



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

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Motivación y su impacto en las instituciones públicas-  
2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN ADMINISTRACIÓN**

**Autoras:**

Becerra Hernandez Deysi Noemi

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-9057>

Farroñay Quesquen Elodia Elizabeth

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3324-9689>

**Asesor:**

Dr. Villanueva Calderon Juan Amilcar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5272-7277>

**Línea de Investigación**

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva  
el crecimiento económico inclusivo y sostenido

**Sublínea de Investigación**

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú**

**2024**



## ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

### Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024

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 el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Becerra Hernández Deysi Noemi	DNI. 41055067	
Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth	DNI. 16777660	

Pimentel, 21 de agosto de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

**Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024**

AUTOR

**Becerra Hernández Deysi Noemi Farroña y Qesquén Elodia Elizabeth**

RECuento DE PALABRAS

**4495 Words**

RECuento DE CARACTERES

**24989 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**19 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**103.8KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 20, 2024 8:32 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 20, 2024 8:32 PM GMT-5**

● **10% de similitud general**

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a Dios nuestra gratitud hacia Él es eterna, ha sido nuestra roca en los tiempos de incertidumbre, refugio en los momentos de debilidad y nuestra fuente de inspiración en cada página escrita. A El entregamos nuestro trabajo, sabiendo que, sin su gracia, nada hubiera sido posible. Su presencia constante ha sido nuestra mayor motivación y fortaleza.

## **Agradecimiento**

Queremos expresar nuestra sincera gratitud al Mg. Juan Amílcar Villanueva Calderón por su invaluable apoyo y asesoramiento durante la realización de este trabajo de investigación. Agradecer también a la Universidad Señor de Sipán por proporcionarnos un entorno académico enriquecedor. A nuestros familiares y amigos, gracias por su amor y apoyo incondicional. Este trabajo no hubiera sido posible sin la contribución de todos ustedes.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 El problema de investigación.....	9
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3 Hipótesis.....	13
1.4 Objetivos .....	13
1.4.1. General.....	13
1.4.2. Específicos .....	13
1.5 Aspectos teóricos .....	13
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Población y muestra .....	16
2.3. Variables .....	16
2.4. Operacionalización de variables.....	17
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información .....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	25
4.1 Discusión.....	25
4.2 Conclusiones.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	33

## Índice de Tablas

Tabla 1 Muestra .....	16
Tabla 2 Operacionalización de variables .....	117
Tabla 3. Motivación y su impacto en las instituciones públicas .....	19
Tabla 4. Nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas.....	20
Tabla 5 Nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas .....	21
Tabla 6 Nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas .....	22
Tabla 7 Necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas .....	23
Tabla 8 Necesidades de autorrealización en instituciones públicas.....	24

## Índice de figuras

Figura 1. Motivación y su impacto en las instituciones públicas.....	19
Figura 2. Nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas .....	20
Figura 3. Nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas .....	21
Figura 4. Nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas .....	22
Figura 5. Necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas .....	23
Figura 6. Necesidades de autorrealización en instituciones públicas.....	24

## RESUMEN

La investigación titulada Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024, tuvo como objetivo Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024. El tipo de investigación, fue descriptivo, el diseño fue no experimental, aplicando un cuestionario a 42 colaboradores. El 76.19% afirma que el nivel de motivación en las instituciones públicas es bajo, el 4.76% los considera medio, y un 19.05% alto. Se concluye que El 71.43% afirma que en la dimensión necesidades fisiológicas en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se está enseñando a los colaboradores sobre técnicas de respiración, además no se les orienta sobre una alimentación balanceada. También los horarios de descanso no son apropiados y finalmente la hidratación es deficiente. lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

**Palabras Clave:** motivación, seguridad y reconocimiento

## **ABSTRACT**

The researches titled Motivation and its impact on public institutions - 2024, had the objective of analyzing the level of motivation and its impact on public institutions - 2024. The type of research was descriptive, the design was non-experimental, applying a questionnaire to 42 collaborators. 76.19% affirm that the level of motivation in public institutions is low, 4.76% consider it medium, and 19.05% consider it high. It is concluded that 71.43% affirm that in the physiological needs dimension in public institutions, the level is low. Therefore, in the institutions, employees are not being taught about *breathing* techniques, nor are they guided on a balanced diet. Rest hours are also not appropriate and finally hydration is deficient. which causes demotivation in collaborators.

**Keyword:** Motivation, security and recognition

## I. INTRODUCCIÓN.

### 1.1 El problema de investigación

La motivación en las instituciones públicas es una variable relegada, pues los órganos de alta dirección, no aplican estrategias que incentiven a los colaboradores a realizar sus actividades de forma efectiva. Se debe determinar qué factores impulsan a los empleados para ser aplicados de forma correcta.

En el contexto internacional, existen deficiencias respecto a las estrategias de motivación, pues la gerencia no detecta que tipos de impulsos son los que logran tener un alto impacto. Se deben aplicar instrumentos como el cuestionario para poder analizar las técnicas de motivación aplicar (Velasquez et.al, 2023). Por otra parte, la gerencia debe establecer un proceso técnico en donde se aborde a la motivación como un sistema integral, donde todas las áreas de la empresa estén involucradas (Zapata, 2023).

