



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

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA -
300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022**

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

Autor:

Bach. Culqui Barboza Larry Bryam

<https://orcid.org/0000-0002-5515-6614>

Asesora:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TESIS

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022”

Asesor (a): Dr. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022”

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<p>CULQUI BARBOZA LARRY BRYAM</p>	<p>DNI: 72183940</p>	<p>FIRMA </p>
---------------------------------------	----------------------	--

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, porque es él quien nos provee el impulso necesario para permanecer íntegros en esta etapa universitaria y formación profesional, a mis padres por brindarme su apoyo integro, confianza y amor desmedido día tras día, ellos son el motor de nuestra existencia, y su plena confianza en mi hace que sea mejor cada día.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Gracias universidad, por acogerme en tus instalaciones.

Gracias a mis Padres por brindarme su apoyo incondicional todos los días.

Gracias a cada uno de mis profesores que con sus enseñanzas me motivaron a seguir adelante.

Y sobre todo gracias a Dios porque sin El no estaría acá día a día luchando por mis sueños.

El autor.

RESUMEN

En los últimos años, ha surgido un notable interés por conocer la relación que tiene la motivación laboral sobre el desempeño laboral, y como este afecta el logro de los objetivos y metas en las instituciones tanto públicas como privadas. En ese sentido, el presente trabajo de investigación busca poder determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) – 2021. Para esto se realizará un estudio con enfoque cuantitativo de tipo Descriptivo – Correlacional, se trabajará con los funcionarios de la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), de la provincia de Chiclayo (100 personas), a quienes se les aplicará una encuesta, y se utilizará la escala de Likert para la codificación de las alternativas, los datos obtenidos serán procesados por la prueba estadística “Alfa de Cronbach” para determinar su confiabilidad, y los niveles de correlación se determinarán mediante la prueba de “Chi-Cuadrado”, tanto entre las variables en estudio, como entre las dimensiones de la variable independiente sobre la variable dependiente. Los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación positiva entre la variable “Motivación” y “Desempeño Laboral”, siendo el valor de la prueba de Chi-Cuadrado $0.000 < 0.05$, asimismo, entre las dimensiones de la variable Independiente (Institución, Grupo y Personas) el valor fue $0.000 < 0.05$, por lo que la correlación entre ellas es positiva. Se concluyó que el nivel de relación entre las variables en estudio es positivo, así como también entre sus dimensiones.

Palabras Claves: Motivación laboral, desempeño laboral, relación, unidad ejecutora.

ABSTRACT

In recent years, there has been a notable interest in knowing the relationship between work motivation and work performance, and how this affects the achievement of objectives and goals in both public and private institutions. In this sense, the present research work seeks to determine the level of relationship between motivation and work performance in workers in the executing unit - 300 education Chiclayo (UGEL) - 2021. For this purpose, a study with a quantitative approach of Descriptive - Correlational type will be carried out, working with the employees of the Executive Unit - 300 Education Chiclayo (UGEL), in the province of Chiclayo (100 people), to whom a survey will be applied, and the Likert scale will be used for the coding of the alternatives, The data obtained will be processed by the statistical test "Cronbach's alpha" to determine its reliability, and the levels of correlation will be determined by the "Chi-Square" test, both between the variables under study and between the dimensions of the independent variable on the dependent variable. The results obtained show us that there is a positive relationship between the variable "Motivation" and "Work Performance", being the value of the Chi-Square test $0.000 < 0.05$, likewise, between the dimensions of the independent variable (Institution, Group and People) the value was $0.000 < 0.05$, so the correlation between them is positive. It was concluded that the level of relationship between the variables under study is positive, as well as between their dimensions.

Key Words: Job motivation, job performance, relationship, executing unit.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Antecedentes de estudio.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Motivación Laboral.....	21
1.3.2. Desempeño Laboral.....	26.
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación e importancia del estudio	33
1.5.1. Justificación.....	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1. Objetivo General.....	34
1.7.2. Objetivos Específicos	34
2.1. Tipos y diseños de la investigación.....	35
2.1.1. Tipo de investigación	35
2.2. Población y muestra	35
2.2.1. Población	35
2.2.2. Muestra.....	35
2.3. Variables y Operacionalización.....	35
2.3.1. Variables.....	35
2.3.2. Operacionalización de las variables.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.4.3. Técnicas de Validez.....	38
2.4.4. Técnicas de Confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico	40
III. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	41

3.1. Resultados en Tablas y figuras.....	41
3.1.1. Análisis de tablas.....	41
3.1.2. Análisis Inferencial	49
3.2. Discusiones.....	51
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
4.1. CONCLUSIONES.....	55
4.2. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Independiente	36
Tabla 2 Variable Dependiente	37
Tabla 3 Expertos para validación de instrumentos de recolección	38
Tabla 4 Prueba de confiabilidad "Alfa de Cronbach"	39
Tabla 5 Determinar el nivel de la variable "Motivación"	41
Tabla 6 Determinar el nivel de la Variable "Desempeño Laboral"	42
Tabla 7 Determinar el nivel de la Dimensión "Institución"	43
Tabla 8 Determinar el nivel de la Dimensión "Grupo"	44
Tabla 9 Determinar el nivel de la Dimensión "Personas"	45
Tabla 10 Nivel de la Dimensión "Evaluación"	46
Tabla 11 Nivel de la Dimensión "Autoevaluación"	47
Tabla 12 Nivel de la Dimensión "Productividad"	48
Tabla 13 Prueba de Chi-cuadrado para determinar la relación entre la variable independiente "Motivación y la variable dependiente "Desempeño Laboral"	49
Tabla 14 Prueba de Chi- cuadrado para determinar la relación entre la Dimensión "Institución y la variable Desempeño laboral"	49
Tabla 15 Prueba de Chi- cuadrado para determinar la relación en la dimensión "Grupo y la variable Desempeño Laboral"	50
Tabla 16 Prueba de Chi-cuadrado para determinar la relación entre la Dimensión "Personas y la variable Desempeño Laboral"	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores que influyen sobre el desempeño laboral	27
Figura 2 Proceso de gestación del desempeño.....	29
Figura 3 Nivel de la Variable "Motivación"	41
Figura 4 Nivel de la Variable Desempeño Laboral	42
Figura 5 Nivel de la Dimensión Institución.....	43
Figura 6 Nivel de la Dimensión "Grupo"	44
Figura 7 Nivel de la Dimensión "Personas"	45
Figura 8 Nivel de la Dimensión "Evaluación"	46
Figura 9 Nivel de la Dimensión "Autoevaluación"	47
Figura 10 Nivel de la dimensión "Productividad"	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Cada vez más, las organizaciones se enfrentan a tiempos turbulentos y competitivos (Popoola & Fagbola, 2023), es por ello que, durante las últimas décadas, se ha mostrado un marcado interés en el efecto que los sistemas de gestión y cuidado del recurso humano, el cual no sólo se centra en el rendimiento de la organización, sino también en los resultados de los empleados, incluyendo, en particular, varios aspectos del bienestar de los empleados (Piteres et al., 2017). La satisfacción en el trabajo representa un indicador clave del bienestar laboral y ha despertado un gran interés tanto en la investigación como en la práctica como factor importante para predecir el comportamiento laboral (Spector, 2022). La motivación laboral como constructo significativo es un pilar central en el lugar de trabajo. Así pues, motivar adecuadamente a los empleados es un reto (Forson et al., 2021).

A nivel internacional, la satisfacción laboral ha sido uno de los componentes en la temática laboral que ha empezado a ser estudiado de forma muy exhaustiva, ya que se ha evidenciado, su impacto e importancia en el crecimiento de muchas empresas, el cual además se vincula con el liderazgo empresarial (Ormaza et al., 2023). Se han identificado muchos factores como antecedentes de la satisfacción laboral de los trabajadores en las organizaciones. Entre ellos se incluyen factores demográficos como la edad, el sexo, la educación, el estado civil y la experiencia laboral; el entorno de trabajo; y sus diferentes facetas, es decir, la supervisión, el reconocimiento, la evaluación del rendimiento y la autonomía laboral; la cultura organizativa y la motivación laboral (Popoola & Fagbola, 2023).

Años anteriores, la satisfacción laboral, era tomado de manera muy superficial, y se consideraba como un capricho de los colaboradores dentro de una empresa, sin embargo, con el transcurso de los años se ha evidenciado que este componente es fundamental en el crecimiento y desarrollo de las empresas, sobre todo en los colaboradores que tienen contacto con los consumidores, ya que lo que ellos muestran, es la imagen de la empresa hacia afuera, pudiendo jugar en contra de la misma (Corea et al., 2021). Tal es así que, el rendimiento laboral es un objetivo fundamental para cualquier empresa. Los ingresos totales de una empresa reflejan la calidad y la cantidad del trabajo de sus empleados, así como los resultados de su trabajo, es decir, su rendimiento laboral (Mahlamäki et al., 2019).

Según muchos investigadores, la importancia de establecer la relación entre la satisfacción en el trabajo, la motivación y el rendimiento laboral es evidente a la hora de abordar los problemas y las cuestiones de los departamentos de recursos humanos, por lo que resulta muy interesante para muchas organizaciones, que las relaciones entre empleados y empleadores y los equipos de trabajo sea la más adecuada (Lee et al., 2023). Existe una seria controversia sobre la relevancia del equilibrio trabajo-familia para la satisfacción laboral y el compromiso trabajo/trabajo de los trabajadores en las organizaciones.

En ese sentido, la motivación laboral es considerada como el impulso interior para realizar tareas laborales; los empresarios la miran como una característica importante para la participación en el trabajo (Myers & Cox, 2020). Asimismo, Shkoler & Kimura, (2020), nos dicen que, la motivación laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos y en su entorno para iniciar comportamientos relacionados con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración. En ese sentido, Mahlamäki et al., (2019) afirmó que los empleados pueden superar sus puntos débiles cuando tienen dentro de su trabajo, una excelente motivación, reflejándose esto en los resultados de su evaluación del rendimiento, aumentando así el rendimiento laboral.

Se ha puesto de manifiesto que existe una relación positiva entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral, aunque la naturaleza de la relación difiere según el país y el sector (Hemakumara, 2020). Por otro lado, muchas organizaciones consideran la evaluación del rendimiento como una herramienta importante para medir y evaluar el logro de sus empleados, sin embargo, esta también puede utilizarse como un instrumento eficaz para mantener las capacidades y la eficacia de la mano de obra en la empresa, convirtiéndola en una herramienta crucial para motivar a los empleados y potenciar su rendimiento laboral, generando esto, una ventaja competitiva frente a los rivales comerciales (Al-Jedaia & Mehrez, 2020).

Si bien, a nivel mundial, las nuevas tendencias en el manejo y gestión de recurso humano, viene centrándose en darle las condiciones adecuadas a sus colaboradores para que estos se sientan motivados, y esto impacte de manera positiva en la empresa, en el Perú, hablar de satisfacción laboral, aún es un tema nuevo, el cual se viene aplicando en los últimos años, solo en algunas empresas privadas, siendo muy poca su implementación en las instituciones públicas, ya que muchas veces en estas, los factores externos como los bajos sueldos, la corrupción y la no aplicación de la

meritocracia, generan en sus colaboradores un desgaste que se denota en su rendimiento laboral (Romero & Rosado, 2019).

Sin embargo, en relación con la creencia de que un empleado contento es un trabajador altamente productivo, aún no se han establecido relaciones consistentes entre la motivación y el desempeño laboral, debido a que, estos factores se han mostrado bajo ciertos niveles que van desde débilmente negativo hasta muy positivo, es por lo que se hace necesario investigar esta relación más a profundidad (Bohórquez et al., 2020). Tal es así que, la relación entre la motivación del talento humano y rendimiento laboral es objeto de análisis en muchos estudios, ya que este binomio ha sido y será siempre una constante en cualquier entidad pública (Calle, 2021). Asimismo, el clima institucional, y dentro de este la motivación laboral en una organización, tiene una fuerte influencia sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, siendo evidente esto en el comportamiento de ellos sobre las personas externas a la organización, siendo además un importante factor de crecimiento y desarrollo institucional (Puitiza et al., 2020).

En el sector educación, la motivación laboral y su efecto sobre el rendimiento laboral, ha comenzado a tener cierto interés por muchos investigadores, esto debido a que, el comportamiento de los trabajadores de este sector, tiene una importante influencia sobre los estudiantes con los que ellos conviven y comparten experiencias, las cuales pueden ser positivas y/o negativas según como se sienta el trabajador (Corea et al., 2021). Aunque se ha estabilizado la profesión docente en cuanto al nivel de abandono, la preocupación de cómo se traduce este incentivo en el rendimiento de los profesores de los colegios públicos parece dominar el discurso nacional, especialmente ante la caída del nivel educativo, generándose interrogantes, tales como, ¿tiene correlación el aumento salarial con el rendimiento?, ¿existen otros factores a tenerse en cuenta en el nexo entre motivación y rendimiento?, etc. (Forson et al., 2021).

