivación intrínseca, donde las acciones se realizan por el placer y satisfacción que se derivan de la actividad misma, es la forma más autodeterminada y psicológicamente beneficiosa de motivación (Ryan y Deci 2000, citado en Moreno y Martínez, 2006).

La teoría se basa en tres necesidades psicológicas innatas que son cruciales para el desarrollo y funcionamiento psicológico óptimo: competencia, autonomía y relación. La competencia se refiere a la necesidad de sentirse eficaz y capaz de lograr las tareas; la autonomía implica sentirse agente y voluntario en la propia conducta; y la relación se refiere a la necesidad de tener conexiones y relaciones significativas con los demás. Ryan y Deci argumentan que cuando estas tres necesidades están satisfechas, los individuos experimentan un mayor bienestar y están más motivados para realizar actividades de manera autónoma y eficiente. (Ryan y Deci, 2000).

La autodeterminación también diferencia entre motivación intrínseca y varios tipos de motivación extrínseca, la cual se refiere a realizar una actividad debido a influencias externas o recompensas. Estos subtipos representan diferentes grados en los que la motivación extrínseca puede ser internalizada y asimilada a los valores

y necesidades personales, siendo la regulación integrada la forma más autodeterminada de motivación extrínseca (Ryan y Deci, 2000).

La aplicación de la autodeterminación es vasta y se extiende a ámbitos como la educación, el trabajo, el deporte y la salud. En el ámbito educativo, por ejemplo, fomentar un ambiente que satisfaga las necesidades de autonomía, competencia y relación de los estudiantes puede llevar a una mayor motivación intrínseca y, por lo tanto, a un mejor aprendizaje y rendimiento. En el trabajo, entender cómo la satisfacción de estas necesidades psicológicas básicas puede influir en la motivación y el rendimiento de los empleados puede ayudar a diseñar entornos laborales más productivos y satisfactorios. La teoría ofrece una comprensión profunda de cómo la autodeterminación influye en el comportamiento humano y subraya la importancia de fomentar entornos que apoyen la motivación intrínseca y la integración de la motivación extrínseca para el bienestar y la eficacia personal (Ryan y Deci, 2000).

1.3.1.3. Dimensiones de la motivación laboral

Según la teoría, los distintos tipos de motivación reflejan variados niveles en los que el valor y la regulación del comportamiento solicitado han sido interiorizados e integrados. La interiorización se refiere al proceso mediante el cual los individuos adoptan un valor o regulación externa, mientras que la integración es el proceso subsiguiente por el cual esa regulación se asimila plenamente en su propio sentido del yo, de forma que emana de su propia identidad y valores personales (Ryan & Deci, 2000). Así, los autores clasifican la motivación de la siguiente manera:

Desmotivación

La desmotivación se caracteriza por la ausencia de intención y voluntad para emprender acciones. En este estado, los individuos pueden carecer de acción o actuar sin propósito, moviéndose sin dirección clara. Este fenómeno ocurre cuando las personas no perciben valor o relevancia en una actividad. La desmotivación se sitúa en el punto más bajo del espectro de autodeterminación, destacando una carencia notable de motivación para actuar. Se manifiesta cuando el individuo no encuentra significado en una tarea y no siente que esté utilizando su pleno potencial en la realización de la misma (Ryan & Deci, 2000).

La desmotivación también puede ser el resultado de experiencias negativas, como el fracaso repetido, la falta de reconocimiento o recompensa, o un entorno laboral o educativo restrictivo y controlador. Estas situaciones pueden llevar a los individuos a sentirse incompetentes, desvalorizados o desconectados de su trabajo o aprendizaje, lo que a su vez reduce su interés y compromiso. Además, la desmotivación puede surgir de expectativas poco realistas, ya sean autoimpuestas o establecidas por otros, que cuando no se cumplen, resultan en desilusión y desinterés (Ryan & Deci, 2000).

Abordar la desmotivación es fundamental para restaurar la motivación y el compromiso de una persona. Esto puede involucrar cambios en el entorno o en las condiciones que inicialmente llevaron a la desmotivación. Por ejemplo, en el ámbito laboral, esto podría significar proporcionar tareas más desafiantes y significativas, mejorar el reconocimiento y las recompensas, o fomentar un mayor sentido de autonomía y pertenencia. En el ámbito educativo, puede implicar adoptar métodos de enseñanza más participativos y centrados en el estudiante. Comprender y abordar las causas subyacentes de la desmotivación es crucial para transformarla en una motivación positiva y sostenida, lo que a su vez puede conducir a un mayor bienestar y rendimiento (Ryan & Deci, 2000).

Motivación extrínseca

Se define como aquella influenciada por recompensas o factores externos, y se manifiesta cuando las actividades se realizan con el objetivo de obtener un resultado específico. Esta forma de motivación surge del disfrute del trabajo en sí mismo, de la aceptación personal, del sentido de elección, o de la conformidad y adherencia a las normas y regulaciones externas. Dentro de la motivación extrínseca, se pueden identificar tres tipos de regulación, cada uno con diferentes niveles de autonomía.

Regulación externa

El comportamiento, en este contexto, es influenciado por factores externos como recompensas o castigos. En esta forma de regulación, el individuo siente la obligación de actuar de cierta manera, lo que resulta en un comportamiento predominantemente controlado. No se da un verdadero proceso de internalización de la acción, ya que las acciones están dictadas y restringidas por circunstancias externas, y a menudo están motivadas por el miedo a las consecuencias o por el

cumplimiento de normativas externas, más que por una elección personal o autonomía. La conducta se adopta con el fin de satisfacer una exigencia externa o en respuesta a incentivos o recompensas. Este tipo de regulación se distingue por la búsqueda de beneficios o la evitación de penalizaciones, según lo describen (Ryan y Deci, 2000).

Esta orientación hacia factores externos significa que la motivación y el esfuerzo del individuo están condicionados por elementos ajenos a sus intereses y valores personales. La persona actúa no por un interés intrínseco en la tarea o por satisfacción personal, sino por la expectativa de obtener una recompensa externa o evitar un castigo. Este tipo de regulación, aunque efectiva en el corto plazo, puede no ser sostenible a largo plazo, ya que depende de factores que están fuera del control del individuo. Además, puede no fomentar el compromiso genuino o el desarrollo de competencias autónomas, ya que el impulso para actuar proviene de fuentes externas en lugar de una motivación interna (Ryan y Deci, 2000).

Por otro lado, la dependencia de motivación extrínseca puede tener efectos negativos en la percepción de autonomía y competencia del individuo. Si las personas se acostumbran a actuar solo por incentivos externos, pueden sentirse menos capaces de tomar sus propias decisiones o de valorar su trabajo sin la presencia de recompensas o reconocimientos externos. Esto puede llevar a una disminución en la autoeficacia y en la satisfacción laboral o personal. En este sentido, es crucial para organizaciones y educadores entender el equilibrio entre motivación intrínseca y extrínseca y buscar formas de fomentar una mayor internalización y autonomía en la realización de tareas y responsabilidades (Ryan y Deci, 2000).