Las empresas no desarrollan planes para motivar a sus colaboradores. Se deben realizar campañas en relación a potenciar las fortalezas d ellos empelados, como jornadas de nutrición, médicas y de deporte, pues estas herramientas pueden tener un alto impacto (Castillo, 2022). Asimismo, es fundamental que se analice la parte psicológica y mental de los empleados. Se les debe otorgar seguridad tanto física y espiritual, para que puedan laborar de forma efectiva (Vargas, 2021).

Los programas de recompensas son un factor clave para incentivar a los trabajadores, así como permitirles desarrollar una línea de carrera (Calle, 2021). Por otro lado, crear un ambiente agradable, con mobiliario y equipamiento moderno, genera compromiso por parte del empleado hacia la organización. La entrega de elementos de protección personal. La motivación se ha innovado de forma constante, por ello es necesario que las empresas se adapten al cambio de forma continua y creativa. Hay días en los que se puede contar mucha energía y otros en los que cuesta mucho (Alvarado et.al, 2021).

Las organizaciones son complejas y heterogéneas, por lo que se hace preciso determinar con exactitud los impulso que requieren los colaboradores. Existen estímulos internos y externos. Se debe diagnosticar cuales son los que tienen mayor acogida por parte de los trabajadores. No se deben escatimar recursos y tomar decisiones adecuadas (Avello, 2020).

Se debe crear equipos de trabajo, los cuales contribuyan a orientar y

organizar a la alta gerencia para establecer planes de motivación que generen un impacto positivo. Es fundamental desarrollar competencias en los colaboradores por medio de la capacitación. Es preciso indicar que la motivación puede estar supeditada por factores internos o externos (Beltran, 2020).

Las estrategias de motivación tienen que ser sostenibles y que se pueden adaptar también a los cambios del entorno. Se debe realizar un análisis de las potencialidades de la empresa para saber si se cuenta con los recursos necesarios para implementar programas vigorosos de motivación. La conducta humana es cíclica, por lo que se debe establecer procesos, los cuales se evalúen y corrijan de forma técnica (Ligeti, 2020). La motivación es un punto álgido que debe ser atendido de forma continua. La alta gerencia debe tomar conciencia de que es preciso invertir en técnicas modernas de gestión. El sector público cuenta con partidas presupuestales en donde se podría considerar la potenciación de sus recursos con la finalidad de lograr estimular efectivamente a los colaboradores (Juardo, 2020).

Las instituciones públicas presentan serias falencias con respecto a estrategias de motivación, se tienen manuales, estructuras y reglamentos obsoletos que no propician un ambiente agradable. Además, la infraestructura, el equipamiento, mobiliario y los niveles de remuneración no generan un clima adecuado. El tradicionalismo impide el desarrollo de los colaboradores dentro de la organización.

En cuanto a los antecedentes, a nivel internacional. Luengo, et.al (2024) en su artículo publicado en scopus, sobre motivación para estudiantes de anatomía, tuvo como objetivo analizar el nivel de motivación, el método fue una investigación acción, teniendo como muestra a 56 estudiantes, a los cuales se les aplicó una entrevista. Los resultados indican que se deben incorporar nuevas asignaturas para que los alumnos estén motivados. Se concluye que se debe abordar a la motivación desde una forma accesible, precisa y confiable.

González (2024) en su artículo sobre influencia del contexto personal en la motivación, tuvo como fin analizar la influencia del entorno personal y la situación en la motivación. El método fue correlacional, aplicando un cuestionario a las personas que van a estudiar una lengua extranjera. Los hallazgos arrojaron un 0,91% de afinidad entre las variables. Se concluye que el entorno de las personas

guarda relación con su motivación.

Piernas (2024) en su artículo sobre herramienta de gamificación para potenciar la motivación, tuvo como objetivo establecer técnicas virtuales para potenciar la motivación. El método fue mixto, aplicando la observación a diversos estudiantes de distancia. Los resultados señalan que un 86% consideran que los escapes romos son herramientas que motivan el aprendizaje de forma activa. Se concluye que es fundamental implementar estas técnicas.

Delfa (2024) en su artículo sobre sistema PBL y la motivación tuvo como fin analizar el nivel de motivación, el método fue mixto aplicando un cuestionario a 32 alumnos. Los resultados indican que, con la aplicación de nuevos ejercicios, el nivel de motivación de los alumnos al momento de hacer educación física, aumento en un 35%. Se concluye que se deben emplear estrategias didácticas para la motivación.

En el plano nacional, Romero (2024) en su artículo publicado en Scielo, plantea como objetivo analizar la motivación en trabajadores administrativos, el diseño fue transversal, aplicando un cuestionario a 3 actores sociales. Los resultados muestran que los docentes deben ser los encargados de establecer mecanismos de motivación para incentivar a los estudiantes. Se concluye que se deben aplicar políticas y normas para una buena convivencia en el aula.

Valdivia y González (2023) en su artículo sobre Motivación y satisfacción laboral, tuvo como objetivo analizar el nivel de motivación, el método fue descriptivo, aplicando un cuestionario a 77 estudiantes. Los resultados muestran que hay una relación negativa entre las variables, a un nivel de -119. Se concluye que se deben aplicar otras herramientas para mejorar los niveles de motivación, especialmente del entorno intrínseco.