La Unidad Ejecutora 300 - Educación Chiclayo (UGEL), actualmente no motiva de manera acertada a los colaboradores lo que se ha transformado en un reto para todas las instituciones (públicas y/o privadas), debido a que esta actividad puede ayudar a crear en ellos un sentido de pertenencia, generando que las labores que desarrollen arrojen resultados positivos, ayudando así a favorecer con el éxito de la organización. Es por lo que, se hace necesario que la Unidad Ejecutora 300 – Educación Chiclayo (UGEL), empiecen a crear políticas que permitan cuidar y hacer que sus colaboradores se sientan cómodos en sus entornos laborales, generando una percepción positiva de felicidad y responsabilidad, lo que incitaría a un mayor compromiso al momento de la realización de sus actividades laborales.

1.2 Antecedentes de estudio

Muchos estudios se han desarrollado para determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral sobre los colaboradores de muchas empresas, tal es así que.

A nivel Internacional

Rodríguez & Lechuga, (2019) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue, determinar las variables y los rangos de desempeño laboral de los docentes en un instituto de educación universitaria, para ello aplicaron una metodología positivista, desarrollando una investigación del tipo descriptiva, transeccional; diseñaron un instrumento de 26 preguntas codificado con una escala de Likert, siendo aplicada a 80 profesores y 5 directores. Los resultados arrojaron que las variables del desempeño son recurrentes y el nivel de desempeño se destacan en los directores, siendo estos no tan recurrentes en los profesores, identificándose además una reducción considerable sobre el desempeño laboral, debido a una deficiente comunicación entre colaboradores, la que ocasiona desacuerdos en la plana docente. Concluyeron que se necesita de una mayor motivación a los docentes con el fin de incrementar las ratios en las variables de desempeño en los profesores y lograr los valores más altos requeridos, siendo la estrategia por mejorar la de la comunicación en la organización, como la estructura idónea para optimizar y fomentar un clima organizacional positivo.

Del mismo modo, Macías García & Vanga Arvelo, (2021) ejecutaron una investigación con el objetivo de hacer un diagnóstico o línea base, aplicada a los docentes de la facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, para esto, aplicaron una metodología de investigación cuantitativo, usaron un cuestionario que les permitió la recolección de datos, usando para su análisis la metodología de semaforización, siendo las dimensiones analizadas, clima organizacional a nivel externo y motivación laboral a nivel interno. Los resultados obtenidos arrojaron que existen deficiencias relacionadas con el clima organizacional, sin embargo, esta no predispone la motivación de las personas que trabajan en dicha institución. Ambos concluyeron que la línea base realizada en la presente investigación debió ser usada como un producto base para la elaboración de los nuevos planes de mejora, enfocándose sobre los aspectos desfavorables evidenciados.

Así también, Peña & Villón (2018) desarrollaron una investigación teniendo como objetivo verificar cómo influye la motivación sobre los colaboradores y

cuáles son los componentes de mayor repercusión en su desempeño laboral. Para esto, aplicaron una metodología hermenéutica, la cual inició con una revisión bibliográfica – documental, obteniendo las bases teóricas y sustentos básicos relacionados con la motivación. Los resultados obtenidos arrojaron que un colaborador motivado otorgará a la institución un mejor desempeño, desarrollando en él, un sentido de pertenencia y fidelidad, trayendo consigo beneficios para la empresa. Los investigadores concluyeron que el comportamiento de un colaborador va a depender de las motivaciones que se desarrollen en su entorno y como satisfacen sus necesidades básicas (relaciones laborales, clima laboral positivo, etc), evidenciándose esto en su desarrollo laboral.

Asimismo, Romero & Rosado, (2019), elaboraron un estudio mediante el cual, se plantearon como objetivo establecer el grado de correlación existente entre la satisfacción y el desempeño laboral. Para esto, se plantearon una investigación, con una metodología no experimental del tipo correlacional, partiendo inicialmente por una exploración conceptual de las variables en estudio, para seguidamente determinar, mediante un análisis de correlación, como es que las variables se correlacionan, para ello, plantearon una encuesta orientada a los colaboradores de una compañía. Los resultados alcanzados, arrojaron que los valores de correlación de la valoración global y el desempeño laboral, fue de 0.838, permitiendo inferir, debido a ser menor a 0.01, que la correlación entre las dos variables es significativa a nivel estadístico, con un rango de confiabilidad del 99%, por lo que también, se dedujo que la relación entre las variables planteadas es directa, creciente y relativamente fuerte, mostrando una acción positiva, apreciándose además un alto nivel de interacción entre ellas. Se concluyó que la satisfacción laboral y el desempeño, mediante el análisis cuantitativo, demostró tener un alto nivel de correlación, así como también ser piezas claves en el crecimiento de la organización.

Del mismo modo, Manjarrez et al., (2020) desarrollaron una investigación a través de la cual, se plantearon como objetivo establecer como la motivación interviene sobre el desempeño laboral de los empleados un hotel en Ecuador. Para esto, la plantearon una metodología con enfoque cuantitativo, no experimental correlacional, utilizando métodos teóricos, tales como el analítico sintético y el histórico lógico, los instrumentos que se utilizaron constaron de, entrevistas y cuestionarios, siendo los datos recolectados de estos, procesados utilizando un paquete estadístico. Los resultados obtenidos, arrojaron que un 37%

de los trabajadores sienten haber recibido un estímulo moral, mientras que un 34% casi siempre están estimulados y un 29%, reconocen estar estimulados y ser valorados por sus superiores, mientras que, en las políticas salariales, un 47% las aplica, y un 34% no las aplica, sin embargo, la percepción general es que no las tienen, por otro lado, se evidenciaron factores tangibles e intangibles, las cuales se relacionan con las características individuales de los colaboradores; del mismo modo se corroboró que la capacitación era muy pobre, lo que genera tampoco se promocionen a los trabajadores. Concluyeron que, la motivación posee una alta influencia sobre el desempeño laboral, impactando de forma sustancial sobre el crecimiento y desarrollo del hotel, el cual además influye en la renuncia y deserción laboral.

A nivel Nacional

Ascate Narváez, (2018) desarrolló un estudio cuyo objetivo estuvo orientado a comprobar la correlación existente entre la motivación y el desempeño laborales en una empresa Financiera en el distrito de Sullana. Para ello elaboraron una investigación, con una metodología del tipo descriptivo-correlacional, de corte transaccional. Se trabajó con una muestra estructurada por 16 colaboradores, a los cuales se les asignó una encuesta. Los datos recabados mostraron que no hay correlación entre la motivación y desempeño laboral, según el nivel de significancia obtenidos por la prueba de Chi-Cuadrado que dió un valor de 0.517. Dicho investigador determinó que entre las variables estudiadas no hay una correlación directa en los trabajadores de la compañía financiera del distrito de Sullana, en el periodo 2020.

Del mismo modo, Atoche Delgado, (2019) desarrolló una tesis, mediante la cual se propuso como objetivo, determinar el rango de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral entre los docentes de una I.E en la ciudad de Sullana. Para ello desarrollaron una investigación con una metodología del tipo descriptiva – correlacional, aplicaron una encuesta compuesta por 30 preguntas a 80 docentes y 5 directores, estableciendo el nivel de correlación a través del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman. Los resultados recopilados, arrojaron la existencia de una correlación muy fuerte de las dos variables en estudio, obtenido en dicha prueba un valor de 0.830. Concluyó que las variables Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, poseen una fuerte correlación y que ambas influyen de manera preponderante sobre el alcance de las metas trazadas en la institución.

Asimismo, Aguirre & Carrillo (2018), condujeron una investigación mediante la cual, se plantearon como objetivo identificar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la UGEL Yarowilca -2018. Para ello desarrollaron una investigación, con una metodología del tipo correlacional de corte transversal, para lo cual, se trabajó con una muestra conformada por 20 empleados de dicha institución a los cuales se les aplicaron una encuesta con dos cuestionarios, una para motivación laboral según Gagne (2010) y otro para desempeño laboral. Los resultados encontrados arrojaron que el rango de motivación laboral logró una categoría baja, a diferencia del desempeño laboral que obtuvo un valor muy alto, asimismo, el nivel de correlación mostró que si posee una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Concluyeron que el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de estudio demostró ser fuerte.

Así también, Linares (2017) realizó un estudio mediante el cual, se planteó como objetivo examinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laborales en un centro hospitalario de La Huayrona. Para ello hizo un estudio, con una metodología del tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo de corte transversal, trabajó con una muestra estructurada por 48 funcionarios a los cuales se les aplicaron dos pruebas uno por cada variable (motivación y desempeño laboral). Los resultados recopilados arrojaron que poseen una correlación positiva – directamente proporcional, entre ambas variables con un valor de $Rho = 0.806$ entre cada una de ellas. El investigador concluyó que la relación entre ambas variables si existe, influyendo una sobre la otras en los trabajadores en el ámbito de estudio.

Por otro lado, Corea et al., (2021), desarrollaron una investigación a través de la cual, se plantearon como objetivo establecer la relación que existía entre la motivación y el desempeño laboral sobre los trabajadores pertenecientes a una institución pública. Para esto, se plantearon un estudio, con una metodología con un enfoque cuantitativo del tipo no experimental correlacional, para lo cual utilizaron como herramientas de toma de datos, una encuesta estructurada con un cuestionario de preguntas. Los resultados recopilados, arrojaron que, el 56% de los trabajadores se hallan motivados, de los cuales un 32.1% tiene una motivación regular y un 11.9% solo se siente motivado, sin embargo, un 54.8% de los trabajadores se sienten desmotivados por factores internos, sintiendo un desgano

y falta de necesidades no cubiertas durante el desarrollo de sus funciones, sumado a esto, la percepción de carencia de apoyo por sus colegas y jefes inmediatos, afectando el desempeño laboral, reconociéndose al 50% de los colaboradores de dicha institución, con un bajo nivel de desempeño, siendo el principal factor, el desconocimiento de las labores que exige el área de trabajo, generando esto un incremento en el gasto de los recursos económicos y un notable incumplimiento de las metas establecidas. Se concluyó la existencia de una clara relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la institución pública.

A nivel Local

Podemos mencionar a Asalde, (2022) quien desarrolló un trabajo de tesis, mediante el cual se planteó como objetivo, establecer el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral presente en los empleados de un municipio distrital de la región Lambayeque. Para esto, se planteó un estudio, con una metodología cuantitativa, del tipo básica, con diseño no experimental, del tipo transversal – descriptivo – correlacional; para el desarrollo del estudio trabajo con una muestra estructurada por 50 colaboradores a los quienes se les asignó una encuesta, previamente validada, estructurada por dos cuestionarios (uno por cada variable). Los resultados obtenidos, arrojaron que el rango de relación que se evidenció entre las dos variables es una correlación positiva alta, con un valor $r = 0.619$, y con una significancia estadística de $p=0.000$. Se concluyó que, entre las variables en estudio, si poseen una correlación, por lo que se puede inferir que una influye sobre la otra, afectando el funcionamiento orgánico de la institución.

Por otro lado, Atoche (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de averiguar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en un restaurant en el distrito de Chiclayo, para ello realizó una investigación con una metodología cuantitativa del tipo transversal correlacional, la muestra estuvo estructurada por 25 empleados a quienes, se les asignó el test de Gagné (2012) para determinar motivación y el test de Koopmans (2013) para el desempeño laboral, ambos instrumentos validados a través del Alfa de Cronbach con 0.928 y 0.927. Los resultados obtenidos arrojaron que es evidente una correlación positiva moderada entre ambas variables, con valores de $Rho = 0.622$, $p\text{-valor} = 0.001$) para la motivación laboral, ($Rho = 0.496$, $p\text{-valor} = 0.012$) para desmotivación. Concluyendo que la motivación si posee una relación con el desempeño laboral en un restaurant de Chiclayo.

Asimismo, Salazar, (2020) ejecutó un trabajo de tesis, mediante el cual tuvo como objetivo, comprobar cómo influye la motivación sobre el desempeño laboral en los empleados de un molino en Chiclayo. Para esto, definió una investigación con una metodología cuantitativa, no experimental correlacional, para lo cual para la variable motivación empleó el modelo de Ryan & Deci, a través del cual evaluó tres dimensiones (desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca, mientras que para la variable desempeño laboral se empleó el modelo establecido por William & Anderson, evaluando dos dimensiones (desempeño de tareas y desempeño contextual), para ello, la muestra que se usó, estuvo estructurada por 44 colaboradores, a quienes se les asignó una encuesta la cual, estaba estructurada con una escala de Likert del 1 – 7. Los resultados arrojaron que la motivación si influye de forma significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores, debiéndose esto, a que se obtuvo un valor sigma de 0.000, asimismo, la desmotivación, afecta en el desempeño laboral, corroborándose por el valor estadístico sigma de 0.00; sin embargo, se evidenció que, tanto la desmotivación extrínseca como intrínseca, no interviene de forma favorable sobre el desempeño laboral, ya que en las pruebas estadísticas para ambas dimensiones se obtuvieron valores sigma de 0.396 y 0.727. Se concluyó que la única dimensión que influye sobre el desempeño laboral es, la desmotivación, enmarcándose en causas externas (salario, capacitación y condiciones laborales).