Regulación introyectada

Esta forma de regulación está vinculada a las expectativas de autoaceptación, la mitigación de la ansiedad y el fortalecimiento del ego, incluyendo aspectos como el orgullo, según describen Ryan & Deci (2000). Ocurre cuando el individuo adopta un método de regulación externa, pero no lo internaliza completamente como parte de su ser. Es un modo de dirigir la conducta mediante el cual se realizan acciones específicas para evitar sentimientos de culpa o ansiedad, o para realzar el propio ego. Por otro lado, Orbegoso (2016) señala que,

en esta forma de regulación, hay un cierto grado de control por parte del individuo, quien mediante sus acciones busca activamente la obtención de recompensas.

Esta regulación, si bien representa un paso hacia la interiorización de motivaciones externas, sigue estando lejos de la auténtica motivación intrínseca. El individuo puede sentir que sus acciones son más una obligación que una elección, realizadas bajo la presión de expectativas personales o sociales más que por un verdadero interés o placer en la actividad. Aunque esta regulación puede llevar a un cumplimiento efectivo de las tareas, a menudo no conduce a una satisfacción plena o a un compromiso duradero con la actividad, ya que la fuente de motivación sigue siendo externa al propio sentido de autonomía y propósito del individuo.

Por lo tanto, aunque la regulación introyectada representa una internalización parcial y puede ser eficaz para motivar ciertas acciones a corto plazo, es importante que educadores, líderes y profesionales busquen promover una forma de motivación más autónoma y auto-determinada. Esto se logra fomentando un entorno que apoye la exploración personal, reconociendo la competencia y proporcionando oportunidades para que los individuos encuentren su propio valor y satisfacción en sus acciones. Al cultivar una motivación más intrínseca, se puede potenciar un mayor bienestar y una mayor efectividad en las tareas y objetivos a largo plazo.

Regulación identificada

De acuerdo con los creadores del modelo, la regulación identificada representa la forma más autónoma y autodeterminada de motivación extrínseca. En este estado, el individuo reconoce y valora conscientemente un objetivo comportamental, atribuyendo un significado profundo a la acción. Aunque la actividad en sí puede no ser intrínsecamente placentera, el individuo la considera valiosa y relevante, lo que conduce a una realización voluntaria y comprometida de la tarea (Carratala, 2004). Esta forma de motivación se caracteriza por una alta percepción de autonomía, ya que el comportamiento refleja una elección personal y consciente, en línea con los valores y objetivos personales del individuo (Ryan y Deci, 2000).

Esta forma de regulación identificada es crucial para comprender cómo las motivaciones extrínsecas pueden ser internalizadas y convertirse en motivaciones personales significativas. Al identificarse con la acción y sus consecuencias, el

individuo siente una mayor conexión y compromiso con la tarea, incluso si no se origina en un interés inherente. Este proceso de identificación transforma la motivación extrínseca en un impulso más autodirigido y personal, acercándolo a la motivación intrínseca en términos de autonomía y satisfacción personal. Por ende, aunque la fuente inicial de motivación pueda ser externa, la regulación identificada permite que la acción se realice con un sentido de voluntad y propósito personal.

En contextos prácticos como el lugar de trabajo o entornos educativos, fomentar la regulación identificada puede ser particularmente beneficioso. Cuando las personas comprenden y valoran cómo una tarea específica se alinea con sus objetivos y valores más amplios, es más probable que se comprometan y se desempeñen efectivamente, incluso en ausencia de recompensas externas inmediatas. Esta comprensión subraya la importancia de crear ambientes donde los individuos puedan reconocer la relevancia personal de sus tareas y se les anime a integrar esas actividades en su propio conjunto de valores y autopercepciones.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es un componente esencial para un compromiso profundo y sostenido en diversas actividades. Cuando las personas están intrínsecamente motivadas, su enfoque y dedicación provienen de un lugar auténtico de curiosidad y entusiasmo, lo que lleva a una implicación más profunda y significativa. En lugar de depender de incentivos externos, estas personas encuentran gratificación en el proceso mismo, lo que enriquece su experiencia y promueve un aprendizaje y desarrollo continuos. Este enfoque intrínsecamente motivado no solo enriquece la experiencia individual, sino que también potencia la creatividad, la innovación y el bienestar personal, aspectos fundamentales para un desempeño excepcional y una vida satisfactoria (Ryan & Deci, 2000).

1.3.2. Desempeño laboral

Se define como la medida en que un empleado cumple o excede las expectativas y requerimientos de su rol o puesto de trabajo en una organización. Este concepto encapsula una variedad de comportamientos y resultados que los empleados deben mostrar y alcanzar, respectivamente, para contribuir al éxito y los objetivos de su organización. El desempeño laboral no es un constructo unidimensional; más bien, es un constructo multifacético que incluye aspectos como la calidad y cantidad de trabajo realizado, la presencia en el lugar de trabajo,

la capacidad para trabajar en equipo, y la flexibilidad y adaptabilidad ante las cambiantes circunstancias de trabajo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

La evaluación del desempeño laboral es fundamental para el desarrollo tanto de los empleados como de la organización. Permite identificar áreas de fortaleza y debilidad, facilitando así el desarrollo de estrategias de formación y mejora. Desde el punto de vista de la organización, una evaluación precisa del desempeño laboral es crucial para decisiones como promociones, compensaciones, despidos y reconocimientos. Desde la perspectiva del empleado, una evaluación justa y constructiva puede aumentar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Alles, 2019).

Los factores que influyen en el desempeño laboral son diversos y complejos. Incluyen elementos individuales como la competencia, la motivación, el conocimiento y las habilidades del empleado. Además, factores contextuales como el liderazgo, el clima organizacional, la cultura de la empresa, y las políticas y prácticas de recursos humanos también juegan un papel crucial. Por lo tanto, cualquier investigación sobre desempeño laboral debe considerar una variedad de variables individuales y organizacionales para obtener una comprensión holística y precisa (Robbins y Judge, 2016).

En el ámbito académico, el estudio del desempeño laboral ha dado lugar a numerosas teorías y modelos destinados a explicar y predecir el comportamiento laboral. Estos modelos son esenciales para diseñar intervenciones que busquen mejorar el desempeño y, en última instancia, la eficacia organizacional. Por lo tanto, una tesis que explore este constructo debe basarse en una comprensión teórica sólida, al tiempo que contribuye al cuerpo existente de conocimiento con nuevos insights o pruebas empíricas. La relevancia de investigar sobre el desempeño laboral radica no solo en sus implicaciones para la gestión de recursos humanos, sino también en su impacto en el bienestar de los empleados y el éxito general de la organización (Robbins y Judge, 2016).

1.3.2.1. Importancia del desempeño laboral

Alles (2019) destaca la importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral ocupa un lugar central en el estudio de la gestión organizacional y la psicología del trabajo, siendo un indicador clave de la eficacia individual y organizacional. En el contexto de una tesis de investigación, la

importancia del desempeño laboral se extiende más allá de la mera productividad o cumplimiento de tareas. Es fundamental para entender cómo las contribuciones individuales se alinean y potencian los objetivos estratégicos de la organización. Un enfoque detallado y analítico sobre el desempeño laboral no solo arroja luz sobre los resultados actuales, sino que también proporciona insights sobre el potencial de desarrollo, la necesidad de intervenciones de capacitación y las oportunidades para mejorar la satisfacción y retención de empleados (Alles, 2019).