Jara (2023) en su artículo sobre Motivación en las aulas virtuales, tuvo como objetivo analizar la motivación en los estudiantes de enfermería en entornos virtuales. El enfoque fue cualitativo, aplicando una entrevista a 10 estudiantes. Los resultados arrojan que los niveles de motivación en entornos virtuales son bajos. Se concluye que se deben aplicar estrategias como investigar y repasar, una y otra vez.

Ferrando (2023) en su artículo referente a la motivación en la enseñanza de segundas lenguas, tuvo como finalidad revisar las teorías actuales sobre la

motivación, el método fue un análisis documental, respecto a teorías de motivación. Los resultados indican que existe una serie de estrategias que pueden ayudar a crear la motivación necesaria en el aula. Se concluye que se deben aplicar estrategias didácticas para aprendizaje de un idioma.

Otondo (2023) en su tesis sobre Motivación y autoeficacia en estudiantes, tuvo como objetivo determinar el nivel de vinculación entre las variables, el método fue correlacional, aplicando un cuestionario a adolescente de educación secundaria. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre ambas variables. Se concluye que la dimensión de autorrealización es la que mayor nivel de motivación genera en los estudiantes.

Villasana (2022) en su artículo sobre factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores, tuvo como objetivo medir los factores que influyen en la motivación. El método fue correlacional, empleando un cuestionario a trabajadores del sector industrial-tecnológico. Los resultados señalan que las variables se asocian a un nivel de 87%. Finalmente, los factores motivacionales inciden de forma positiva en la retención de trabajadores.

Peña (2022) en su artículo sobre Motivación y satisfacción, tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables, el método fue mixto, aplicando un cuestionario a 213 estudiantes. Los hallazgos señalan que no hay relación entre las variables. Finalmente se concluye que se deben analizar otras variables que optimicen los niveles de satisfacción de los colaboradores.

Quena (2020) en su artículo referente a Estrategia motivacional y rendimiento académico, tuvo como fin analizar el nivel de motivación. El enfoque fue mixto, empleando un cuestionario a 56 estudiantes de 3ro y 4to año. Los resultados muestran que el nivel de motivación es bajo, pues no se aplican herramientas teóricas para incentivar a los alumnos. Se concluye que, si se desean elevar los niveles de motivación, se deben estrategias motivacionales en los procesos formativos.

El trabajo de justificación obedece a tres aristas. Como primer punto se justifica porque contiene teorías, las cuales pueden servir como base teórica para las personas que deseen conocer sobre la motivación. Además, se justifica metodológicamente, porque se diseñaron instrumentos, los cuales, al ser validados, pueden ser aplicados en otros escenarios. Finalmente se justifica en el plano social,

porque beneficia a los colaboradores de la institución, pues ahora se podrán aplicar estrategias que ayuden a realizar su trabajo de forma efectiva.

## **1. 2. Formulación del problema**

¿Como analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024?

## **1.3 Hipótesis**

No precisa

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1. General**

Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024

### **1.4.2. Específicos**

Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas

Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas

Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas

Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas

Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas

## **1.5 Aspectos teóricos**

Motivación. – Es una fuerza interna que ocasiona que las personas estén dispuestas hacer sus actividades de forma positiva. La motivación se activa por medio de estímulos que recibe el individuo. Asimismo, es un conjunto de acciones que ocasiona que las personas actúen de cierta manera (Davis & Newstrom, 2002).

La motivación involucra toma de decisiones, en donde el individuo De igual forma, estimula sensaciones de productividad, autorrealización y autonomía. La motivación se revela de forma sincera, sin necesidad de disminuir la reacción ante una situación estimular concreta. Además, la conducta motivada se considera

propositiva puesto que, en gran medida, se desarrolla impulsada por planes, metas y objetivos (Herzberg, 2010).

La motivación es un proceso mediante el cual el sujeto establece un objetivo, utiliza los recursos adecuados y sostiene una determinada conducta, con el propósito de alcanzar una meta. Igualmente es tener actitud y el entusiasmo para conseguir algo sin la inspección o autoridad de otros (López, 2005).

Existen diversas teorías de la motivación los cuales están orientados a acrecentar la comprensión referente a lo que impulsa a una entidad a laborar hacia una meta o resultado en específico. La motivación es el inicio para que el entusiasmo surge en cada una de las cosas que hace, la familia y el entorno son los principales actores que deben activar el motor para comenzar a generar actitudes positivas (López, 2005).

La motivación es la potencia o determinación que induce a comenzar acciones y lograr metas específicas. La motivación debe acompañar a las personas en todo el proceso de la vida, tanto personal como laboral. La motivación también se aplica en el entorno laboral. Un colaborador adecuadamente motivado, va tener mayor capacidad para alcanzar las metas, además va a generar energías positivas a sus compañeros. La motivación también permite tener buenas relaciones interpersonales (McClelland,1989).

Los órganos de alta dirección, deben establecer políticas y lineamientos claros de motivación. Las estrategias de motivación deben ser planificadas en coordinación con los órganos de asesoría y los operativos, esto con la finalidad de que tengan un mayor impacto. Por otro lado, es importante mantener una adecuada comunicación a todo nivel de la organización (McClelland,1989).