Del mismo modo, Burga & Wiese, (2018) elaboraron una investigación, cuyo objetivo fue describir como se muestra la motivación y el desempeño laboral en el personal del área administrativa de una fábrica agroindustrial en Lambayeque. Para ello se plantearon el método paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, del tipo transversal descriptivo, utilizaron una encuesta auto aplicada por Murillo, trabajando con una muestra de 17 colaboradores, para posteriormente procesar los datos obtenidos mediante un paquete estadístico. Los resultados alcanzados, arrojaron que entre las variables del estudio (Motivación y Desempeño laboral) estadísticamente hay una fuerte relación sobre los trabajadores administrativos de la empresa, mostrando el coeficiente de Pearson un valor de $r = 0.604$, indicándonos esto, que una influye sobre la otra. Asimismo, se observó una relación positiva moderada entre las dimensiones de las variables motivación y desempeño. Mostrándose valores de, $r = 0.622$ entre Incentivos y Actitud, $r = 0.773$ entre salarios y/o beneficios y Actitud, $r = 0.642$ entre

capacitaciones y productividad, $r=0.538$ entre capacitaciones y actitud, $r=0.540$ entre ambiente laboral y productividad, $r = 0.539$ entre Ambiente laboral y rendimiento; y $r = 0.603$ entre ambiente laboral y actitud. Se concluyó que, al tener una alta motivación, se incrementa de forma considerable el desempeño laboral en la fábrica, evidenciándose sobre los términos de productividad y eficiencia.

Así también, Granados, (2020) elaboró un trabajo de investigación, mediante el cual, se planteó como objetivo, poder determinar el nivel de correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, visto desde la visión de los trabajos del área asistencial y apoyo sanitario del Hospital I de EsSalud. Para ello, planteó una investigación con una metodología con un enfoque cuantitativo del tipo descriptivo-correlacional, utilizó un tamaño de muestra conformada por 58 colaboradores, a los cuales se les aplicó dos encuestas estructuradas. Los resultados recolectados evidenciaron que, entre las variables en estudio, la motivación es percibida mayoritariamente como regular por un 69% de los encuestados, sin embargo, el desempeño laboral es visto como regular por un 56.9%; mientras que las dimensiones de la motivación arrojaron valores de percepción de 69%, 48.3% y 51.7% para la motivación del logro, el poder y de la afiliación. Se concluyó que, entre la motivación y la correlación, existe una relación significativa ($p<0,05$), así como también entre a motivación del logro y poder con el desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación Laboral

Según Atoche Delgado, (2019) la define como la fortaleza e ímpetu interno que lleva a un colaborador a desarrollar una tarea en específico, utilizando de forma voluntaria sus recursos físicos y cognitivos, hasta alcanzar un objetivo deseado. Sin embargo, Naderi, (2018), la define como la razón o razones de como un colaborador actúa o se comportarse de una manera en particular.

Por otro lado, Peña & Villón (2018) la definen como el producto de la interrelación de la persona frente al estímulo generado por el centro laboral con el fin mayor de crear componentes que estimulen e inciten al trabajador a cumplir una determinada meta. Asimismo, para (Heckhausen & Heckhausen, 2018) la motivación surge de la interacción entre los estímulos situacionales y las características disposicionales.

1.3.1.1. Orígenes y desarrollo

La motivación como tal en los últimos años ha ido tomando cierta importancia, lo que ha llevado a que sea un objeto de estudio, dando pie a diferentes conceptos. Para muchos investigadores, la motivación se basa en analizar e identificar las diferentes interrelaciones que se dan entre los individuos y según sus diferentes conductas humanas (Naderi, 2018).

1.3.1.2. Tipos de motivación

Naderi, (2018), nos dice que las teorías de la motivación laboral suelen diferenciarse entre seis tipos distintos de motivación según su fuente de origen y/o actividad, siendo estas:

a. Motivación intrínseca

Esta referido a las actividades en las que el origen de la motivación está impulsado por una fuerza interna, que en consecuencia devuelve a uno mismo la satisfacción espontánea por la realización de la propia actividad.

b. Motivación extrínseca

Conduce a la satisfacción que no está arraigada en la actividad en sí, sino en consecuencias separables de la actividad, como las recompensas (monetarias) o la evitación del castigo.

c. Regulación Introyectada.

Se refiere a la motivación reguladora que su locus de causalidad es algo externo. Ha sido asumida por la persona, pero no ha sido admitida como propia.

d. Regulación identificada.

Describe situaciones en las que el comportamiento está algo interiorizada. La actividad se identifica como una meta elegida por uno mismo y es valorada; se experimenta una mayor libertad y voluntad. Así, se percibe que el comportamiento tiene un locus de causalidad interno.

e. Regulación integrada.

Se refiere al tipo más completo de internalización. La actividad, sus objetivos y valores están ampliamente interiorizados y se perciben como una parte integral del yo. La regulación integrada comparte algunas características con la motivación intrínseca.

f. motivación.

Se refiere a la falta de motivación e intención. Tanto las motivaciones autónomas como la controlada son intencionales, por lo que ambas se contraponen.

1.3.1.3. Clasificación de la motivación

Teniendo en cuenta el estrecho vínculo de las necesidades, una forma sencilla de catalogar a la motivación es utilizando la establecida por Maslow citada por Heckhausen (2018) quien la clasifica en.

a. Motivaciones fisiológicas o primarias

Dentro de estas podemos encontrar, el movimiento (motivación para cambiar, realizar ejercicio, bailar, etc.), la respiración, la alimentación, el reposo y/o descanso, entre otros.

b. Motivaciones sociales o secundarias

Aquí a diferencia de la anterior, encontramos motivaciones que nos hacen poder interrelacionarlos con los demás, como son la anticipación o seguridad, la pertenencia o amor, el respeto y autoridad, la autorrealización, entre otros.

1.3.1.4. Modelos teóricos de la Motivación

La motivación, ha sido uno de los factores más estudiados, haciendo que se generen muchas conclusiones a su alrededor, sin embargo, todos confluyen a un punto, el cual la caracteriza como tal (Naderi, 2018). Para Naranjo, (2009) la motivación es la condición o estado que hacen que se activen o creen energía hacia un organismo, la cual lo va a llevar a desarrollar una conducta orientada al cumplimiento de un determinado objetivo. Sin embargo, algunas teorías en la actualidad han determinado que la motivación se ha convertido en un intento del ser humano por optimizar una conducta, lo que explica la tendencia humana hacia un comportamiento exploratorio, la curiosidad, la atracción por la variedad, etc.

a. Teoría del doble factor

Teoría establecida por Frederick Herzberg (1959), citado por Quiroa, (2021) quien determinó que el comportamiento de las personas en el trabajo está direccionado por dos factores, los cuales las afectan de diversas formas, siendo estos, la satisfacción y la insatisfacción laboral.

b. Pirámide de necesidades de Maslow

Base teórica que se basa en la pirámide de las exigencias, las cuales se distribuyen en distintos ordenes según la preferencia, y del predominio de la actitud del colaborador, así también señala las necesidades subsiguientes:

- Necesidades fisiológicas o anatómicas (Comida, vivienda, refugio, dolor, etc.)
- Necesidad de seguridad, relacionada con la subsistencia del hombre y su nivel de sentirse protegido de las adversidades externas.
- Necesidades sociales, relacionadas con la vida social de los individuos y su capacidad de interrelación.
- Necesidades de estima, forma de como una persona recibe afecto, ya sea de manera personal o en grupo.

c. Teoría ERC

Teoría desarrollada por Alderfer, quién uso y ajusto la pirámide de Maslow a través de estudios empíricos, resumiendo las necesidades en, necesidades de existencia (E), de relación (R) y de crecimiento (C), describiéndolas en:

- Necesidades de existencia (E), relacionadas con el confort físico (la vida, protección y subsistencia).
- Necesidades de relación (R), concibe los niveles de interrelación de las personas ya sea de manera individual y/o social.
- Necesidades de crecimiento (C), orientada al desarrollo de las capacidades del individuo, integrando en esta las exigencias de estima y autorrealización.

1.3.1.5. Dimensión: Institución

A. Definición: Estructura social organizada que responde a un fin común, partiendo de una visión y misión preestablecida, generalmente es liderada por un superior, el cual monitorea y vigila se cumplan con las labores definidas para el éxito y crecimiento de esta (Hodgson, 2017).

B. Tipos: Según Hodgson, (2017), los tipos de instituciones a nivel laboral que existen son:

a. Públicas: Institución que responde a la gestión y manejo estatal de un país, se rige exclusivamente por normativa estatal.

b. Privadas: Institución perteneciente a un grupo de personas (directorio, fundadores, dueños), la cual, si bien se rige por normas estatales, también cuenta con su propia normativa que sirve para su desenvolvimiento administrativo.

C. Estructura

Todas las instituciones poseen una estructura orgánica, la cual permite el funcionamiento y cumplimiento de las labores de cada una de las áreas que la componen, existiendo una dirección o jefatura, la que normalmente dirige las actividades de la empresa, asimismo, es la que plantea los objetivos y metas a lograr, así como también la toma de las decisiones para lograrlas (Hodgson, 2017).

Por otro lado, existe un área que gestiona el recurso humano dentro de la institución, siendo su principal función, el cuidado del personal, mediante el establecimiento de un buen clima laboral, así como la implementación de estrategias para la motivación laboral la cual se vea reflejado en el desempeño laboral de sus colaboradores (Hodgson, 2017).

1.3.1.6. Dimensión: Grupo

A. Definición: Sistema de fuerza conformado por un número de personas que lo conforman, quienes además tienen un fin común, posee la capacidad de moldear capacidades individuales, y se encuentra en constantes cambios por diferentes externos, asimismo, son capaces de poder dar solución a diferentes problemas que se puedan dar en una organización (Rodríguez-Lora et al., 2021).

1.3.1.7. Dimensión: Persona:

A. Definición: Individuo que forma parte de un grupo, cuyo objetivo esencial es cumplir una función específica encomendada, que aporta al fin de un grupo, posee características intrínsecas que moldean su comportamiento, asimismo, posee objetivos personales y profesionales (Rodríguez-Lora et al., 2021).

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Definición

El desempeño laboral, al igual que la motivación laboral son dos términos que han sido muy estudiados, esto debido al creciente interés por las instituciones de querer entender y explicar los diversos factores que influyen sobre sus colaboradores y que impactan sobre el crecimiento de la organización (Choi et al., 2019). En un inicio, este término se lo denominaba como definición de cargos, después se convirtió en un instrumento para evaluar el ejercicio de cada cargo en el área productiva, en la actualidad es visto como base angular para el crecimiento y evolución de la efectividad y excelencia de las empresas (Bautista & Cienfuegos, 2020).

En ese sentido Zhihang & Yueyue, (2022) definen al desempeño laboral como el elemento muy importante en las organizaciones, en la que el colaborador aporta de diversas formas a situaciones que se presentan durante el desarrollo de una actividad frente a un objetivo establecido.

Por otro lado, Chiavenato, (2019) lo define como la eficacia que refleja el trabajador al momento de realizar una determinada labor, la cual resulta ser indispensable para la organización, otorgándole a esta una ventaja competitiva frente a las demás.

1.3.2.2. Factores que influyen sobre el desempeño laboral

Si bien el desempeño laboral es el comportamiento que tiene un colaborador para alcanzar los objetivos de una institución laboral, esta tiene diversas características que hacen que este se muestre como tal, siendo estas, las capacidades, habilidades de la persona, sus necesidades y cualidades, etc; las cuales interactúan con las labores del colaborador, dando como resultado el logro o fracaso de los objetivos planteados. Asimismo, hay otros factores que afectan al desempeño, estos son generados por la organización y que son percibidos por el trabajador como la equidad, actitudes de sus compañeros de trabajo o jefes, reconocimiento de su trabajo, si es tomado en cuenta, entre otros (Chiavenato, 2019). En la figura 1, se muestran las variables que repercuten sobre el desempeño laboral.

Figura 1 Factores que influyen sobre el desempeño laboral



Nota. Chiavenato, (2019).

1.3.2.3. Teorías del desempeño laboral

a. Desempeño laboral y proceso de acción

Según Hacker (1994) citado por Heckhausen, (2018), plasma esta definición como un actitud cognitiva, sostenida sobre el proceso de la información y el vínculo con la conducta, las cuales se diferencian y especializan según el área de trabajo; así también Hacker la observa como un objetivo que lo dirige hacia un plan, siendo su ejecución y feedback como factores que se presentan de manera instantánea, estableciendo seis pasos para su desarrollo, siendo estos, la ejecución de metas, la alineación, la toma de decisiones, la realización y control, la generación de planes y el Feedback.

b. Desempeño laboral según Campbell

Para Campbell (1993) citado por (Heckhausen, 2018), este término está más relacionado con el trabajo o tarea que realiza el colaborador y no en los resultados que esta pueda generar; estableciendo además que este se presenta a través de la motivación, las habilidades y conocimientos que tiene el trabajador; llegando además a determinar que existen ocho elementos que reflejan un adecuado desempeño laboral, siendo estos, el beneficio de una labor no especificada en el puesto, la productividad de la labor realizada informada de manera verbal o escrita, el esfuerzo realizado, el comportamiento del personal, el desempeño del equipo, el liderazgo y la administración.

1.3.2.4. Características del desempeño laboral

Chiavenato, (2019) nos dice que, si bien el desempeño laboral refleja el comportamiento de un colaborador hacia el logro de los propósitos establecidos para una determinada labor, esta se compone de ciertas características que se deben de tomar en cuenta, siendo estas:

a. Los resultados obtenidos

Vienen a hacer los productos parciales que en conjunto determinan el logro general de la labor designada a desarrollar, y que son consecuencia de diversos factores.

b. La relevancia para las metas de la organización

Es la importancia que tiene la labor realizada hacia los objetivos y metas organizacionales, cuyo fin además es su fundamento para una determinada área o actividad.