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, el desempeño laboral es un pilar para la toma de decisiones informadas y estratégicas. Determina la dirección de numerosas prácticas de recursos humanos, incluidas la selección y reclutamiento, la formación y el desarrollo, la gestión del talento y la planificación sucesoria. Una comprensión profunda del desempeño laboral permite a los gerentes identificar y cultivar talentos clave, asegurando que la organización no solo esté equipada para enfrentar los desafíos actuales, sino que también esté preparada para las oportunidades y retos futuros. Además, el desempeño laboral influye directamente en la moral y motivación de los empleados, lo que tiene efectos cascada en la cultura organizacional, el clima laboral y, en última instancia, en la eficiencia y rentabilidad de la empresa (Alles, 2019).

En un nivel más macro, el desempeño laboral tiene implicaciones significativas para la competitividad. En un entorno empresarial donde la innovación, la adaptabilidad y la eficiencia son cruciales, comprender los factores que impulsan el desempeño laboral óptimo puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso de una organización. Por lo tanto, una tesis que se adentra en este tema no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también tiene el potencial de ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del desempeño, lo que a su vez puede traducirse en ventajas competitivas y mejoras en la calidad del trabajo y vida de los empleados (Alles, 2019).

1.3.2.2. Teoría del desempeño laboral

La Teoría del Establecimiento de Metas, propuesta inicialmente por Edwin Locke en la década de 1960 y refinada con Gary Latham, sostiene que el desempeño laboral es significativamente influenciado por las metas específicas y desafiantes que se establecen. Según esta teoría, tales metas actúan como motivadores poderosos que dirigen la atención, esfuerzo y persistencia del

individuo, llevando a un mayor rendimiento. La efectividad de las metas está condicionada por la claridad, el grado de dificultad, el compromiso del individuo con la meta, la provisión de retroalimentación regular y la capacidad del individuo para manejar la complejidad de la tarea. En conjunto, estos factores determinan cómo las metas establecidas pueden mejorar la motivación y, en última instancia, elevar el desempeño laboral.

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño contextual

Robbins y Judge, (2016) conciben el desempeño contextual como aquel conjunto de comportamientos que contribuyen a la efectividad empresarial mediante el mantenimiento y la mejora del entorno psicológico, social y organizacional donde se realizan las tareas. Los autores destacan la importancia de evaluar este tipo de desempeño debido a su papel en la definición del clima laboral, su prevalencia en la mayoría de los roles organizacionales y su naturaleza más motivacional que cognitiva

Robbins y Judge, (2016) señalan que una de las clasificaciones más relevantes del desempeño contextual es la propuesta por Borman et al. (2001), que la divide en tres dimensiones. La primera, apoyo personal, implica ayudar a otros, cooperar, mostrar consideración y cortesía, brindar soporte emocional a problemas personales y fomentar la motivación y confianza en los compañeros. La segunda, apoyo organizacional, abarca representar y defender a la organización, expresar satisfacción, demostrar lealtad a la empresa a pesar de conflictos temporales, tolerar dificultades ocasionales con una actitud positiva, animar a otros a seguir normas organizacionales y sugerir mejoras en procedimientos y administración. La tercera dimensión, la iniciativa, involucra persistir con esfuerzo extraordinario bajo condiciones adversas y buscar proactivamente trabajo adicional productivo una vez cumplidas las propias obligaciones.

Estas dimensiones del desempeño contextual resaltan la importancia de los comportamientos que van más allá de las responsabilidades básicas del trabajo, enfatizando la contribución de cada empleado al bienestar y la eficacia general de la organización. Comprender y fomentar este tipo de desempeño es vital para crear un ambiente de trabajo colaborativo y productivo, donde no solo se cumplen las

tareas asignadas, sino que también se promueve activamente un entorno laboral positivo y se apoya el crecimiento y éxito organizacional.

Desempeño de la tarea

Robbins y Judge, (2016) definen el desempeño in-role como la ejecución de actividades formalmente reconocidas como parte integrante de las responsabilidades del puesto de trabajo. Goodman y Svyantek (1999) también se refieren a este tipo de desempeño, destacando que comprende las tareas específicas y obligaciones contractuales delineadas en las descripciones de los puestos. Un alto nivel de desempeño in-role en los empleados indica que están cumpliendo efectivamente con las responsabilidades y tareas asignadas a su posición.

Este enfoque en el desempeño in-role es esencial para asegurar que las operaciones diarias de una organización se realicen de manera eficiente y efectiva. Cumplir con estas responsabilidades específicas es crucial para mantener la funcionalidad y el éxito de la empresa. Los empleados que muestran un alto desempeño in-role no solo contribuyen al logro de objetivos específicos de su puesto, sino que también establecen un estándar de confiabilidad y compromiso que puede influir positivamente en la moral y la cultura del lugar de trabajo. Además, el reconocimiento y la valoración de este desempeño son fundamentales para la motivación del empleado y pueden fomentar una mayor dedicación y lealtad hacia la organización (Robbins y Judge, 2016).

Sin embargo, aunque el desempeño in-role es crucial, no debe ser el único enfoque de evaluación del rendimiento laboral. El desempeño contextual y otras contribuciones más allá de las obligaciones contractuales también juegan un papel vital en el éxito general de una organización. La combinación de un sólido desempeño in-role con contribuciones adicionales que mejoran el entorno de trabajo y fomentan la cooperación y la innovación puede llevar a una organización más dinámica y competitiva. Por lo tanto, al evaluar el rendimiento laboral, es beneficioso considerar tanto las responsabilidades formales del puesto como los comportamientos adicionales que contribuyen al éxito general de la empresa (Robbins y Judge, 2016).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Ñaupas et al. (2011) la justificación teórica implica el uso de teorías visibles en la literatura. La aplicación de la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci junto con la Teoría del Establecimiento de Metas de Locke en el estudio del desempeño laboral ofrece un marco comprensivo y multidimensional para entender la motivación y el comportamiento en el trabajo. Al integrar ambos enfoques, se puede obtener una visión más rica y matizada de cómo factores internos y externos interactúan para influir en la motivación y el desempeño, proporcionando así una base sólida y completa para el diseño de intervenciones efectivas en el lugar de trabajo.

De acuerdo Ñaupas et al. (2011) el estudio debe estar justificado en un método que permita lograr los objetivos de estudio. La justificación metodológica de una tesis que mide las correlaciones entre las variables de motivación y desempeño laboral radica en la importancia de comprender cómo estos dos elementos fundamentales interactúan y se influyen mutuamente en el ámbito laboral. Adoptar un enfoque correlacional es esencial para identificar la naturaleza y fuerza de la relación entre la motivación de los empleados y su rendimiento en el trabajo. Este método permite a los investigadores observar las variables en su estado natural sin manipulación, ofreciendo insights valiosos. El análisis correlacional es particularmente adecuado para esta investigación debido a su capacidad para manejar múltiples variables a la vez, lo que es crucial dado que la motivación y el desempeño laboral son fenómenos multifacéticos influenciados por diversos factores. Además, este enfoque proporciona una base para futuras investigaciones experimentales o longitudinales, permitiendo a los investigadores formular y refinar hipótesis basadas en las correlaciones observadas. La elección de métodos estadísticos adecuados, como el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, y el uso de herramientas de software confiables para el análisis de datos garantizarán la precisión y fiabilidad de los resultados, contribuyendo

significativamente al entendimiento académico y práctico de cómo la motivación influye en el desempeño laboral y viceversa.