La motivación es un motivo e impulso que traslada a la persona a accionar de cierta manera, da origen a un proceder delimitado. Este impulso es originado por un estímulo externo, que viene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales. Los estados motivacionales son fuerzas que proceden dentro del individuo creando una disposición para participar en un comportamiento dirigido a un fin (Sum, 2015).

Las etapas motivacionales tienen distintos grados de intensidad. Mientras más intensa sea, más probable es que el estado influya en el comportamiento. Existen diversos autores y teorías que abordan el tema de la motivación, entre ella

se tiene a la de los factores intrínsecos y extrínsecos. Como ejemplo de estrategias extrínsecas, se tiene al dinero, viajes y bienes materiales. Por otro lado los estímulos intrínsecos son la autonomía, o la delegación para la toma de decisiones (Sum, 2015).

Dentro de las dimensiones de la motivación, según Maslow, se tiene cinco etapas. La primera es las Necesidades Fisiológicas, que señalan que para que una persona este motivada tiene que satisfacer necesidades básicas o primarias como son una adecuada respiración, tener una alimentación balanceada, periodos de descanso apropiados para su recuperación (Bott, 2015).

En la segunda etapa esta las Necesidades de seguridad, que indican que las personas para estar motivadas buscan tener seguridad física en sus instalaciones de trabajo, así como también en la parte psicológica, en donde buscan contratos laborales que sean permanentes. También es relevante contar con garantizar un buen estado de salud.

En la tercera etapa se tiene a las necesidades de afiliación, en donde las personas buscan tener amistad con sus compañeros de trabajo, igualmente es fundamental que los colabrador4es tengan muestras de afecto. Por último, debe existir estima entre los órganos de alta dirección y los subordinados.

En la cuarta etapa se tiene a las necesidades de reconocimiento, en donde los compañeros de trabajo deben tener muestras de respeto entre ellos. Asimismo, es fundamental que se reconozca el éxito laboral. Finalmente, la quinta etapa es la de Autorrealización, en donde los colabrooadr4es buscan tener la capacidad de mantenerse por sí mismo y ser una persona creativa e innovadora.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación, fue descriptivo, pues se describió las características de la motivación, asimismo se analizó la problemática y antecedentes en relación al objeto del problema (Loguzzo, 2016). El esquema descriptivo permite identificar las particularidades de la muestra. El diseño fue no experimental, pues la variable no fue estimulada, solo se describirán en su estado natural, también el diseño fue transversal, puesto que el instrumento de medición fue aplicado en un solo momento (Loguzzo, 2016).

### 2.2. Población y muestra

La población es el total de elementos que se desea investigar, para la presente investigación se toma un total de 85 individuos entre colaboradores administrativos y obreros (Farroñay, 2016). La muestra es una porción representativa de la población, los cuales están configurados por similares gustos, con patrones homogéneas (Farroñay, 2016).

Tabla 1 Muestra

Tipo	N°
Administrativos	24
Obreros	18
Total	42

### 2.3. Variables

Motivación. - Es una fuerza interna que ocasiona que las personas estén dispuestas hacer sus actividades de forma positiva. La motivación se activa por medio de estímulos que recibe el individuo. Asimismo, es un conjunto de acciones que ocasiona que las personas actúen de cierta manera (Davis & Newstrom, 2002).

## 2.4. Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica e instrumento	Escala de medición
Motivación	La motivación es una idea en psicología que explica cómo y por qué las personas y los grupos deciden actuar de cierta manera y se mantienen firmes en esa elección. (McInerney., 2019)	La motivación es el conjunto de procesos que impulsan y mantienen actividades orientadas a metas, generando resultados como tomar decisiones, alcanzar logros y adaptarse al entorno. (Shunk & DiBenedetto., 2020)	Fisiológicas	Respiración	1	Encuesta - Cuestionario	TA
				Alimentación	2		
				Descanso	3		A
				Hidratación	4		I
			Seguridad	Física	5		
				Psicológica	6		D
				Salud	7		
			Afiliación	Amistad	8		TD
				Afecto	9		
				Estima	10		
			Reconocimiento	Respeto	11		
				Éxito	12		
			Autorrealización	Sostenibilidad	13		
				Creatividad	14		

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

La técnica empleada en el estudio fue la encuesta, ya que facilitó la recolección de datos de manera precisa y rápida, adaptándose de forma adecuada al tipo de investigación planteada por los autores. Según Jones (2014), la encuesta es una herramienta fundamental en investigaciones de este tipo, pues permite captar de forma fidedigna las opiniones y percepciones de los participantes. Además, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que incluyó una serie de preguntas estructuradas en una escala de medición tipo Likert, permitiendo medir con mayor precisión la intensidad de las respuestas de los encuestados y facilitando la comparación de los resultados obtenidos.

Este cuestionario fue sometido a un riguroso proceso de validación realizado por expertos en el campo, quienes contaban con un amplio conocimiento sobre la variable en estudio, lo que aseguró la pertinencia y claridad de cada uno de los ítems del instrumento. Posteriormente, se procedió a calcular la confiabilidad del cuestionario mediante el uso del coeficiente alfa de Cronbach, una técnica estadística ampliamente reconocida por su efectividad en la evaluación de la consistencia interna de los instrumentos de medición (Jones, 2014).