1.3.2.5. Evaluación del desempeño

Si bien el desempeño en las organizaciones no está orientado a algo general, sino más bien a un puesto en específico, lo que hace que su evaluación sea situacional, haciendo que varíe de una persona a otra, dependiendo además de muchas variables que la condicionan, es por ello que la evaluación del desempeño como tal, viene a ser como el evaluador aprecia de manera sistemática el rol del colaborador en un determinado puesto de trabajo y el potencial que tiene para desarrollar profesionalmente.

Figura 2 *Proceso de gestación del desempeño*



Nota. Chiavenato, (2019).

1.3.2.6. Tipos de desempeño

Chiavenato, (2019) nos dice que los tipos de desempeño que existen son:

a. Desempeño de la tarea

Desempeño relacionado al éxito de una actividad y los compromisos que esta exige de acuerdo con las capacidades y conocimientos que se describen para cada puesto de trabajo y que generan una contribución directa o indirecta hacia la organización.

b. Desempeño contextual

Es el desempeño que se basa en los comportamientos y actitudes espontáneas e individuales que sobrepasan a lo anhelado para un determinado cargo laboral, este desempeño es el más trascendente para la realización efectiva de las metas y logros establecidos por las instituciones, además que fomentan su mejor funcionamiento.

1.3.2.7. Dimensión: Evaluación:

A. Definición: Proceso sistematizado, de tipo continuo que permite el recojo de información (cuantitativa y/o cualitativa), y determinar el cumplimiento de requisitos y exigencias, para ello se debe de hacer

uso de diferentes instrumentos que nos permitan comparar los criterios preestablecidos, que ayuden a dar un valor o índice que permita la toma de decisiones (Delahoz-Dominguez et al., 2020).

B. Tipos: Según Delahoz-Dominguez et al., (2020) el objetivo que tiene el proceso de evaluación, esta puede ser:

- **Orientada a los objetivos de la empresa:** Se desarrolla para evaluar el logro de los objetivos desarrollados por lo colaboradores dentro de una empresa.
- **Orientadas al merito o valor de desempeño:** Tipo de evaluación que se realiza para premiar el desempeño de un trabajador dentro de una empresa, normalmente se aplica en colaboradores que tienen un buen tiempo en la empresa y muestran un desempeño laboral alto.
- **Orientadas a la toma de decisiones:** Tipo de evaluación que se realiza para determinar el avance de los logros dentro de una empresa y establecer estrategias para poder superar trabas o impases en aquellos que no se evidencia un avance consistente y poseen un porcentaje de avance por debajo de lo esperado según el periodo de tiempo.

1.3.2.8. **Dimensión: Autoevaluación:**

A. Definición: Prospección global sistematizada, que se realiza una persona o empresa con el objetivo de identificar el desarrollo y evolución de las actividades y resultados obtenidos en un determinado periodo de tiempo, permitiendo determinar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades existentes, y la búsqueda de la excelencia (Panadero & Alonso-Tapia, 2018).

B. Beneficios de la autoevaluación: Según Panadero & Alonso-Tapia, (2018) los beneficios que trae la autoevaluación son:

- a. Permite tener un enfoque más riguroso y estructurado en el proceso de mejora en la empresa.

- b. Debe ser realizado sobre hechos y no sobre opiniones sin fundamento.
- c. Permite la integración de diferentes iniciativas orientadas a la mejora continua de la institución.
- d. Bien estructurada e implementada es una herramienta potente para obtener un diagnóstico de la empresa.
- e. Genera oportunidades de mejora, así como también el reconocimiento en el progreso de los logros de los colaboradores.
- f. Permite compartir e integrar diferentes visiones y/o enfoques con las demás áreas de la institución.
- g. Permite una mejor integración de las áreas que conforman la institución.

C. Proceso de la autoevaluación: Según Panadero & Alonso-Tapia, (2018), el procedimiento que se debe desarrollar para una buena autoevaluación posee los siguientes componentes:

- a. **Compromiso y formación:** Debe de existir un fuerte compromiso por la alta dirección de la empresa para su aplicación e implementación, así como también, validar los instrumentos a utilizar para el recojo de la información.
- b. **Buena planificación:** Debe de tenerse bien claro el enfoque que tendrá el proceso de autoevaluación, así como también, establecer las áreas que conformarán el proceso y los periodos de tiempo que se aplicarán en cada una de ellas.
- c. **Conformación de los equipos de trabajo:** Se debe de crear el equipo de trabajo que realizará la actividad, asimismo, se delegarán las funciones a realizar y el líder del equipo de trabajo,
- d. **Implementación de la autoevaluación:** Ejecutar el proceso de autoevaluación, respetando los tiempos y cada uno de sus componentes, así como también la debida aplicación de las herramientas previamente definidas.
- e. **Conclusiones:** Analizados los resultados del proceso de evaluación, se establecen las conclusiones, las cuales deben ser

los más objetivas y asertivas posibles, asimismo, deben estar orientadas a la finalidad por la que se planteó realizar la autoevaluación.

- f. **Propuesta de mejora:** Es la actividad final por desarrollar, en ella se plasman las mejoras a realizar en base a los resultados de la autoevaluación y las conclusiones logradas, las cuales deben estar orientadas a la mejora del área o procesos que fueron evaluados.

1.3.2.9. Dimensión: Productividad

Todas las empresas actualmente tienen un gran reto dentro, por lo que muchas establecen grandes esfuerzos por alcanzarla, siendo esta, la productividad, tal es así que, la productividad como tal ha evolucionado, convirtiéndose en uno de los factores clave para muchas empresas, sobre todo para aquellas que se encuentran en países en desarrollo (Ramírez Méndez et al., 2022).

- A. **Definición:** Es la manera en que una determinada empresa utiliza de manera adecuada y utiliza de forma óptima todos sus recursos y factores de producción en la elaboración de productos o la prestación de servicios, sin impactar sobre su recurso humano, económico, material y/o financiero (Ramírez Méndez et al., 2022).

- B. **Componentes de la productividad:** Según (Ramírez Méndez et al., 2022) los componentes que deben de existir cuando de productividad se habla, son:

- a. **Eficiencia:** Herramienta que permite medir los componentes internos de una empresa, normalmente, se centra en los aspectos económicos y técnicos, con el objetivo de minorizar los costos durante la elaboración de un producto o en la prestación de un servicio, para ello evalúa las metas y mide el desempeño alcanzado,
- b. **Eficacia:** Viene a ser la capacidad que posee una organización para alcanzar los objetivos y metas planteadas, vinculándolas con los factores externos existentes

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación

Actualmente la optimización de los procesos y la alta productividad en las empresas, son dos componentes que vienen tomando mucha importancia, es por lo que la motivación y el desempeño laboral en las organizaciones, nos sirven como justificación, como eje base para el desarrollo de esta investigación, tanto desde el aspecto teórico como práctico, para ello, se planteó una extensa búsqueda y revisión de artículos científicos y trabajos de investigación que nos ayuden a tener un mejor entendimiento de la problemática identificada, y de cómo estas dos variables se correlacionan en la administración del recurso humano en las instituciones estatales.

En el aspecto Social, la investigación se sustenta en la situación actual por la que estamos atravesando, dado a que mucho de los profesionales y trabajadores de diversas empresas públicas no cuentan con los conocimientos adecuados para poder desempeñarse de manera adecuada en las diferentes áreas de trabajo en muchas instituciones del estado, asimismo, nos permitiría poder identificar los factores externos que hacen que un profesional en nuestro país se sienta motivado a nivel personal y profesional, favoreciendo esto el fortalecimiento de las capacidades de la mano de obra en nuestro país, incrementando la aplicación de la meritocracia.

En el aspecto económico, la presente investigación se justifica, debido a que el éxito y crecimiento de muchas empresas en nuestro país, se sustentan en la prestación de servicios y elaboración de productos, por lo que, si en ellas existe una adecuada motivación sobre sus colaboradores, esta empresa se verá fortalecida, ya que sus rendimientos laborales serán los ideales, reflejándose estos en su productividad, impactando de manera directa sobre el crecimiento económico de nuestro país, atrayendo más inversiones y una competencia sana entre las empresas e instituciones tanto públicas como privadas.

1.6. Hipótesis

H0: Si existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2022.

H1: No existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) – 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre la institución y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.
- Establecer la relación entre grupo y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.
- Establecer la relación entre personas y Productividad en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipos y diseños de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, siendo del tipo, Descriptivo, con un carácter correlacional ya que se describirá el comportamiento de las variables en estudio (Motivación y Desempeño Laboral) según sus dimensiones previamente identificadas, buscándose además establecer los niveles de correlación que existen entre ellas en los trabajadores de la Unidad Ejecutora – 300 Educación Chiclayo (UGEL).

2.1.2. Diseño de Investigación

El estudio tendrá un diseño no experimental, de carácter transversal, debido a que se buscará analizar y especificar las correlaciones entre las dos variables en un tiempo determinado.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población que conforma este estudio son los trabajadores de la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), de la provincia de Chiclayo que cuenta con una población 100 trabajadores en total.

2.2.2. Muestra

Se aplico un muestreo probabilístico por conveniencia dado a que la población es pequeña, se consideró tomar por conveniencia esa pequeña muestra, siendo esta de 100 trabajadores que conforman la Unidad Ejecutora – 300 Educación Chiclayo (UGEL), de la provincia de Chiclayo.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable Independiente: Motivación

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

2.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Variable Independiente

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Técnicas e Instrumentos
Motivación	Institución	Compensación	1-7	Encuesta – Cuestionario (Escala de Likert)
		Beneficios Sociales		
	Grupo	Comunicación	8-12	
		Relación Interpersonales		
Personas	Falta de Confianza	13- 18		
	Clima Laboral Desagradable			

Tabla 2 Variable Dependiente

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Técnicas e Instrumentos
Desempeño Laboral	Evaluación	Buena	19-21	Encuesta – Cuestionario (Escala de Likert)
		Regular		
		Mala		
	Autoevaluación	Personal	22-2	
		Laboral		
		Organizacional		
Productividad	Alta	25-28		
	Media			
	Baja			

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se adoptará en el presente estudio será “La Encuesta”, la cual nos ayudará a analizar la opinión de la muestra en estudio.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para recopilar información de datos será necesario “El Cuestionario”, el cual será aplicado de manera personal de manera directa en un determinado momento para cada una de las variables en estudio. Se utilizará la escala de Likert en ambos cuestionarios.

2.4.3. Técnicas de Validez

Para la validación de la técnica e instrumento se empleará la metodología de validación de juicios por expertos.

Tabla 3 *Expertos para validación de instrumentos de recolección*

N°	Apellidos y Nombres	Título profesional	Grado Académico
1	García Yovera Abraham José	Licenciado en Administración	Doctor en Gestión pública y magister en talento Humano.
2	Espinoza Rodríguez Hugo	Licenciado en Administración	Doctor en Administración.
3	Mery Guarnizo Sandra	Licenciado en Administración	Magister en Talento Humano.

Nota. Elaboración Propia.

2.4.4. Técnicas de Confiabilidad

Para establecer el grado de confiabilidad de la información recolectada se aplicará la prueba estadística “Alfa de Cronbach”

Tabla 4 Prueba de confiabilidad "Alfa de Cronbach"

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,848	,895	28

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 3, donde se muestra la prueba de confiabilidad "Alfa de Cronbach" para el instrumento aplicado a los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), se puede observar que el valor obtenido es 0.848, lo que nos hace concluir que el instrumento y los datos que recolectamos son confiables.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El procesamiento para el análisis de los resultados será inicialmente aplicando la prueba de Chi-Cuadrado para determinar el nivel de correlación entre las dos variables en estudio con un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Para esto se manejará el software SPSS - Versión 22.

2.6. Criterios éticos

Teniendo en cuenta los criterios éticos establecidos por Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018), podemos decir que:

- a. **Respeto a las personas:** Durante el desarrollo del estudio se respetará las opiniones y elecciones brindadas por los entrevistados protegiendo además a aquellos con autonomía y/o capacidad disminuida. Se tramitarán los permisos pertinentes para la transcripción de los datos recopilados.
- b. **Beneficencia:** En todo momento se tratará a los entrevistados con un carácter ético, acatando y respetando sus dictámenes, cuidándolos de daños y buscando en todo momento su bienestar.
- c. **Justicia:** Todas las personas entrevistadas en el estudio serán manejadas y tratadas por igual, evitándose en todo momento del estudio que exista o perciba algún favoritismo o beneficio hacia alguien en especial.
- d. **Confidencialidad:** Los datos obtenidos durante el estudio, serán mantenidos en total confidencialidad, siendo solo utilizados para propósitos propios e inherentes del estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Teniendo en cuenta las pautas y juicios de rigor científico establecidos por Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018), podemos decir que:

- a. **La credibilidad o Valor de la Verdad.** Se tendrán en cuenta los sucesos que favorezcan al estudio y que sean considerados creíbles, teniendo en cuenta esto, se usarán argumentos válidos y fiables, sustentados en bases teóricas que ayuden a demostrar los datos obtenidos en el estudio, avalando del procedimiento y metodología seguidos en la investigación.
- b. **Confortabilidad.** Se respetarán los métodos y protocolos establecidos en el presente estudio, lo que nos ayudará a que otros investigadores puedan replicarlos, se analizarán los datos e información recopilada alcanzando las conclusiones iguales o similares, tratando de que estas mantengan los enfoques y perspectivas establecidas.
- c. **Transferibilidad o Aplicabilidad.** La información y datos obtenidos se reproducirán de forma adecuada con el objetivo mayor, de que se puedan transferir y aplicar sobre la temática que se crea conveniente y/o ser empleada sobre otro contexto, dependiendo de las condiciones o el nivel que se desee plantear.
- d. **Neutralidad.** Se respetará la neutralidad de los datos obtenidos, para ello, estos no serán manipulados ni alterados, para un fin de intereses, evitando el sesgo, se mantendrá la información tal cual se recoja con los instrumentos establecidos.