Ñaupas et al. (2011) toda investigación debe contribuir a solucionar un problema de la sociedad en este sentido, la justificación práctica y social de medir la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en una entidad pública reside en su potencial para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios proporcionados a la ciudadanía. Comprender cómo la motivación de los empleados afecta su rendimiento puede guiar el desarrollo de políticas, programas de formación y estrategias de gestión que no solo aumenten la productividad y satisfacción de los trabajadores, sino que también mejoren la entrega de servicios públicos. A nivel social, una fuerza laboral pública motivada y eficiente es fundamental para el bienestar de la comunidad, ya que desempeña un papel crucial. Por tanto, investigar esta correlación tiene el potencial de traducirse en beneficios tangibles para la sociedad en general, promoviendo una administración pública más efectiva, transparente y responsable.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaen 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer el grado de motivación de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los de la Ugel de Jaén 2023.

Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaen 2023.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

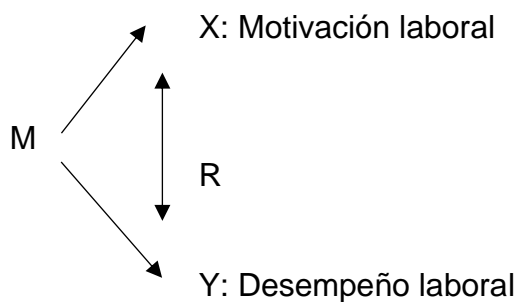
Tipo de investigación

Este estudio se realizó como una investigación básica, una forma de indagación científica que busca expandir el conocimiento y comprensión sobre los fundamentos de la ciencia y la naturaleza. Según Hernández et al. (2010) su propósito principal es desarrollar teorías, conceptos y principios que expliquen diversos fenómenos y procesos, más allá de enfocarse en resolver problemas específicos o crear aplicaciones prácticas.

Además, el enfoque del estudio fue correlacional, destinado a evaluar en qué medida una variable influye en otra. Hernández et al. (2010) describen que este nivel de investigación permite examinar y cuantificar la relación entre dos o más variables. En este caso, la tesis se enfocó en determinar la naturaleza y la intensidad de la relación entre la motivación y el desempeño laboral, buscando aportar una comprensión más profunda de cómo estos elementos interactúan en el contexto laboral.

Diseño de investigación

Este estudio adoptó un diseño no experimental transversal, recopilando datos en un único momento. El diseño no experimental, tal como lo indican Hernández et al. (2010), no tiene como objetivo inducir cambios mediante la manipulación de variables, sino observar y analizar las relaciones y condiciones tal y como se presentan naturalmente.



Donde:

M: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

R: Relación

2.2. Población y muestra

La población se encuentra integrada por 150 colaboradores que trabajan en la sede.

Se creyó conveniente solo incluir a los colaboradores que realizan labores administrativas, en un lugar fijo de trabajo. Se decide excluir a colaboradores que realizan otro tipo de trabajo

Muestra

Se decidió utilizar un muestreo censal, debido a que la población es bastante pequeña y finita, la muestra quedo configurada en 78 colaboradores, los cuales tienen contrato indeterminado y realizan labores administrativas.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Motivación laboral

La motivación laboral es un aspecto psicológico y emocional crucial que impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos laborales y aportar de manera efectiva a su organización. (Ryan y Deci, 2000).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Se define como la medida en que un empleado cumple o excede las expectativas y requerimientos de su rol o puesto de trabajo en una organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Definición operacional

Variable independiente: Motivación laboral

La motivación laboral se encuentra influenciada por los factores de desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca (Ryan y Deci, 2000).

Variable dependiente: desempeño laboral

El desempeño laboral, se puede medir a través del desempeño de tareas y desempeño contextual (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Tabla 1
Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral es un aspecto psicológico y emocional crucial que impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos laborales y aportar de manera efectiva a su organización. (Ryan y Deci, 2000).	La motivación laboral se encuentra influenciada por los factores de desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca (Ryan y Deci, 2000).	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo	2,15,16	Cuestionario	Niveles	Categoría	Likert
			Motivación extrínseca	Regulación externa	3,8,9,10,14,17				
				Regulación introyectada	1,5,7,19				
				Regulación identificada	4,11,18				
Motivación intrínseca	Internalización del trabajo	6,12,13							

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es una de las dimensiones más críticas y estudiadas dentro del campo de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. En el contexto de una tesis de investigación, se define como la medida en que un empleado cumple o excede las expectativas y requerimientos de su rol o puesto de trabajo en una organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).	El desempeño laboral, se puede medir a través del desempeño de tareas y desempeño contextual (Chiavenato y Guzmán, 2019).	Desempeño de tareas	Conducta formal	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario	Niveles	Categorica	Likert
			Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos	8,9,10,11,12,13,14				
				Desempeño hacia la organización	15,16,17,18,19,20,21				

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

Técnicas de recolección de datos:

Maholtra (2008) describe la técnica de encuesta como un método para recolectar datos que consiste en elaborar y aplicar un conjunto estructurado de cuestiones a una muestra específica de individuos. El propósito primordial de esta técnica es recabar información detallada y organizada sobre un tema de investigación particular. Utilizada extensamente en estudios académicos, la técnica de encuesta permite recolectar tanto datos cuantitativos como cualitativos, proporcionando a los investigadores valiosas percepciones, opiniones y estadísticas que son fundamentales para el análisis e interpretación de los resultados del estudio.

Dada la orientación de este estudio, se optó por emplear la técnica de encuesta para recoger datos utilizando la escala de Likert, asignando valores numéricos para cuantificar los niveles de las variables en cuestión. Esta metodología es instrumental para analizar las tendencias y patrones en las respuestas de los participantes, permitiendo una evaluación precisa y sistemática de las actitudes, percepciones y comportamientos relacionados con el tema de estudio.

Instrumentos de recolección de datos:

Maholtra (2008) define el cuestionario en el contexto de la investigación como una herramienta estructurada y sistemática empleada para recolectar información y datos de los sujetos participantes en un estudio. Se compone de un conjunto de interrogantes meticulosamente elaboradas que se enfocan en elementos particulares del área de estudio. La extensión y el diseño de los cuestionarios pueden variar, incluyendo tanto preguntas de respuesta abierta como de elección cerrada, además de incorporar escalas de medición destinadas a evaluar las actitudes, opiniones, creencias o comportamientos de los individuos involucrados.

Para el estudio de la motivación laboral, se elaboró un cuestionario de 19 reactivos con una escala de valores de 7 niveles, distribuidos en 3 dimensiones y para el estudio del desempeño laboral se elaboró un cuestionario de 21 reactivos con una escala de valores de 7 niveles, distribuidos en 2 dimensiones.

Confiabilidad del instrumento para medir la variable independiente

Dado que los cuestionarios se crearon siguiendo las especificaciones de la autora, fue necesario someterlos a procesos de confiabilidad y validez. Para verificar la confiabilidad, se condujo una prueba piloto con 10 individuos de la muestra seleccionada. En cuanto a la validación, se optó por el método de evaluación por jueces expertos. La fiabilidad de los instrumentos de investigación se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, y en ambos casos, los cuestionarios obtuvieron valores superiores a 0.9. Este resultado confirma su confiabilidad y asegura que los instrumentos son adecuados y fiables para medir lo que se propone en el estudio.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para la realización de este proyecto de investigación, se obtuvo la autorización oficial de la entidad correspondiente para proceder con la recolección de datos. Se seleccionó un día hábil para visitar la entidad y distribuir los cuestionarios impresos en papel tipo bond A4 entre los miembros de la muestra. Para garantizar la seguridad de los participantes, los cuestionarios se esterilizaron previamente, y se proporcionaron bolígrafos nuevos a cada participante para el llenado de los mismos.