Este proceso permitió verificar que las respuestas obtenidas fueran coherentes y replicables, reforzando así la calidad y el rigor científico de la investigación. La metodología empleada garantizó que los resultados fueran válidos y confiables, contribuyendo de esta manera a una comprensión profunda y fundamentada de la variable analizada.

### III. RESULTADOS

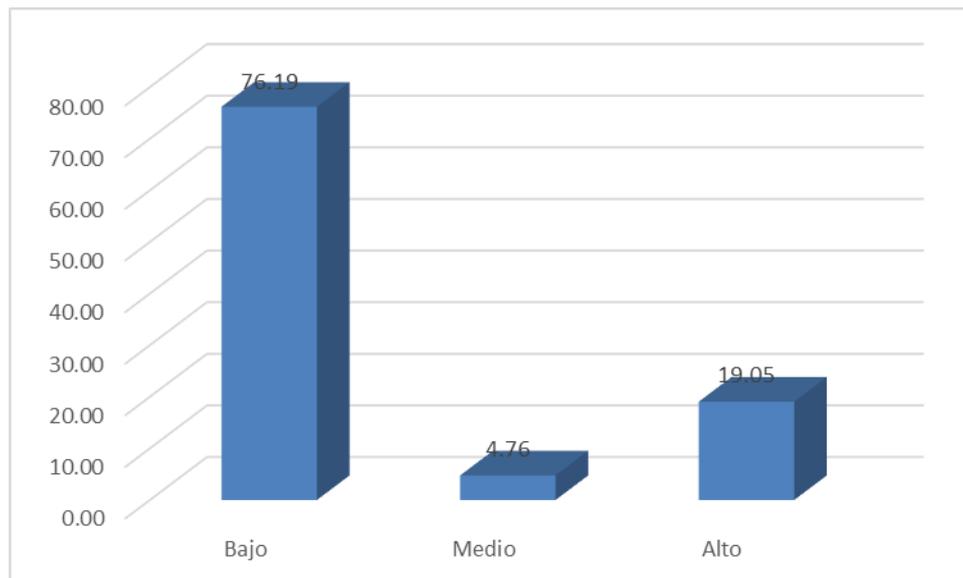
Tabla 3.

Motivación y su impacto en las instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	76.19
Medio	2	4.76
Alto	8	19.05
Total	42	100.00

Figura 1.

Motivación y su impacto en las instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 76.19% afirma que el nivel de motivación en las instituciones públicas es bajo, el 4.76% los considera medio, y un 19.05% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está satisfaciendo las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

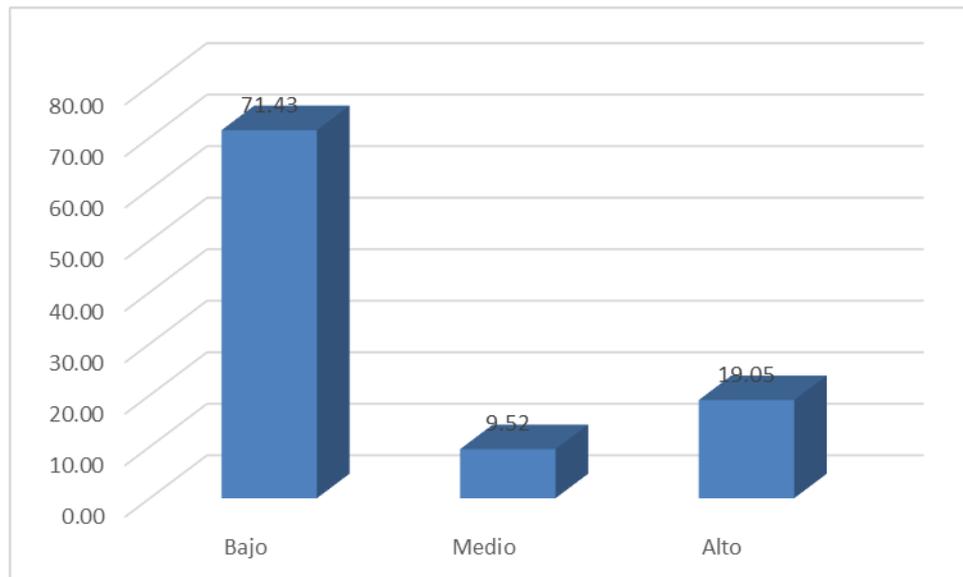
Tabla 4.

Nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	71.43
Medio	4	9.52
Alto	8	19.05
Total	42	100.00

Figura 2.

Nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 71.43% afirma que en la dimensión necesidades fisiológicas en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 19.05% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está enseñando a los colaboradores sobre técnicas de respiración, además no se les orienta sobre una alimentación balanceada. También los horarios de descanso no son apropiados y finalmente la hidratación es deficiente. lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

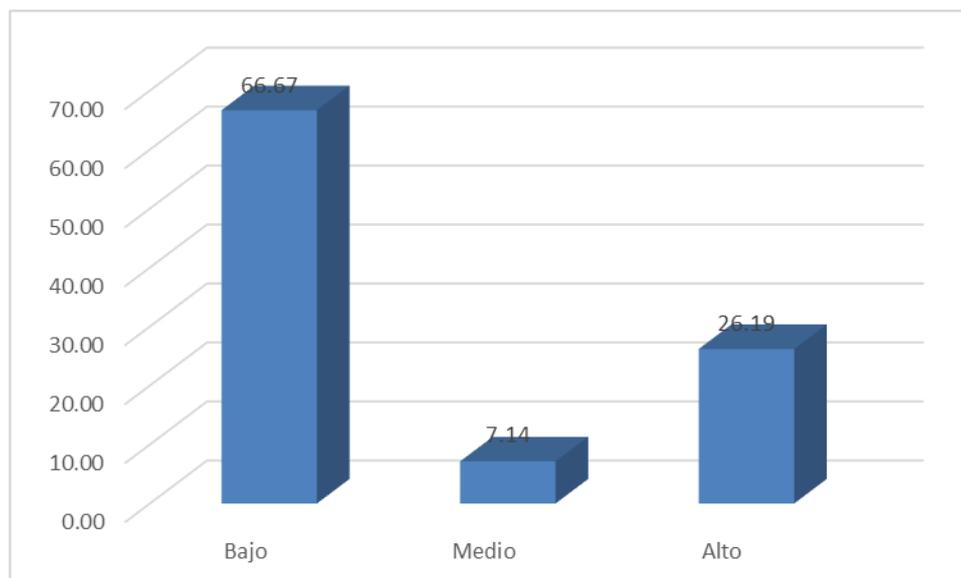
Tabla 5

Nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	66.67
Medio	3	7.14
Alto	11	26.19
Total	42	100.00

Figura 3.

Nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 66.67% afirma que en la dimensión necesidades de seguridad en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 7.14% los considera medio, y un 26.19% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está brindando seguridad física y psicológica, además no se hacen campañas de salud para su personal, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

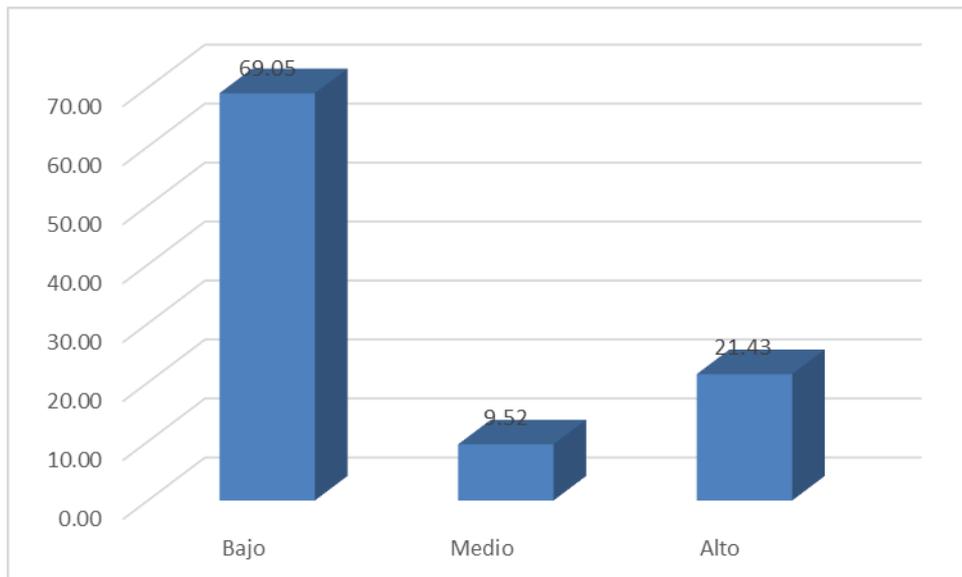
Tabla 6

Nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	69.05
Medio	4	9.52
Alto	9	21.43
Total	42	100.00

Figura 4.

Nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 69.05% afirma que en la dimensión necesidades de afiliación en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 21.43% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de amistad, además los compañeros no se muestran afecto y no se sienten estimados por sus jefes, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

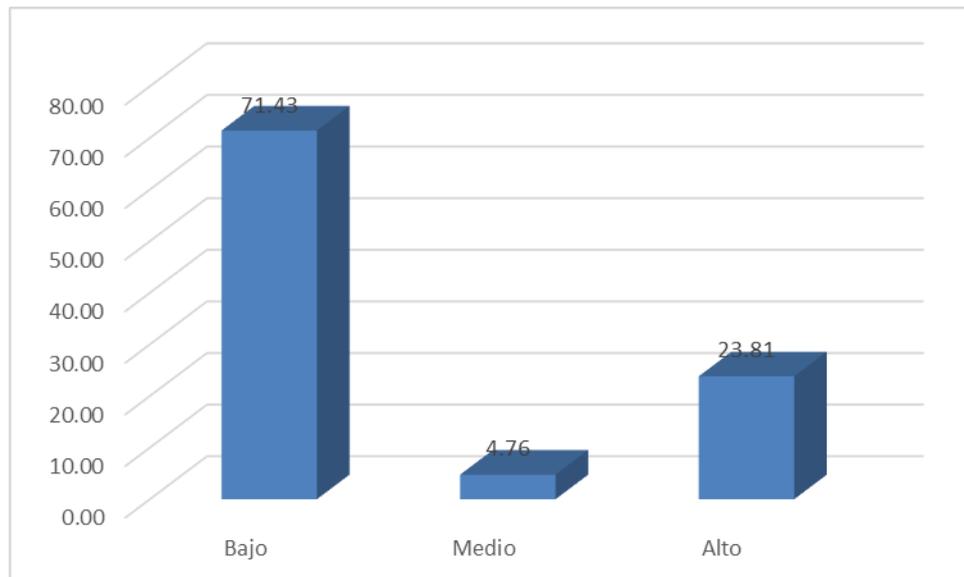
Tabla 7

Necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	71.43
Medio	2	4.76
Alto	10	23.81
Total	42	100.00

Figura 5.

Necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 71.43% afirma que en la dimensión necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 4.76% los considera medio, y un 23.81% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de respeto entre los compañeros de trabajo y no se reconoce su éxito laboral, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

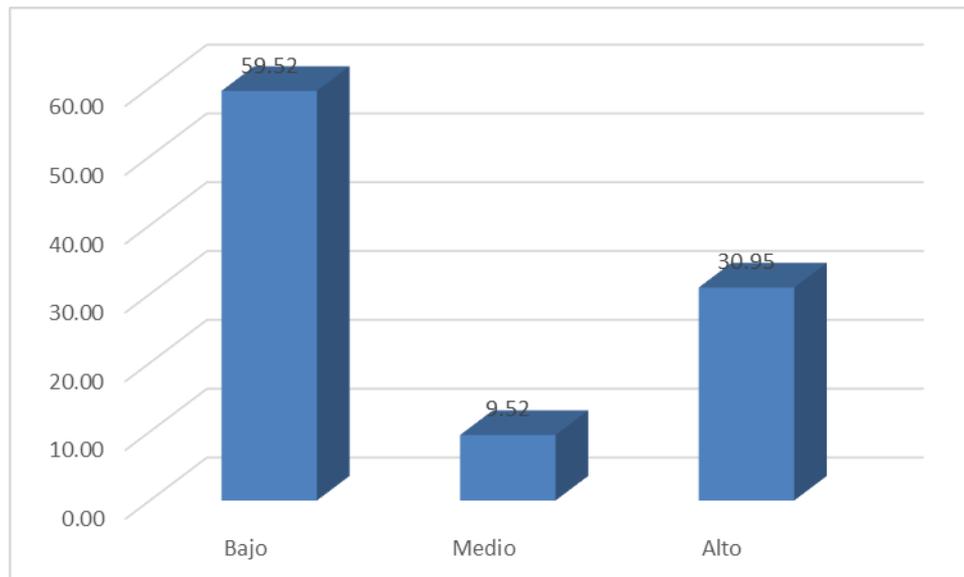
Tabla 8

Necesidades de autorrealización en instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	59.52
Medio	4	9.52
Alto	13	30.95
Total	42	100.00

Figura 6.

Necesidades de autorrealización en instituciones públicas



Del 100% de encuestados, el 59.52% afirma que en la dimensión necesidades de Autorrealización en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 30.95% alto. Por lo tanto, en las instituciones los colaboradores no logran mantenerse por sí mismos y no se está fomentado su creatividad e innovación, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

## IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Respecto al objetivo general analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 76.19% afirma que el nivel de motivación en las instituciones públicas es bajo, el 4.76% los considera medio, y un 19.05% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está satisfaciendo las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Los resultados son respaldados por Manjarrez (2020), donde señala que la motivación es una fuerza interna que ocasiona que las personas estén dispuestas hacer sus actividades de forma positiva. La motivación se activa por medio de estímulos que recibe el individuo. Asimismo, es un conjunto de acciones que ocasiona que las personas actúen de cierta manera.

En el objetivo específico 1: Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 71.43% afirma que en la dimensión necesidades fisiológicas en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 19.05% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está enseñando a los colaboradores sobre técnicas de respiración, además no se les orienta sobre una alimentación balanceada. También los horarios de descanso no son apropiados y finalmente la hidratación es deficiente. lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Fernández (2020) en su artículo, señala que las Necesidades Fisiológicas, que señalan que para que una persona este motivada tiene que satisfacer necesidades básicas, tener una alimentación balanceada, periodos de descanso apropiados para su recuperación.

En el objetivo específico 2: Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 66.67% afirma que en la dimensión necesidades de seguridad en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 7.14% los considera medio, y un 26.19% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se está brindando seguridad física y psicológica, además no se hacen campañas de salud para su personal, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Rojas (2021) en su artículo, señala que las Necesidades de seguridad, que indican que las personas para estar motivadas buscan tener seguridad física en sus instalaciones de trabajo, así como también en la parte psicológica, en donde buscan

contratos laborales que sean permanentes.

En el objetivo específico 3: Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 69.05% afirma que en la dimensión necesidades de afiliación en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 21.43% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de amistad, además los compañeros no se muestran afecto y no se sientes estimados por sus jefes, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Justiniano (2024) en su artículo manifiesta que las necesidades de afiliación, en donde las personas buscan tener amistad con sus compañeros de trabajo, igualmente es fundamental que los colaboradores tengan muestras de afecto. Por último, debe existir estima entre los órganos de alta dirección y los subordinados.