III. RESULTADOS Y DISCUSIONES

3.1. Resultados en Tablas y figuras

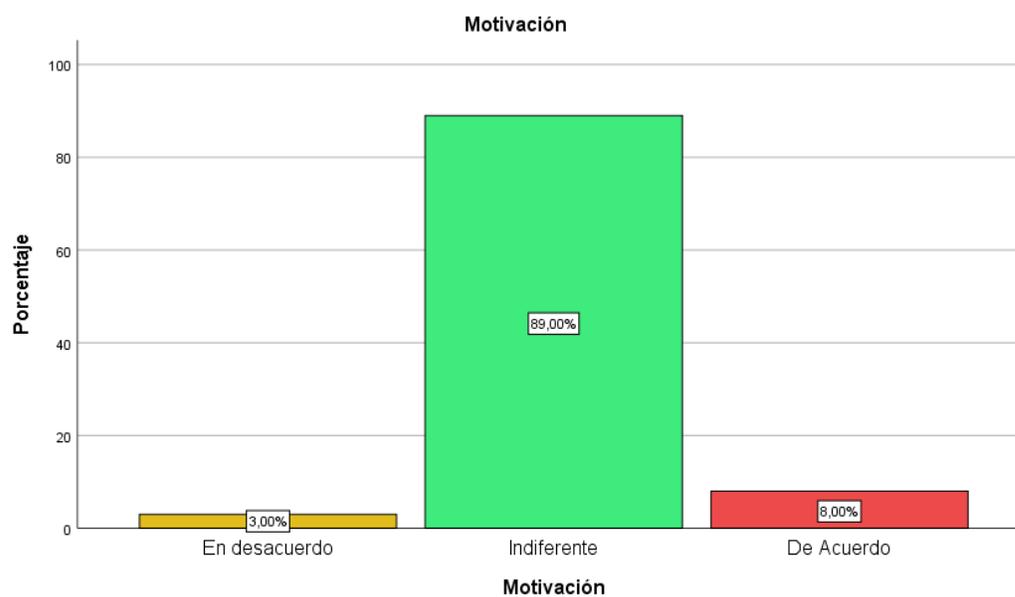
3.1.1. Análisis de tablas

Tabla 5

Determinar el nivel de la variable “Motivación”

Items	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	3,0
Indiferente	89	89,0
De Acuerdo	8	8,0
Total	100	100,0

Figura 3 Nivel de la Variable “Motivación”



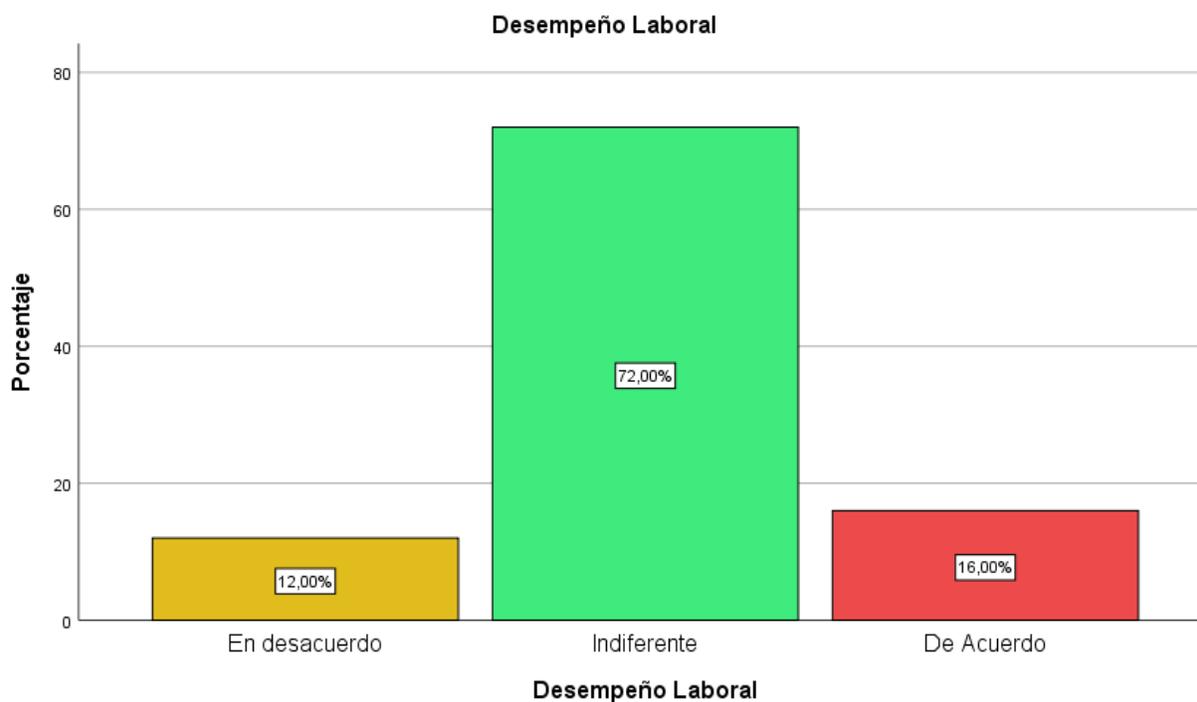
Nota. En la figura se observa, que el nivel de variable “Motivación”, presenta un nivel de desacuerdo con 3%, indiferente de 89% y de acuerdo de 8%.

Tabla 6

Determinar el nivel de la Variable "Desempeño Laboral"

Items	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	12	12,0
Indiferente	72	72,0
De Acuerdo	16	16,0
Total	100	100,0

Figura 4 *Nivel de la Variable Desempeño Laboral*



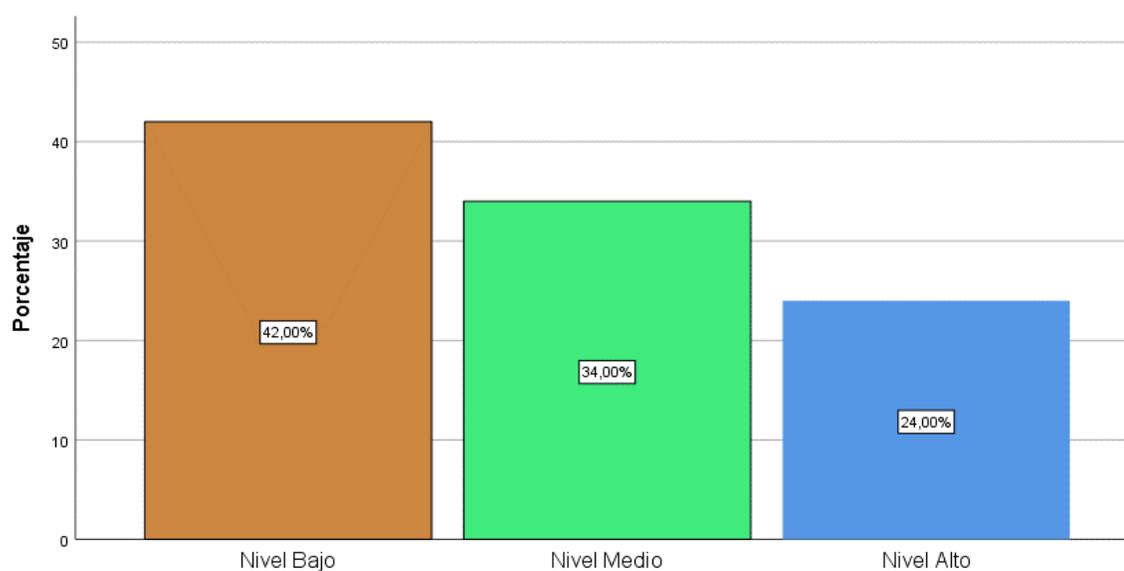
Nota. En la figura se observa, que el nivel de variable Desempeño Laboral, presenta un nivel de desacuerdo con 12 %, indiferente de 72% y de acuerdo de 16%.

Tabla 7

Determinar el nivel de la Dimensión "Institución"

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	42	42,0
Nivel medio	34	34,0
Nivel Alto	24	34,0
Total	100	100,0

Figura 5 Nivel de la Dimensión Institución



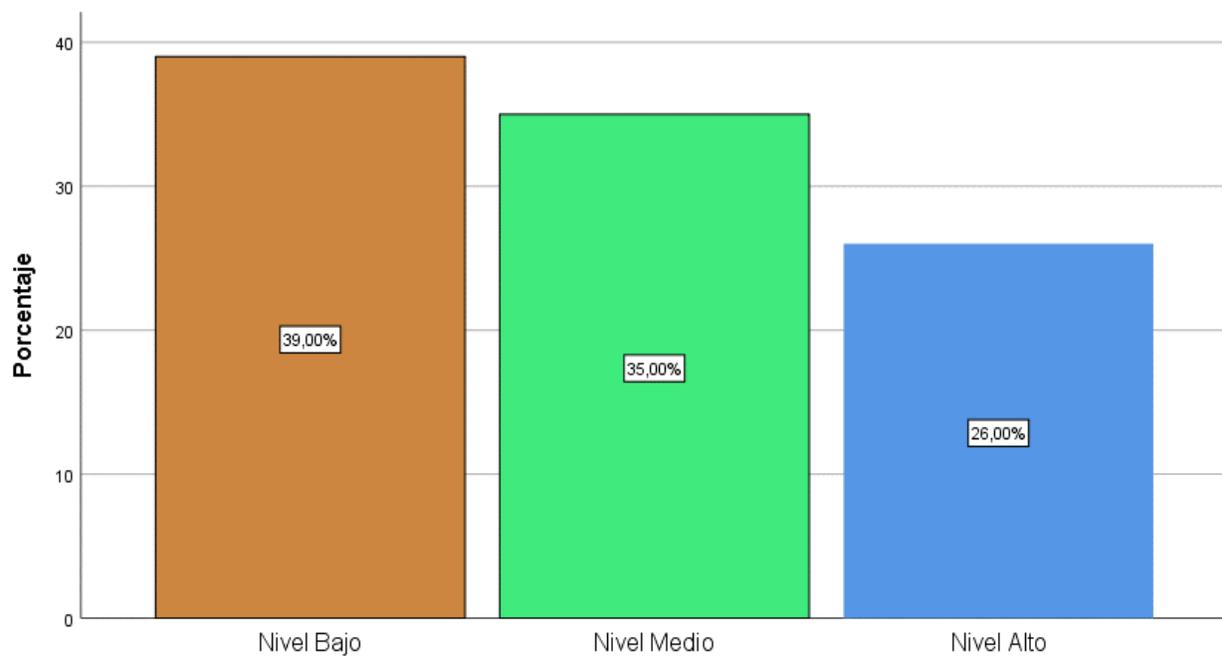
Nota. En la figura se observa, que el nivel de Dimensión Institución, presenta un nivel Bajo con 42 %, en un Nivel Medio de 34 % y en un Nivel Alto de 24 %.

Tabla 8

Determinar el nivel de la Dimensión "Grupo"

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	39	39,0
Nivel medio	35	35,0
Nivel Alto	26	26,0
Total	100	100,0

Figura 6 Nivel de la Dimensión "Grupo"



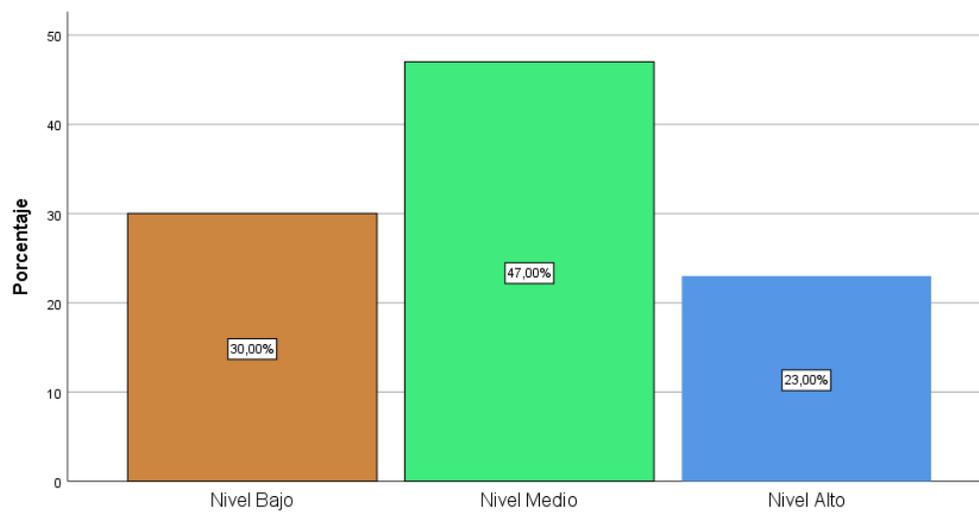
Nota. En la figura se observa, que el nivel de Dimensión Grupo, presenta un nivel Bajo con 39 %, en un Nivel Medio de 35 % y en un Nivel Alto de 26 %.