A lo largo del proceso de recolección de datos, la investigadora proporcionó instrucciones claras para asegurar el correcto diligenciamiento de los cuestionarios. Una vez recopiladas las respuestas, se procedió a la codificación y transcripción textual de los datos en una matriz de doble entrada en una hoja de cálculo. El análisis posterior se realizó utilizando el software SPSS versión 24, donde se calcularon promedios y varianzas. Los estadísticos descriptivos obtenidos facilitaron la síntesis y organización visual de las dimensiones en diferentes niveles, proporcionando una comprensión clara y estructurada de los datos recogidos.

2.6. Criterios éticos

Noreña et al. (2014) describen los siguientes principios éticos en la investigación:

Primero, el principio de libertad y responsabilidad se manifestó en que la participación de los colaboradores de la entidad en completar los cuestionarios fue

completamente voluntaria y ejercida bajo su propia decisión, sin ningún tipo de coacción.

En relación con la confidencialidad, se aseguró que todos los datos recogidos se destinarían únicamente para propósitos académicos y se manejarían con la máxima discreción para proteger la privacidad de los participantes.

Además, para mantener la conformabilidad de los datos, se aplicaron técnicas estadísticas rigurosas en el análisis de la información recopilada y se procuró la validación constante por parte de expertos, asegurando así la precisión y fiabilidad de los resultados obtenidos.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña et al. (2014) destacan los siguientes principios éticos fundamentales en la investigación:

Para la credibilidad, se validaron los instrumentos mediante el juicio de expertos y análisis estadísticos para confirmar su eficacia en la recopilación de datos precisos y relevantes.

En cuanto a la transferibilidad, los datos obtenidos se caracterizan por su solidez y confiabilidad, haciéndolos aplicables y valiosos para investigaciones futuras gracias a su integridad y precisión.

Respecto a la dependencia, se aseguró una relación coherente y fiable entre las variables en estudio, indicando que los cambios en una variable están consistentemente asociados a cambios en otra.

Por último, en términos de confirmación, se establecieron meticulosamente los resultados, asegurando una representación exacta y detallada de los fenómenos investigados en el estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1 Estadística descriptiva

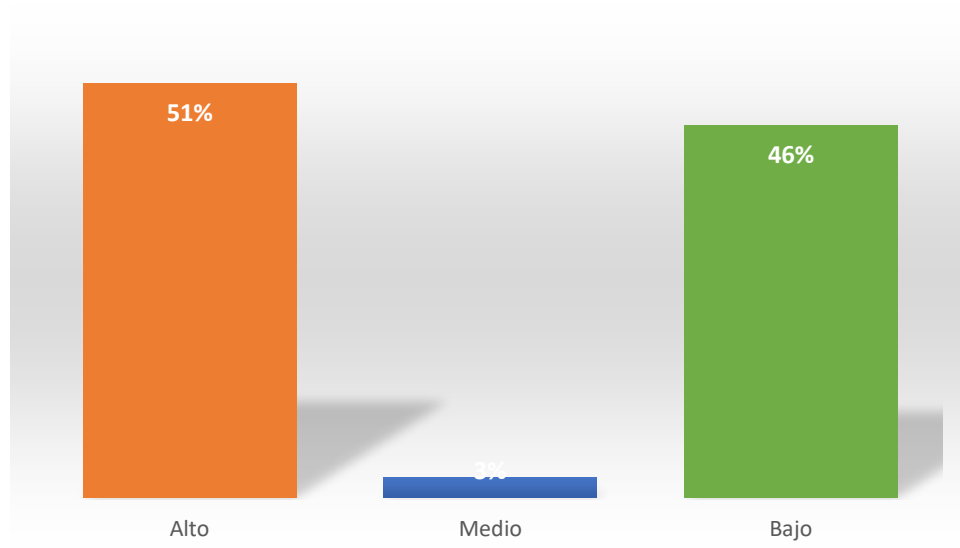
Tabla 3

Nivel de motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	40	51%
Medio	2	3%
Bajo	36	46%
Total	78	100%

Figura 1

Nivel de motivación laboral

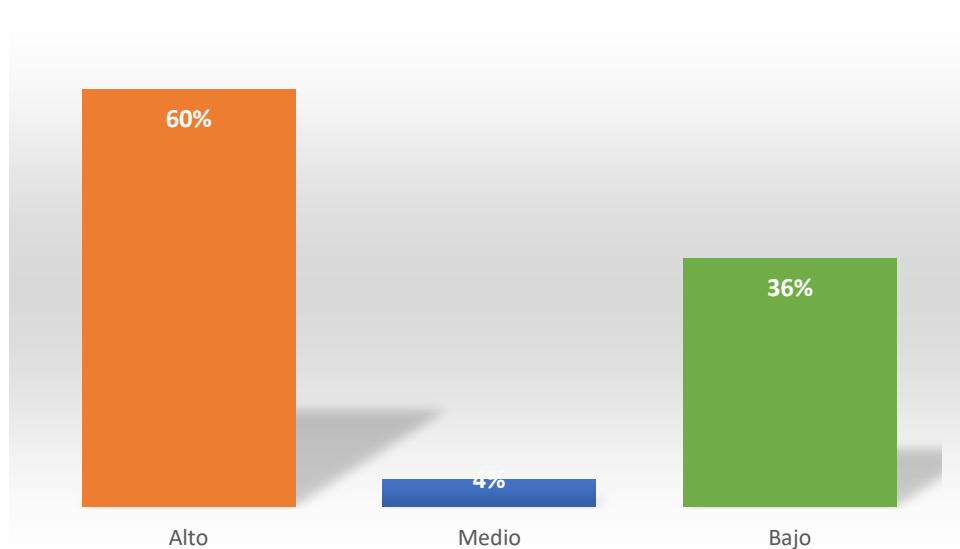


Nota: La recolección de datos permite evidenciar que el 51% de los encuestados encuentra un nivel alto en la variable motivación laboral, mientras que otro 46% encuentra un nivel bajo en las actividades de motivación laboral.

Tabla 4
Nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	60%
Medio	3	4%
Bajo	28	36%
Total	78	100%

Figura 2
Nivel de desempeño laboral



Nota: La recolección de datos permite evidenciar que el 60% encuentra un nivel alto en el desempeño laboral, mientras que un 36% de encuestados encuentra un nivel bajo en el desempeño laboral.

3.1.2. Estadística inferencial

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,778	78	,005
Desempeño laboral	,714	78	,003

Nota: La distribución es no normal

Tabla 6

Correlaciones entre las variables

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Nota: Se obtiene un $r = 0.714$, con un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se afirma que existe una relación fuerte entre la motivación y el desempeño laboral. Una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral en una entidad pública indica que cuando los empleados están motivados, ya sea por reconocimiento, posibilidades de desarrollo profesional, o un sentido de propósito y pertenencia, tienden a mostrar un mayor compromiso y eficacia en sus tareas y responsabilidades. En entornos gubernamentales, donde el éxito no se mide solo en términos de ganancias, sino también en la calidad y eficiencia del

servicio al ciudadano, la motivación puede ser un factor crucial. Empleados motivados probablemente se esfuercen más allá de las expectativas básicas,

Tabla 7

Correlación entre la dimensión desmotivación y desempeño laboral

		Desempeño		
		Desmotivación		laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,6133**	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	78	78

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

Nota: Se obtiene un $r=0.613$, con un sig bilateral de 0.140 el cual es mayor que 0.05, por lo tanto, se verifica que no existe relación entre la dimensión desmotivación y desempeño laboral.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral*

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	78	78

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

Nota: Se obtiene un $r=0.979$, con un sig bilateral de 0.002 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación fuerte entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral. Una relación alta y fuerte entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en una entidad pública sugiere que los factores externos como bonificaciones, reconocimientos, promociones y seguridad laboral desempeñan un papel crucial en impulsar a los empleados a mejorar su rendimiento. En el contexto del servicio público, donde los resultados y la eficiencia son esenciales para la prestación efectiva de servicios a la comunidad, los incentivos extrínsecos bien estructurados y alineados con los objetivos organizacionales pueden ser especialmente poderosos. Estos incentivos no solo proporcionan una recompensa tangible por el esfuerzo y el logro, sino que también pueden reforzar un sentido de aprecio y valor, lo que a su vez fomenta una mayor dedicación y compromiso hacia las tareas asignadas

Tabla 9*Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral*

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	78	78

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

Nota: Se obtiene un $r=0.519$, con un sig bilateral de 0.001 el cual es menor que 0.05, por lo tanto, se verifica que existe una relación media entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral. Una relación media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en una entidad pública indica que, aunque los factores internos como el interés personal, el sentido de logro y el compromiso con el servicio público juegan un papel importante en cómo los empleados realizan sus tareas, su impacto puede ser moderado por otras variables. Esto puede ser debido a la naturaleza del entorno laboral en el sector público, donde las estructuras burocráticas y las políticas rígidas a veces limitan la autonomía y la capacidad de los empleados para encontrar satisfacción personal en su trabajo. Aunque están motivados internamente por su deseo de servir y contribuir, el desempeño laboral también puede estar influenciado por factores externos como el entorno de trabajo, las relaciones interpersonales y las políticas de la organización.

3.2. Discusión de resultados

Se constató un coeficiente de correlación (r) de 0.714 y un valor de significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.05, lo que claramente señala una relación alta entre la motivación y el desempeño laboral. En el entorno de una entidad pública, esta alta correlación sugiere que los empleados, motivados por el reconocimiento, oportunidades de crecimiento o un fuerte sentido de propósito, tienden a exhibir mayor compromiso y eficacia. Además, en contextos gubernamentales donde se valora más la calidad y eficiencia del servicio al ciudadano que las ganancias, la motivación se destaca como un elemento crucial. Consecuentemente, los empleados motivados suelen exceder las expectativas básicas, contribuyendo significativamente a alcanzar las metas organizacionales.

Por otro lado, según Ryan y Deci (2000), la motivación laboral es un factor psicológico y emocional esencial que impulsa a los empleados a lograr sus objetivos y contribuir efectivamente a su organización. Esta influencia se ve reflejada en el desempeño laboral.

Además, estos conceptos se ven respaldados por investigaciones previas, como la de Sánchez (2020), que concluyó una relación directa y significativa entre la motivación y el rendimiento en ETRAL SAC en Trujillo durante 2020, destacando la motivación como factor clave para un desempeño eficaz. En la misma línea, Samame (2021) confirmó esta relación significativa, resaltando la importancia de la motivación intrínseca en la eficiencia laboral. Estos estudios resaltan la necesidad de implementar estrategias de motivación efectivas para potenciar el rendimiento y el éxito dentro de las organizaciones.

La recolección de datos reveló que el 51% de los encuestados percibe un alto nivel de motivación laboral, mientras que un 46% adicional reporta un nivel bajo en las actividades relacionadas con esta misma variable. Este contraste resalta la diversidad en la percepción y experiencia de la motivación en el lugar de trabajo. Por otro lado, la motivación laboral ejerce un impacto significativo en la eficacia organizacional. Según Alles (2008), los empleados motivados suelen ser más productivos, creativos y comprometidos, conduciendo a una mejor calidad de

trabajo y a una mayor aportación a los objetivos de la organización. Además, un entorno laboral motivador puede mejorar la atmósfera general, promoviendo una cultura de eficiencia y colaboración, así como un clima moralmente positivo. En contraste, la falta de motivación puede resultar en un descenso del rendimiento, un incremento en la rotación de empleados y un ambiente laboral desfavorable.

En este contexto, el estudio de Ruiz y García (2023) resalta la motivación como un elemento crucial para un desempeño laboral efectivo, enfatizando la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para fomentar la motivación de sus empleados. El objetivo es optimizar el rendimiento y, en consecuencia, aumentar la productividad global de la empresa. De manera similar, Zamora y Castillo (2021) subrayan la importancia de asignar recursos adecuados en el ámbito educativo, lo cual es vital para un desarrollo eficiente. Este estudio enfatiza la relevancia de atender tanto la motivación como el desempeño, especialmente en el sector educativo, lo que puede llevar a mejoras significativas en la calidad y efectividad de la enseñanza.

La recolección de datos reveló que un 60% de los encuestados reporta un alto nivel en el desempeño laboral, mientras que un 36% percibe un desempeño bajo. Esta variabilidad subraya la importancia de entender los factores que influyen en el desempeño laboral, que son diversos y complejos. Por un lado, se incluyen elementos individuales como la competencia, la motivación, y las habilidades del empleado. Por otro lado, factores contextuales como el liderazgo, el clima organizacional, y las políticas de recursos humanos también desempeñan un papel crucial. Por lo tanto, según Vera (2014), cualquier investigación sobre desempeño laboral debe considerar una variedad de variables individuales y organizacionales para obtener una comprensión holística y precisa.

Por otro lado, el estudio de Cadena (2019) sobre el rendimiento laboral, evaluado mediante un análisis de desempeño por competencias, reveló un alto desempeño en la calidad del trabajo y un nivel regular en competencias como liderazgo y trabajo en equipo. Este hallazgo indica que, en general, los colaboradores de la Ugel sienten que poseen las competencias necesarias para

realizar sus tareas asignadas. Además, Samamé (2021) encontró, interesantemente, que las mujeres mostraron mejores en el rendimiento laboral, siendo la competencia la dimensión con el mayor valor promedio. Estos estudios resaltan la variedad de influencias en el desempeño laboral y la importancia de entender estas dinámicas para mejorar la eficacia organizacional.

Se registró un coeficiente de correlación (r) de 0.613 con un valor de significancia bilateral de 0.140, que resulta ser superior a 0.05. En consecuencia, se concluye que no hay una relación significativa entre la desmotivación y el desempeño laboral. La desmotivación se define por una marcada falta de intención y voluntad para actuar, una condición en la cual los individuos pueden mostrar inacción o realizar actividades sin un propósito definido, moviéndose sin una orientación precisa. Este estado generalmente surge cuando las personas no hallan valor o importancia en una actividad, colocándose así en el extremo inferior del espectro de autodeterminación y revelando una ausencia crítica de motivación para actuar. Se evidencia cuando una persona no haya sentido o no siente que está aprovechando su potencial al realizar una tarea (Ryan & Deci, 2000).