Tabla 9

Determinar el nivel de la Dimensión "Personas"

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	30	29,4
Nivel medio	47	46,1
Nivel Alto	23	22,5
Total	100	100,0

Figura 7 Nivel de la Dimensión "Personas"



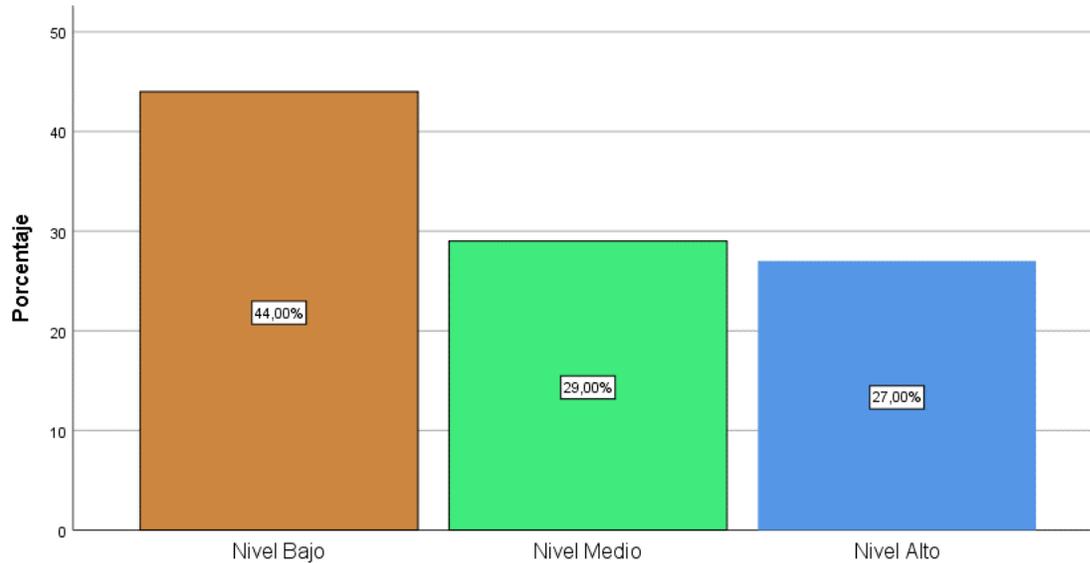
Nota. En la figura se observa, que el nivel de Dimensión Personas, presenta un nivel Bajo con 29,4 %, en un Nivel Medio de 46,1% y en un Nivel Alto de 22,5 %.

Tabla 10

Nivel de la Dimensión "Evaluación"

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	44	44.0
Nivel medio	29	29,0
Nivel Alto	27	27,0
Total	100	100,0

Figura 8 *Nivel de la Dimensión "Evaluación"*



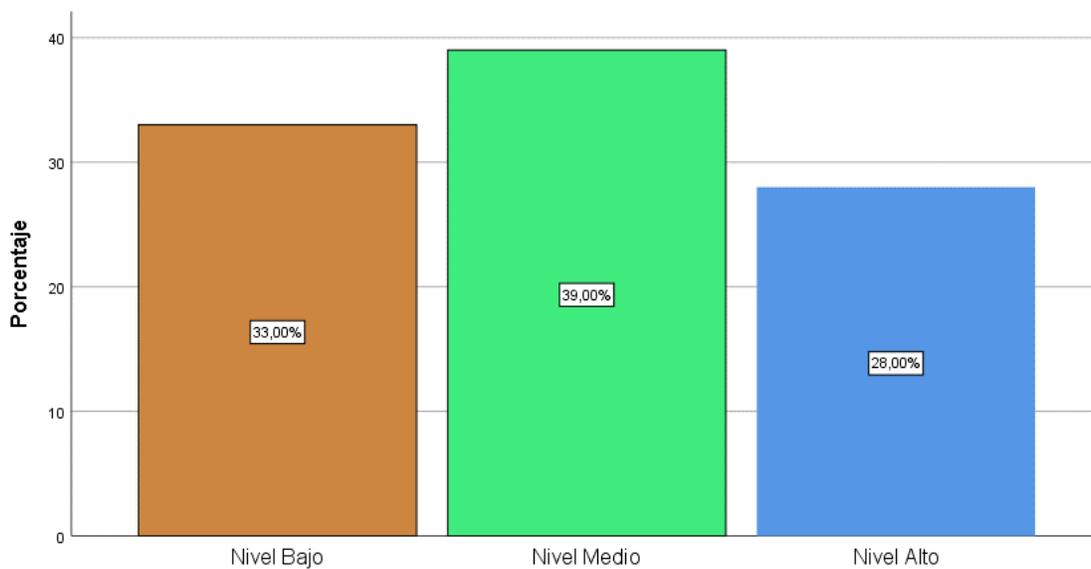
Nota. En la figura se observa, que el nivel de Dimensión Evaluación, presenta un nivel Bajo con 44%, en un Nivel Medio de 29% y en un Nivel Alto de 27%.

Tabla 11

Nivel de la Dimensión "Autoevaluación"

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	33	33,0
Nivel medio	39	39,0
Nivel Alto	28	28,0
Total	100	100,0

Figura 9 Nivel de la Dimensión "Autoevaluación"



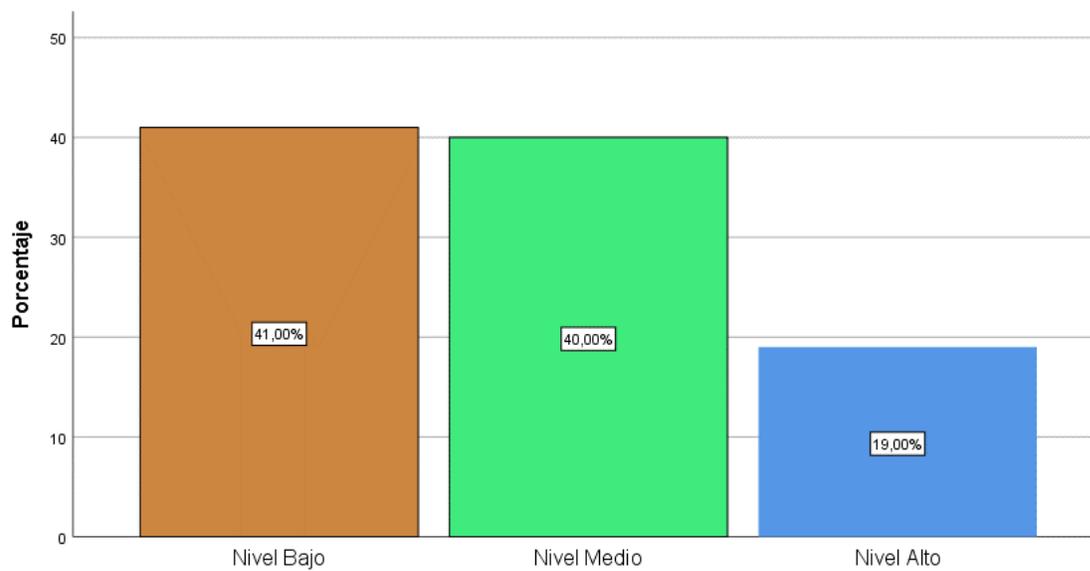
Nota. En la figura se observa, que el nivel de la Dimensión Autoevaluación, presenta un nivel Bajo con 33%, en un Nivel Medio de 39% y en un Nivel Alto de 28%.

Tabla 12

Nivel de la Dimensión "Productividad"

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	41	41,0
Nivel medio	40	40,0
Nivel Alto	19	19,0
Total	100	100,0

Figura 10 *Nivel de la dimensión "Productividad"*



Nota. En la figura se observa, que el nivel de Dimensión Productividad, presenta un nivel Bajo con 41%, en un Nivel Medio de 40% y en un Nivel Alto de 19%.

3.1.2. Análisis Inferencial

Tabla 13

Prueba de Chi-cuadrado para determinar la relación entre la variable independiente "Motivación y la variable dependiente "Desempeño Laboral"

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,308	4	,000
Razón de verosimilitud	2,116	4	,714
Asociación lineal por lineal	,013	1	,908
N de casos válidos	100		

Interpretación: Como el valor de significación (Valor crítico observado) 0.000 es menor a 0.005, se puede inferir que la variable "Motivación" si se correlaciona significativamente con el "Desempeño Laboral" en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL)

Tabla 14

Prueba de Chi- cuadrado para determinar la relación entre la Dimensión "Institución y la variable Desempeño laboral"

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,184	6	,000
Razón de verosimilitud	11,720	6	,069
Asociación lineal por lineal	1,098	1	,295
N de casos válidos	100		

Interpretación: Como el valor de significación (Valor crítico observado) 0.000 es menor a 0.005, se puede inferir que la dimensión "Institución" de la variable "Motivación" si se relaciona significativamente con el "Desempeño Laboral" en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL)

Tabla 15

Prueba de Chi- cuadrado para determinar la relación en la dimensión "Grupo y la variable Desempeño Laboral"

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,290	4	,000
Razón de verosimilitud	3,538	4	,472
Asociación lineal por lineal	,017	1	,895
N de casos válidos	100		

Interpretación: Como el valor de significación (Valor crítico observado) 0.000 es menor a 0.005, se puede inferir que la dimensión "Grupo" de la variable "Motivación" si se relaciona significativamente con el "Desempeño Laboral" en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL)

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado para determinar la relación entre la Dimensión "Personas y la variable Desempeño Laboral"

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,067	4	,723
Razón de verosimilitud	2,296	4	,682
Asociación lineal por lineal	,269	1	,604
N de casos válidos	100		

Interpretación: Como el valor de significación (Valor crítico observado) 0.000 es menor a 0.005, se puede inferir que la dimensión "Personas" de la variable "Motivación" si se relaciona significativamente con el "Desempeño Laboral" en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL)

3.2. Discusiones

Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) – 2022.

Los resultados arrojados en la prueba de correlación Chi – cuadrado evidencia que entre la variable independiente motivación y la variable dependiente desempeño laboral, si existe una correlación significativa, los que nos hace inferir que dentro de la unidad ejecutora, la motivación que recién sus colaboradores, influye de manera sustancial sobre su desempeño laboral, asimismo, podemos evidenciar que entre las dimensiones de la variable independiente (Institución, Grupo y Personas), frente al desempeño laboral, también poseen una relación significativa, esto se debe a que, cuando una institución genera un adecuado clima laboral, en la que cada área o grupo de trabajo, se enfocan en obtener una meta en común, esta influye de manera sustancial sobre el desempeño laboral de la persona, ya que esta, se siente parte de un equipo y a la vez se siente valorado a nivel personal y profesional, esto se corrobora con Spector, (2022) quien nos dice que la satisfacción laboral es pieza fundamental en el desarrollo de muchas empresas, esto debido a que, cuando un colaborador dentro de su ámbito de trabajo, tiene una satisfacción laboral positiva, esto se va a ver reflejado en su desempeño laboral, a tal punto que puede convertirse en pieza fundamental para la identificación e implementación de mejoras en los procesos que desarrolla la empresa. Por otro lado, Forson et al., (2021) nos dicen que, el entorno laboral es uno de los componentes que mayor impacto tiene sobre el desempeño laboral, ya que si este no es el adecuado, los colaboradores que lo conforman, se van a sentir desmotivados, generando un quiebre dentro de la empresa, reflejándose en conflictos entre las áreas y el poco interés del personal por la implementación de mejoras. Del mismo modo Romero & Rosado, (2019) evidenciaron que, entre estas variables, la interacción además de ser significativa, es vital, llegándose a complementar una con la otra, esto debido a que, si una empresa posee un crecimiento sostenible durante un determinado periodo, este se debe al óptimo desempeño laboral de sus trabajadores, lo que genera un bienestar, que se va a ver reflejado en la motivación que los colaboradores reciben como contribución por su excelente trabajo, mejorando el ambiente laboral y una satisfacción personal de sus colaboradores al momento de desarrollar sus labores.

Establecer la relación entre la institución y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.