En este contexto, el estudio de Verdesoto (2021) observó que una institución investigada no cuenta con un plan de motivación eficaz que responda a las necesidades de los empleados, lo que se traduce en una baja motivación que no se correlaciona con un nivel óptimo de desempeño laboral.

Se registró un coeficiente de correlación (r) de 0.979 y un valor de significancia bilateral de 0.002, que es menor que 0.05. Esto indica claramente una relación fuerte entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. En el ámbito de una entidad pública, una relación tan sólida entre estos dos factores sugiere que elementos externos como bonificaciones, reconocimientos, promociones y la seguridad laboral son fundamentales para incentivar a los empleados a elevar su rendimiento. En el servicio público, donde se priorizan los resultados y la eficiencia para una efectiva prestación de servicios comunitarios, los incentivos extrínsecos, cuando están bien diseñados y alineados con metas organizacionales, pueden ser excepcionalmente eficaces. Dichos incentivos no solo ofrecen una recompensa concreta por el esfuerzo y los logros, sino que también promueven un sentimiento de reconocimiento y valoración, incentivando así un mayor compromiso y dedicación.

En este contexto, el estudio de Zamora y Castillo (2021) subraya la significativa influencia de la motivación extrínseca. Sus hallazgos indican que los factores más determinantes en la motivación del personal incluyen el reconocimiento de su trabajo por parte de superiores y la comunidad en general. Además, se resalta la remuneración como un factor crítico, revelando que una mayoría de los docentes están insatisfechos con sus salarios.

Se determinó un coeficiente de correlación (r) de 0.519 y un valor de significancia bilateral de 0.001, que es inferior a 0.05, lo que confirma la existencia de una relación moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. En el contexto de una entidad pública, esta relación moderada sugiere que, aunque elementos internos como el interés personal, la búsqueda de logros y el compromiso con el servicio público son importantes en la forma en que los empleados abordan sus tareas, su influencia puede estar atenuada por otros factores. La naturaleza del ambiente laboral público, a menudo caracterizado por estructuras burocráticas y políticas rígidas, puede restringir la autonomía y limitar la capacidad de los empleados para hallar satisfacción personal en su trabajo. A pesar de que su motivación interna por servir y contribuir es fuerte, el rendimiento puede verse igualmente influenciado por factores externos como el entorno laboral, las interacciones con colegas y las políticas organizacionales.

Adicionalmente, los autores del modelo resaltan la singularidad y el potencial positivo de la motivación intrínseca, manifestándose en una inclinación natural hacia el aprendizaje, la maestría, el interés y la exploración. Estos elementos son cruciales no solo para el desarrollo, sino también como una fuente de disfrute y energía a lo largo de la vida. Incluso después de alcanzar objetivos específicos, el interés en la actividad y la necesidad de competencia y autorrealización persisten, lo que demuestra que la motivación intrínseca se fundamenta en satisfacer necesidades personales y actúa como un motor de comportamientos autodeterminados. Los individuos motivados intrínsecamente se involucran en tareas voluntariamente, motivados por el placer y el interés genuino en la acción, según Ryan y Deci (2000)

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se encontró una relación alta ($r = 0.714$) entre la motivación y el desempeño laboral, con un sig bilateral de 0.000 por lo tanto, se acepta la hipótesis H1 y se descarta la H0. En base a los resultados se refuerza la idea que los aspectos y actividades de motivación como el orgullo, el sentirse bien y divertirse en el trabajo generan un mayor desempeño en el cumplimiento de las tareas del personal.

La recolección de datos reveló que el 51% de los encuestados percibe un alto nivel de motivación laboral, mientras que un 46% adicional reporta un nivel bajo en las actividades relacionadas con esta misma variable. Se evidencia que casi la mitad de los docentes muestran una motivación baja debido a factores como poco esfuerzo, poco interés por el trabajo, y poco significado personal.

La recolección de datos reveló que un 60% de los encuestados reporta un alto nivel en el desempeño laboral, mientras que un 36% percibe un desempeño bajo. Con respecto al desempeño laboral se verifica que los docentes cumplen a tiempo con las tareas asignadas, conocen los requerimientos y son propensos a cuidar su trabajo realizando las labores y funciones que tienen a cargo.

Se prueba una relación fuerte ($r=0.979$) con un sig bilateral de 0.002 entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Y finalmente se observa una relación moderada ($r=0.519$) con un sig bilateral de 0.001 entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

4.2. Recomendaciones

Las autoridades de la entidad deben valorar y promover las actividades que generan motivación para mejorar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores. Se debe considerar la confección de un plan de actividades de motivación que se adapte a las necesidades y expectativas de los colaboradores. Las actividades se deben orientar a detallar y organizar un conjunto de actividades específicas que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados, con el objetivo de impactar positivamente su desempeño laboral.

Para mejorar la motivación laboral, la gerencia de recursos humanos debe implementar un sistema de reconocimiento que valore tanto los logros grandes como los pequeños. La estrategia debe asegurar de que las recompensas sean justas, consistentes y alineadas con el rendimiento individual y grupal, para fomentar una competencia sana y un ambiente laboral positivo. Permitir que los empleados tengan voz y voto en cómo realizan su trabajo puede aumentar significativamente su motivación intrínseca. Las actividades deben contemplar la implementación de recompensas esto puede incluir bonificaciones, promociones, reconocimientos públicos o incluso simples agradecimientos. Fomentar la toma de decisiones, la creatividad y la innovación, permitiéndoles encontrar sus propias maneras de alcanzar los objetivos y resolver problemas.

La gerencia de recursos humanos debe ofrecer retroalimentación regular sobre el desempeño para mejorar el rendimiento laboral. Esto debe hacerse de manera respetuosa y constructiva, proporcionando orientación y apoyo para el desarrollo profesional continuo. La retroalimentación efectiva ayuda a los empleados a entender cómo su trabajo contribuye al éxito de la organización y cómo pueden seguir creciendo profesionalmente. Las actividades de esta estrategia deben orientarse a destacar fortalezas y áreas de mejora, ofrecer retroalimentación que resalte tanto las áreas de fortaleza como las de mejora de cada empleado.