Los resultados generados nos demuestran que el grado de motivación de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) es bajo, esto debido a que, en las baremaciones realizadas para cada una de las preguntas según las dimensiones de dicha variable, se observaron porcentajes acumulados de 76% en el nivel Bajo y Medio para la dimensión "Institución", en la dimensión "Grupo" un porcentaje acumulado de 74% en el Nivel Bajo y Medio y en la dimensión "Personas" un porcentaje acumulado de 77% en los mismos niveles, cabe resaltar que los indicadores evaluados dentro de estas dimensiones tenemos las compensaciones, beneficios sociales y económicos, comunicación, relaciones personales, falta de confianza y clima laboral. Lo que demuestra que la motivación en dicho centro laboral es baja, por lo que este uno de los puntos a tener muy en cuenta al momento de establecer una estrategia para elevar la motivación en los trabajadores. Estos datos se corroboran con Paredes et al, (2021), quienes nos dicen que la totalidad de los funcionarios de instituciones públicas poseen un bajo nivel de motivación, esto debido al sistema laboral que estos tienen, generando en sus colaboradores una desmotivación, reflejándose posteriormente en el desenvolvimiento de sus labores. Asimismo, Carrillo & Guevara , (2019), nos dicen que los empleados de instituciones públicas tienen un bajo nivel de motivación, esto debido a que muchos están contratados por pocos periodos de tiempo, y no saben si el próximo mes continuarán laborando, lo que hace que no se sientan estables y no exista un cómodo clima laboral, lo que genera que muchos desarrollen sus labores por inercia, sin importarles el logro de los objetivos planteados por el área en la que trabajan. Por otro lado Barrios et al., (2019), mencionan que los servidores públicos no tienen un nivel de motivación laboral alto, gracias a los beneficios laborales y económicos, así como la estabilidad laboral que ofrecen las instituciones públicas, sumado a esto, el poco valor que se le da a la meritocracia, haciendo que muchos trabajadores, estén buscando otros trabajos, perdiendo el enfoque de su trabajo, minimizando sus esfuerzos por mejorar.

Establecer la relación entre grupo y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.

Los datos conseguidos para examinar el desempeño laboral de los funcionarios en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) en el año 2022, nos muestran que este es Bajo”, siendo la dimensión que arrojo los niveles más bajos el de la “Productividad” con una frecuencia acumulada de 81% entre los niveles “Bajo y Medio”, asimismo en las dimensiones de “Evaluación” mostro un acumulado de 73% entre el nivel “Bajo y Medio”, y en la “Autoevaluación” fue un acumulado de 72% entre “Bajo y Medio”, a pesar de que los colaboradores de dicha UGEL están de acuerdo y totalmente de acuerdo de que el nivel de productividad es el óptimo y que este ha ido incrementando con el tiempo, sin embargo existe un desacuerdo en que se aplique una autoevaluación en la institución y que esta no va a ayudar a optimizar el desempeño laboral en la institución. Esto nos evidencia que el desempeño laboral de los funcionarios en dicha institución evaluada no tiene una sola dirección, haciendo que cada colaborador cumpla con sus obligaciones y responsabilidades a su parecer. Estos resultados se corroboran con Guerrero et al., (2019) quienes nos dicen que en las instituciones públicas, se suele usar el autoritarismo como forma para llegar a los objetivos y metas, sin embargo, esto genera un detrimento en este tipo de instituciones, debido a que se crea un clima soportado en la producción de ordenes por parte de las autoridades, trayendo consigo que el trabajador pierda ciertas habilidades positivas como la iniciativa, la proactividad, el compromiso, la sinergia, entre otros, destruyendo el trabajo en equipo de modo efectivo y asertivo. Asimismo, Paredes et al., (2021) nos dicen que uno de los componentes para que el desempeño laboral en una institución no se de manera óptima es, cuando los colaboradores reconocen en sus autoridades, una falta de conocimiento en la gestión administrativa, así como también un desconocimiento de los procesos administrativos lo que lleva a que solo se cumplan con las labores sin un aporte importante por parte de los colaboradores, esto debido a que muchas de las instituciones del estado, no respetan la meritocracia, colocando como autoridades, trabajadores sin experiencia y que además no tienen un objetivo claro.

Establecer la relación entre personas y Productividad en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.

Los resultados obtenidos en las pruebas de Chi-cuadrado que ayudan a analizar la correlación que hay entre la Motivación y el Desempeño Laboral, nos muestran un nivel de significación menor a 0.005, haciendo que se pueda inferir que esta es positiva y que, si están relacionadas, asimismo, al analizar el nivel de correlación entre las dimensiones de la variable Motivación (Institución, Grupo y Personas), también se puede evidenciar que el nivel de significancia es menor a 0.005, por lo que se puede decir que también existe un nivel de relación positivo entre las dimensiones de la Motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) – 2022, resultados que se corroboran con Aguirre & Carrillo, (2018), quien nos dice que el nivel de motivación laboral y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy fuerte. Por otro lado, Linares, (2017) asevera que existe una relación positiva – directamente proporcional, entre la Motivación y el Desempeño Laboral, y que la relación entre ambas variables si existe, influyendo una sobre la otra. Del mismo modo, Atoche ,(2021) nos comenta que resultados obtenidos en su estudio arrojaron que existe una relación positiva moderada entre las variables Motivación y Desempeño Laboral. Tal es así que Peña & Villón (2018) nos dice que un trabajador motivado otorgará a la institución un mejor desempeño, desarrollando en él, la sensación de pertenencia y fidelidad, trayendo consigo beneficios para la empresa, evidenciándose también, la capacidad de este trabajador en la búsqueda de la mejora continua en las labores encomendadas y una mejor actitud al momento de enfrentar un determinado problema.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- Se determinó que el nivel de relación entre las variables “motivación” y el “desempeño laboral” en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) en el periodo 2022 es una relación positiva, siendo los valores de significación entre las variables en estudio, según el Chi-cuadrado de Pearson de 0.000, asimismo, dicho nivel de correlación se dio entre las dimensiones de la variable “Motivación” frente a la variable “Desempeño Laboral”.
- Se determinó que entre la dimensión de la variable motivación “Institución” y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) en el periodo 2022 existe una relación positiva, evidenciando esto, en el valor de Chi-cuadrado de Pearson de 12,18 y un valor de significancia de 0,000, lo que demostraría que la implementación de estrategias que posee la institución para generar un adecuado clima laboral sobre sus colaboradores tiene una fuerte influencia sobre el desempeño que estos tienen en las áreas en las que se desarrollan.
- Se determinó que entre la dimensión de la variable motivación (grupo) y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) en el año 2022, fue positivo, evidenciándose esto en el valor de Chi-cuadrado de Pearson de 3,290 y un nivel de significancia de 0,000, lo que demostraría que las relaciones interpersonales en dicha institución influyen de manera considerable sobre el rendimiento laboral de sus colaboradores, ya que si no existe una buena comunicación y se presenta un deficiente clima laboral, este impactará de gran forma sobre las labores y/o actividades que trayendo consigo un efecto negativo sobre el logro de objetivos o metas institucionales.
- Se estableció que entre la dimensión de la variable motivación (personas) y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) en el periodo 2022, la existe una relación positiva, ya que el valor de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson fue de 2,067 con un nivel de significancia de 0,723, permitiéndonos concluir que la percepción que tiene el trabajador de esta institución al momento de desarrollar su trabajo, y como este se siente en él, impacta de manera considerable sobre su rendimiento laboral, siendo los factores que más influyen sobre esta dimensión, la remuneración, el clima laboral y el desarrollo personal y profesional.

4.2. RECOMENDACIONES

- Implementar dentro de la institución estrategias que ayuden a incrementar el nivel de Motivación de los funcionarios en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), ya que esto permitirá poder acrecentar el desempeño laboral en cada uno de ellos, viéndose reflejado en la atención que se les brinda a los estudiantes y padres de familia. Para ello se recomienda realizar un diagnóstico inicial, con el objetivo de poder identificar cuáles son los factores (internos y externos) que podrían estar influyendo sobre estas variables y plantearse estrategias que ayuden a minorar su efecto sobre aquellos que impactan de manera negativa y fortalecer aquellos que brindan un efecto positivo.
- Diseñar e implementar herramientas e instrumentos que ayuden a realizar de una mejor manera la evaluación y monitoreo del desempeño laboral de los funcionarios en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), desarrollando también un plan de trabajo orientado a mejorar el clima laboral en dicha institución, dicha labor, debe ser realizada por el área de talento humano, la cual debe implementar estrategias orientadas al logro de este objetivo, ayudando así a incrementar el sentido de apego y responsabilidad de sus colaboradores, asimismo, de establecer un herramienta que permita medir su influencia sobre el rendimiento laboral, y posteriores mejoras.
- Desarrollar estrategias que ayuden a fortalecer el componente de los grupos de trabajo que existen en dicha institución educativa, para ello se recomienda que cada área realice un diagnóstico que permita poder establecer el nivel de relación que existe entre cada una de las áreas y como impacta en el logro de sus metas, pudiendo así identificar problemas de falta de comunicación y de relaciones interpersonales, ayudando así a reducir la falta de confianza entre los trabajadores, trayendo consigo un cambio en la perspectiva laboral, haciendo que haya un mayor logro de metas y un manejo adecuado de los recursos durante su ejecución.
- Desarrollar estrategias que permitan fortalecer las capacidades del personal a través de capacitaciones, a partir del reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, así también el brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades, e incentivando el crecimiento personal y profesional, finalmente apoyar a los colaboradores a la participación de concursos públicos para su nombramiento, generando un mayor beneficio económico.

REFERENCIAS

- Aguirre, L., Carrillo, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32595>
- Al-Jedaia, Y., Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088. https://www.researchgate.net/publication/339597261_The_effect_of_performance_appraisal_on_job_performance_in_governmental_sector_The_mediating_role_of_motivation
- Asalde, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93199>
- Ascate, W. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27321>
- Atoche, M. (2021). Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92247>
- Atoche, M. (2019). Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana—Piura, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. (2019). *MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ WORKING MOTIVATION IN THE*

- PUBLIC SECTOR OF PANAMA*. 15. Revista de investigación - ULP.
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Burga, G., Wiese, J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. Repositorio Institucional - USAT. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carrillo, B., Guevara, W. (2019). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. 3(17), 42-66. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas - MAPA*. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (G. Nagore Cázares, Trad.; Décima edición revisada y actualizada). McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Corea, R., Saldaña, M., Salazar, O., Correa, R., Arévalo, F., Orbe, E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Delahoz, E., Fontalvo, T., Zuluaga, R., Fontalvo, T., Zuluaga, R. (2020). Evaluación de la productividad académica de las competencias ciudadanas en la enseñanza de la

- ingeniería por medio del índice Malmquist. *Formación universitaria*, 13(5), 27-34. Revista científica Scyelo. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500027>
- Forson, A., Ofosu, E., Opoku, R., Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. Artículo científico de ResearchGate. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V.(2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Heckhausen, J., Heckhausen, H. (2018). *Motivation and Action*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4>
- Hemakumara, H. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (18.^a ed., Vol. 18). Mc Graw Hill Education. Repositorio Institucional - UNAM. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hodgson, G. (2017). ¿Que son las instituciones? *University of Hertfordshire, U. K.*, 8, 17-56. Revista Científico Scyelo. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n8/n8a02.pdf>
- Lee, C., Yeh, C., Yu, Z., Lin, C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. Artículo de Investigación. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>

- Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
- Macías, E., Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83, 174-184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, E., Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359
- Myers, C., Cox, C. (2020). Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities: JARID*, 33(5), 898-904. <https://doi.org/10.1111/jar.12711>
- Naderi, B. (2018). *Motivation of Workers on Microtask Crowdsourcing Platforms*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-72700-4>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Ormaza, M., Lozano, G., Chávez, J., Andrade, S. (2023). Transformational leadership: An effective approach for the work performance of Ecuadorian SMEs. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1678-1692. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.50>

- Panadero, E., Alonso, J. (2018). Autoevaluación: Connotaciones Teóricas y Prácticas. Cuándo Ocurre, Cómo se Adquiere y qué Hacer para Potenciarla en nuestro Alumnado. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 11(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/2931/293128257012.pdf>
- Paredes, Y., Estrada, E., Quispe, R., Mamani, H., Mamani, M. (2021). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(34), 13-20.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Peña, H., Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Piteres, R., Cabarcas, M., Gaspar, H. (2017). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investigacion e Innovación en Ingenierias*, 6(1), 93-101.
<https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2778>
- Popoola, S., Fagbola, O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Puitiza, C., Tejada, S., Morales, E., Chavez, S., Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú //Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85. Revista de la Universidad del Zulia. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/ruluz/article/view/34044>
- Quiroa, M. (2021, febrero 8). *Teoría de Herzberg—Qué es, factores y ejemplos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ramírez, G., Magaña, D., Ojeda, R., Ramírez Méndez, G. G., Magaña, D., Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la

- producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rodríguez, V., Herrera, J., Rodríguez, V., Herrera, J.(2021). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 39-51. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.3>
- Rodríguez, K., Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, Article 87.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Romero, L., Rosado, M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo*.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2568>
- Shkoler, O., Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11, 38.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Spector, E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention* (1°). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003250616>

ANEXOS
RESOLUCION DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 28 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 28/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALBERCA SANTOS YESICA YARLE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN FAMACORP GROUP SAC- JAÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ATENCIO SUAREZ JHON JHORDY - SUING GONZALEZ GINO ALFREDO	LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PEGAMENTOS CERÁMICOS SIKÁN PERÚ E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BARRENECHEA MANTILLA VICTOR LEAO - DE LOS SANTOS CALLIRGOS DAVID	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ - CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR S.A.C. - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARHUAVILCA RISCO FRANCISCO ALEJANDRO	ESTRATEGIAS DE SOCIAL MEDIA MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DEL HOSPEDAJE 101, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARRASCO PATAZCA VALERIA BELEN	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA IMPULSAR EL POSICIONAMIENTO DE LA COMPETIDORA SAC, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CORDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA - REA ROSAS CINTHIA SMITH	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CORNEJO FERNANDEZ FERNANDO JOSE - MAYTA NOVOA MELANY ALEJANDRA	SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CUEVA AGUILAR LUIS ENRIQUE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CULQUI BARBOZA LARRY BRYAM	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	DEJO MOYANO CAROLYNE SOFIA - ZAPATA MORANTE MARTHA SOFIA	SALARIO EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SOCIEDAD AUTOMOTORES INKA - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DIAZ NAVARRO XULIO ANDRE	LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	FUSTAMANTE HUAMAN KEYLA CARICIA	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GALLARDO SALDAÑA ENRIQUE JAVIER	ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD TRUJILLO -LA LIBERTAD 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GAONA BANDA JOSE CARLOS	GESTIÓN DE ALMACÉN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONSTRU INNOVA S.A.C - BAGUA GRANDE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



Transforma tu mundo

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Louca
PROFESIÓN		Lic. Administración
ESPECIALIDAD		Gestión Talento Humano
GRADO ACADÉMICO		Dr. Gestión Pública y M.G. Talento Humano
2. EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)		16 años
CARGO		Coordinador Investigación
Título de la Investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA – 300 EDUCACION CHICLAYO (UGEL) - 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Culqui Barboza Larry Bryam.
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL - CHICLAYO
		GENERAL Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) – 2021.
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		ESPECÍFICOS Evaluar la motivación de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021.