Finalmente debido a que la relación más alta se muestra con las actividades de motivación extrínseca, es necesario que la entidad aplique las siguientes

estrategias realizar ceremonias de premiación o menciones en reuniones del personal y en boletines escolares para reconocer los logros de los docentes, como mejoras en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, implementación exitosa de nuevas metodologías pedagógicas, o contribuciones significativas a la comunidad escolar. Ofrecer incentivos tangibles como bonificaciones, aumentos salariales, o vales de regalo para maestros que alcanzan o superan objetivos específicos. También se pueden considerar días adicionales de descanso o la posibilidad de asistir a conferencias y talleres profesionales pagados por la institución. Para mejorar la motivación intrínseca se debe considerar ofrecer a los docentes la libertad de diseñar e implementar sus propias estrategias y métodos de enseñanza puede aumentar significativamente su motivación intrínseca. Permitirles que exploren y apliquen enfoques pedagógicos que consideren más efectivos para sus estudiantes fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad sobre su trabajo

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Diccionario por competencias*. Granica, 1 ed.
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias evaluación 360*. Granica, 1 ed.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la investigación científica*. 6ª edición. Editorial Episteme.
- Bisquerra, R. (2016). *Diccionario de emociones y fenómenos afectivos*. PalauGea Comunicación.
- Bohórquez, E., Pérez, M. Caiche, W. Benavides, A. 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
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*. https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Carratala, P. (2004). *Análisis de la teoría de metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana* [Universidad de Valencia]. <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/15432/carratala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. y Durand, G. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura – 2020*. Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7676>
- Chamaidán, C., y Álvarez, J. (2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados. *MQR Investigar* 6(3), 823-844. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.823-844>
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos*. (14ª Edición). México: McGraw Hill Interamericana S.A
- Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2019). *Gestión del talento humano* (13 edición). México: McGraw Hill Interamericana S.A
- Cid, O. (2016). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. España. El País. 5ta edición

- Delgado, D., Calvanapaon, F. Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, vol. 14, núm. 2. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, H. (2018). Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del
- Flores, L. y Jiménez, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán- Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9417>
- Goodman, S., & Svyantek, D. (1999). Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*
- Gonzales, J. (2022). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – 2022*. Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9951>
- Guevara, A. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T. P. Enrique Lopez Albuja*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional*. décima edición. Thompson. España
- Julca, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM*. Universidad Señor de Sipán. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9956/Julca%20Cristobal%20Christian%20Jerson.pdf?sequence=1>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de mercados* (3a ed.). Pearson
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.
- Millones, T. y Tineo, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores. Universidad Señor de Sipán* [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10698/Millones%20Chapoñan%20Thalia%20&%20Tineo%20Santos%20Segundo.pdf?sequence=1>

- Noreña, A.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.; Rebolledo-Malpica, D. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa Aquichan, vol. 12, núm. 3
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. <https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/download/743/pdf>
- Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol. 12, núm. 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pariona, R. ; Rivero, Z.; González, R.; Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93
- Quispe, J. (2023). *Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022*. Universidad Autónoma del Perú [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2561>
- Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Décimo quinta edición. Pearson. México.
- Ruiz, P. y García, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa "Hidroagoyán*. Universidad Técnica de Ambato [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37849>
- Ruiz, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral Un estudio de caso*. *Ride* 12, (26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory. Ryan. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año*

2019. Universidad de Piura. [Tesis de pregrado].
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/187b6566-0808-441b-a6fa-2f5ebbb4079e/content>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral S.A.C. en la ciudad de Trujillo 2020*. Universidad privada del norte [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>
- Tapia, R. (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric S.A.C. Tumán, 2021*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20OPreciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Universidad Católica del Ecuador [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Zamora, R. y Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>
- Zapata, Z., Napan, A., Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10 (2).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020

ANEXOS

Cuestionario para medir la variable motivación laboral

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo a su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

- Totalmente de acuerdo (7)
- Bastante de acuerdo (6)
- Levemente de acuerdo (5)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- Levemente en desacuerdo (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9	Para evitar que otras personas me critiquen							
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							

13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

- Totalmente de acuerdo (7)
- Bastante de acuerdo (6)
- Levemente de acuerdo (5)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- Levemente en desacuerdo (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

1	Completo adecuadamente mis tareas asignadas	1	2	3	4	5	6
2	Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.						
3	Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí						
4	Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo.						
5	Me involucro en actividades que afectan mi desempeño						
6	Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar						
7	Cumplo con mis obligaciones						
8	Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo						
9	Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo						
10	Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida						
11	Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo						
12	Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados						
13	Me intereso por el bienestar de otros empleados						
14	Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo						
15	Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa						

16	Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo						
17	Realizo pausas de trabajo no necesarias o extendiendo mis recesos						
18	Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales						
19	Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo						
20	Conservo y protejo la propiedad de la organización						
21	Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden						

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
TITULO DE LA INVESTIGACION		
Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Mariela	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
	ESPECIFICIOS: Establecer el grado de motivación de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de los de la Ugel de Jaén 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y	

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Cuestionario para medir motivación laboral	
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque me divierto haciendo mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Para evitar que otras personas me critiquen	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	

Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Cuestionario para medir desempeño laboral	
Completo adecuadamente mis tareas asignadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me involucro en actividades que afectan mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis obligaciones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me intereso por el bienestar de otros empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Realizo pausas de trabajo no necesarias o extendiendo mis recesos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Conservo y protejo la propiedad de la organización	SUGERENCIAS: _____
Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 40 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EMMA VERONICA RAMOS FARROÑAN
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Mariela	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Establecer el grado de motivación de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de los de la Ugel de Jaén 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y	

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Cuestionario para medir motivación laboral	
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS :
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque me divierto haciendo mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Para evitar que otras personas me critiquen	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	

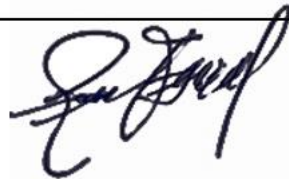
Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Cuestionario para medir desempeño laboral	
Completo adecuadamente mis tareas asignadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me involucro en actividades que afectan mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis obligaciones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me intereso por el bienestar de otros empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Realizo pausas de trabajo no necesarias o extendiendo mis recesos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Conservo y protejo la propiedad de la organización	SUGERENCIAS: _____
Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 40 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTION DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Cruz Herrera Mariela	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
	ESPECIFICIOS: Establecer el grado de motivación de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de los de la Ugel de Jaén 2023. Validar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y	

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Cuestionario para medir motivación laboral	
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	TA (X) TD() SUGERENCIAS:
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS :
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque me divierto haciendo mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Para evitar que otras personas me critiquen	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	

Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Cuestionario para medir desempeño laboral	
Completo adecuadamente mis tareas asignadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me involucro en actividades que afectan mi desempeño	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con mis obligaciones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Asisto a mi supervisor con mi trabajo sin que me lo pida	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me intereso por el bienestar de otros empleados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Realizo pausas de trabajo no necesarias o extendiendo mis recesos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Conservo y protejo la propiedad de la organización	SUGERENCIAS: _____
Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 40 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


Mr. Julio Roberto Inguando Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16651

Consentimiento Informado

Chiclayo, 09 de noviembre del 2023

Estimada Señora

Dra. Carla Reyes Reyes

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que la **Sra. Mariela Cruz Herrera estudiante** de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,



Mg. Eusebio Jesús Coballero Tucto
DIRECTOR

Chiclayo, 16 de noviembre de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0308-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de noviembre de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 14/11/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de la egresada de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CRUZ HERRERA MARIELA	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE JAÉN 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dr. Luis Gerardo Gómez Jacinto
Decano Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


USS Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel 9 de abril del 2024


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Mariela Cruz Herrera con DNI 41483778 en mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de Jaén 2023 presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de licenciada 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 Nº 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
MARIELA CRUZ HERRERA	41483778	



NOMBRE DEL TRABAJO

**Motivación y desempeño laboral de los c
olaboradores de la Ugel de Jaén 2023**

AUTOR

Mariela Cruz Herrera

RECuento DE PALABRAS

12163 Words

RECuento DE CARACTERES

69059 Characters

RECuento DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

128.0KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 22, 2024 8:42 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 22, 2024 8:44 AM GMT-5

● **24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE
SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Jaen 2023**; elaborado por la bachiller **Cruz Herrera Mariela**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 23 de abril de 2024

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538