Transforma tu mundo

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

1	¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
2	¿Los ascensos se hacen de manera justa e imparcial?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
3	¿La pensión que recibiré en este trabajo le ofrece seguridad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
4	¿Recibe compensaciones por parte de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
5	¿Está satisfecho con el sueldo que recibe?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
6	¿Los pagos por alimentación y viáticos son equitativos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
7	¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo con la ley?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
8	¿Cree usted que la comunicación entre colaboradores y funcionarios es adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
9	¿Entre los compañeros de trabajo existe apoyo y ayuda para el logro de los objetivos institucionales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
10	¿Las ordenes y labores que se encomiendan son dadas de manera clara?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
11	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
12	¿Cómo es la relación con su jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
13	¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre coordinador y funcionarios es la adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:

14	¿Siente usted que sus compañeros de trabajo son leales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
15	¿Usted se siente valorado por sus compañeros y jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
16	¿Siente usted que su trabajo es valorado?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
17	¿El clima laboral en su centro de trabajo es el adecuado para el desarrollo de sus labores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
18	¿Cómo considera la relación de usted con su jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
19	Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo y jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
20	¿El instrumento utilizado por la institución para evaluar el desempeño es el adecuado?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
21	¿Cómo considera usted la evaluación del desempeño en la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
22	¿Cada que tiempo realizan la evaluación del desempeño?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
23	¿Considera usted que se debería aplicar la autoevaluación en la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
24	¿La autoevaluación ayuda a la mejora continua de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
25	¿La escala de autoevaluación es adecuada para la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
26	¿Considera usted el nivel de productividad de la institución como óptimo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:
27	¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad en la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
		Sugerencias:

28	¿La productividad en su institución se ha incrementado con el paso del tiempo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		Sugerencias:	
PROMEDIO OBTENIDO		A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			



JUEX EXPERTO
DN 00240530



Transforma tu mundo

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Hugo Espinoza Rodríguez
	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	Marketing
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
2.	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	23 años.
	CARGO	Directora de Escuela
Título de la Investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA – 300 EDUCACION CHICLAYO (UGEL) - 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Culqui Barboza Larry Bryam.
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL - CHICLAYO
		GENERAL Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) – 2021.
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		ESPECÍFICOS Evaluar la motivación de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021.



Transforma tu mundo

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

1	¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
2	¿Los ascensos se hacen de manera justa e imparcial?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
3	¿La pensión que recibiré en este trabajo le ofrece seguridad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
4	¿Recibe compensaciones por parte de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
5	¿Está satisfecho con el sueldo que recibe?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
6	¿Los pagos por alimentación y viáticos son equitativos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
7	¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo con la ley?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
8	¿Cree usted que la comunicación entre colaboradores y funcionarios es adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
9	¿Entre los compañeros de trabajo existe apoyo y ayuda para el logro de los objetivos institucionales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
10	¿Las ordenes y labores que se encomiendan son dadas de manera clara?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
11	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
12	¿Cómo es la relación con su jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	
13	¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre coordinador y funcionarios es la adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	Sugerencias:	



Transforma tu mundo

224

14	¿Siente usted que sus compañeros de trabajo son leales?	A (✓) D () Sugerencias:
15	¿Usted se siente valorado por sus compañeros y jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
16	¿Siente usted que su trabajo es valorado?	A (✓) D () Sugerencias:
17	¿El clima laboral en su centro de trabajo es el adecuado para el desarrollo de sus labores?	A (✓) D () Sugerencias:
18	¿Cómo considera la relación de usted con su jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
19	Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo y jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
20	¿El instrumento utilizado por la institución para evaluar el desempeño es el adecuado?	A (✓) D () Sugerencias:
21	¿Cómo considera usted la evaluación del desempeño en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
22	¿Cada que tiempo realizan la evaluación del desempeño?	A (✓) D () Sugerencias:
23	¿Considera usted que se debería aplicar la autoevaluación en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
24	¿La autoevaluación ayuda a la mejora continua de la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
25	¿La escala de autoevaluación es adecuada para la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
26	¿Considera usted el nivel de productividad de la institución como óptimo?	A (✓) D () Sugerencias:
27	¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:

1. NOMBRE DEL JUEZ		Sandra Mary Guarnizo
PROFESIÓN		Administradora
ESPECIALIDAD		Gestión del Talento Humano
GRADO ACADÉMICO		Magister
EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)		20 años
2. CARGO		Docente Tiempo Completo
Título de la Investigación: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA – 300 EDUCACION CHICLAYO (UGEL) - 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Culqui Barboza Larry Bryam.
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL - CHICLAYO
		GENERAL Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) – 2021.
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		ESPECÍFICOS Evaluar la motivación de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021. Analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021.



Transforma tu mundo

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

1	¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
2	¿Los ascensos se hacen de manera justa e imparcial?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
3	¿La pensión que recibiré en este trabajo le ofrece seguridad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
4	¿Recibe compensaciones por parte de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
5	¿Está satisfecho con el sueldo que recibe?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
6	¿Los pagos por alimentación y viáticos son equitativos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
7	¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo con la ley?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
8	¿Cree usted que la comunicación entre colaboradores y funcionarios es adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
9	¿Entre los compañeros de trabajo existe apoyo y ayuda para el logro de los objetivos institucionales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
10	¿Las ordenes y labores que se encomiendan son dadas de manera clara?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
11	¿Se siente parte del equipo de trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
12	¿Cómo es la relación con su jefe inmediato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
13	¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre coordinador y funcionarios es la adecuada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:

14	¿Siente usted que sus compañeros de trabajo son leales?	A (✓) D () Sugerencias:
15	¿Usted se siente valorado por sus compañeros y jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
16	¿Siente usted que su trabajo es valorado?	A (✓) D () Sugerencias:
17	¿El clima laboral en su centro de trabajo es el adecuado para el desarrollo de sus labores?	A (✓) D () Sugerencias:
18	¿Cómo considera la relación de usted con su jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
19	Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo y jefe inmediato?	A (✓) D () Sugerencias:
20	¿El instrumento utilizado por la institución para evaluar el desempeño es el adecuado?	A (✓) D () Sugerencias:
21	¿Cómo considera usted la evaluación del desempeño en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
22	¿Cada que tiempo realizan la evaluación del desempeño?	A (✓) D () Sugerencias:
23	¿Considera usted que se debería aplicar la autoevaluación en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
24	¿La autoevaluación ayuda a la mejora continua de la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
25	¿La escala de autoevaluación es adecuada para la institución?	A (✓) D () Sugerencias:
26	¿Considera usted el nivel de productividad de la institución como óptimo?	A (✓) D () Sugerencias:
27	¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad en la institución?	A (✓) D () Sugerencias:

28	¿La productividad en su institución se ha incrementado con el paso del tiempo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		Sugerencias:	
PROMEDIO OBTENIDO		A ()	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			

Sandra Moya

JUEX EXPERTO
DN 16658540

CARTA DE ACEPTACION POR PARTE DE LA UGEL



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UGEL CHICLAYO
OFICINA DE ADMINISTRACION



Firmado digitalmente por DELGADO SANCHEZ CIRO ISMAEL FIR
42894240 hard
Unidad: OFICINA DE ADMINISTRACION
Cargo: JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION - UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 12/07/2022 - 09:27:30

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 12 julio 2022

CARTA N° 000138-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.CHIC-OFAD [4258840 - 1]

DRA. Carla Angelica Reyes Reyes
DIRECTORA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

ASUNTO: PERMISO APOYO EN INVESTIGACION

REFERENCIA: SOLICITUD 000000-2022 [4278840-0]

EL ADMINISTRADOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHICLAYO; QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

CARTA:

Reciba mi cordial saludo al nombre de la UGEL CHICLAYO, a favor del estudiante: **LARRY BRYAN CULQUI BARBOZA**, identificado con **DNI N°72183940**, estudiante de la Escuela Profesional de **Administración**, de la **Universidad Señor de Sipán**, en atención a lo solicitado otorgo el permiso y apoyo para que pueda realizar su trabajo de investigación titulada **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) – 2022”**

Atentamente;

Firmado digitalmente
CIRO ISMAEL DELGADO SANCHEZ
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 12/07/2022 - 09:27:30

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

VoBo electrónico de:
- AREA DE RECURSOS HUMANOS
CIRO ABAD GALVEZ ALCANTARA
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
2022-07-12 09:24:35-05

FORMATO T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, abril de 2024

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Larry Bryam Culqui Barboza con DNI **72183940**

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad ejecutora – 300 Educación Chiclayo (UGEL) -2022”**

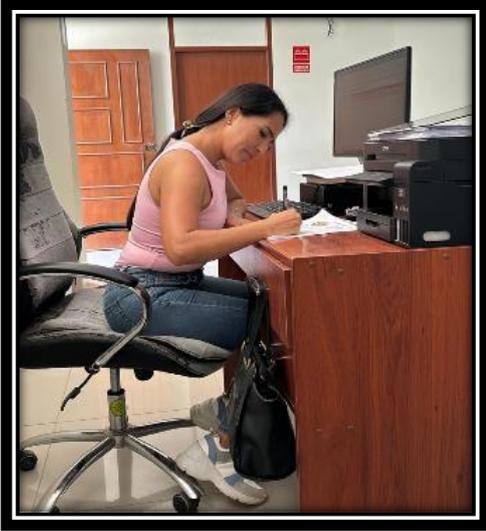
presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **Licenciado** de la Facultad de **Administración**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en 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
LARRY BRYAM CULQUI BARBOZA	72183940	

FOTOS DE LA ENCUESTA



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	Variable Independiente	Enfoque
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2021?	Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en la unidad ejecutora - 300 educación Chiclayo (UGEL) – 2022.	Si existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL) - 2022.	Motivación Dimensiones: Institución Grupo Personas	Tipo: Cuantitativo-Descriptivo Diseño: No experimental de carácter transversal
Problema Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Población y Muestra
¿Cuál es la relación que existe entre la institución y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022?	Establecer la relación entre la institución y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.	El nivel de la relación entre la institución y el desempeño laboral es positivo en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.	Desempeño laboral Dimensiones: Evaluación Autoevaluación Productividad	Población: La población que conforma este estudio son los trabajadores de la Unidad Ejecutora - 300 Educación Chiclayo (UGEL), de la provincia de Chiclayo que cuenta con una población 100 trabajadores en total.
¿Cuál es la relación que existe entre grupo y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300	Establecer la relación entre grupo y el desempeño laboral en la unidad ejecutora-300	El nivel de la relación entre grupo y el desempeño laboral es eficiente en la unidad		

educación Chiclayo (UGEL)-2022?	educación Chiclayo (UGEL)-2022.	ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.		
¿Cuál es la relación que existe entre personas y Productividad en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022?	Establecer la relación entre personas y Productividad en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022.	El nivel de la relación entre personas y Productividad es bueno en la unidad ejecutora-300 educación Chiclayo (UGEL)-2022		<p>Muestra: Se aplicó un muestreo probabilístico por conveniencia dado a que la población es pequeña, se consideró tomar por conveniencia esa pequeña muestra, siendo esta de 100 trabajadores que conforman la Unidad Ejecutora – 300 Educación Chiclayo (UGEL), de la provincia de Chiclayo.</p>

REPORTE DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACION

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHIC

AUTOR

Larry Bryam Culqui Barboza

RECuento DE PALABRAS

11251 Words

RECuento DE CARACTERES

61842 Characters

RECuento DE PÁGINAS

45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

562.4KB

FECHA DE ENTREGA

May 28, 2024 5:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 28, 2024 5:46 PM GMT-5

● 20% de similitud general

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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 ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACION

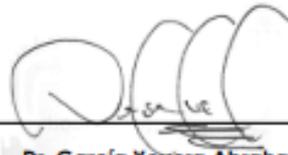
	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	83 de 83

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: **La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la unidad ejecutora – 300 Educación Chiclayo (UGEL) – 2022**, elaborado por el estudiante(s): **Larry Bryam Culqui Barboza**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%**, 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, 19 de junio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538