En el objetivo específico 4: Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 71.43% afirma que en la dimensión necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 4.76% los considera medio, y un 23.81% alto. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de respeto entre los compañeros de trabajo y no se reconoce su éxito laboral, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Pegalajar (2020) en su artículo, indica que las necesidades de reconocimiento, en donde los compañeros de trabajo deben tener muestras de respeto entre ellos. Asimismo, es fundamental que se reconozca el éxito laboral. Finalmente, la quinta etapa es la de Autorrealización, en donde los colaboradores buscan tener la capacidad de mantenerse por sí mismo y ser una persona creativa e innovadora.

En el objetivo específico 5: Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas, del 100% de encuestados, el 59.52% afirma que en la dimensión necesidades de Autorrealización en las instituciones públicas, el nivel es bajo, el 9.52% los considera medio, y un 30.95% alto. Por lo tanto, en las instituciones los colaboradores no logran mantenerse por sí mismos y no se está fomentado su creatividad e innovación, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores. Ramon (2023) en su artículo indica que la autorrealización, es donde los colaboradores buscan tener la capacidad de mantenerse por sí mismo y ser una persona creativa e innovadora.

## 4.2 Conclusiones

El 76.19% afirma que el nivel de motivación en las instituciones públicas es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se está satisfaciendo las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

El 71.43% afirma que en la dimensión necesidades fisiológicas en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se está enseñando a los colaboradores sobre técnicas de respiración, además no se les orienta sobre una alimentación balanceada. También los horarios de descanso no son apropiados y finalmente la hidratación es deficiente. lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

El 66.67% afirma que en la dimensión necesidades de seguridad en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se está brindando seguridad física y psicológica, además no se hacen campañas de salud para su personal, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

El 69.05% afirma que en la dimensión necesidades de afiliación en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de amistad, además los compañeros no se muestran afecto y no se sientes estimados por sus jefes, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

El 71.43% afirma que en la dimensión necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones no se están generando vínculos de respeto entre los compañeros de trabajo y no se reconoce su éxito laboral, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

El 59.52% afirma que en la dimensión necesidades de Autorrealización en las instituciones públicas, el nivel es bajo. Por lo tanto, en las instituciones los colaboradores no logran mantenerse por sí mismos y no se está fomentado su creatividad e innovación, lo cual ocasiona desmotivación en los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Alvarado, G, Alarcón, R., Flores de la Cruz, H, & Ramírez, R. (2021). Estrategias de aprendizaje y la motivación de logro de los estudiantes del 2do ciclo de la Universidad Nacional del Callao, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00017. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2637>
- Avello, R., & Rodríguez, M. A. (2020). La importancia de la motivación en la enseñanza en línea (Version 1.0). <https://gitema.ucf.edu.cu/?p=260>
- Beltrán, G., Amaiquema, F., & López., F. (2020). La motivación en la enseñanza en línea. *Conrado*, 16(75), 316-321. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 01 de julio de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000400316&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400316&lng=es&tlng=es).
- Bott, H y Asaju, K (2015). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores universitarios: un estudio de caso de Plateau State University Bokkos. *Cartas Internacionales de Ciencias Sociales y Humanísticas*, Vol. 53 pp. 35-38. SciPress. Obtenido de <https://www.learntechlib.org/p/176927/>.
- Calle, M (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Ind. data [online]*. 2021, vol.24, n.2, pp.217-247. Epub 31-Dic-2021. ISSN 1560-9146. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>.
- Castillo, F. (2022). Procesos De Control Motivacional Y Rendimiento En Estudiantes Del Área Metropolitana De Caracas. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 8(16), 99-121. Epub 04 de abril de 2023. <https://doi.org/10.55560/arete.2022.16.8.5>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.
- Delfa, J (2024) La utilización del sistema PBL a través del estilo de enseñanza práctica en Educación Física para incrementar la motivación: una propuesta didáctica en Educación Secundaria | El uso del sistema PBL a través del estilo de enseñanza de práctica en Educación Física para aumentar la motivación: propuesta didáctica en Educación Secundaria. Federación

- Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF)  
ISSN: Edición impresa: 1579-1726. Edición Web: 1988-2041.  
<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/index>
- Fernández, J (2020) Concientización facilitadora: alternativa al concepto tradicional de la motivación en el campo de la salud.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200007)
- Ferrando, E (2023) La motivación en la enseñanza de segundas lenguas: aproximación teórico-práctica en el ámbito del enfoque integrado AICLE. versión impresa ISSN 1729-9721 versión On-line ISSN 2413-2659 Leng. Soc. vol.22 no.1 Lima ene./jun. 2023 Epub 12-Mayo-2023  
<http://dx.doi.org/10.15381/lengsoc.v22i1.23650>
- González, M (2024) La influencia del contexto personal y situacional en la motivación para el aprendizaje de lenguas extranjeras | La influencia del contexto personal y situacional en la motivación por el aprendizaje de lenguas extranjeras. Revista de Investigación en Educación, 22(1), págs. 43–58
- Herzberg, F., Mausner, B., Bloch, B. (2010). The Motivation to Work. New York: Editorial John Wiley & Sons Inc.
- Jara., M, Huayta Y, Saenz, E, Cohaila, JM. (2023) Motivación en las aulas virtuales durante la COVID-19: experiencias de estudiantes de enfermería. Salud, Ciencia y Tecnología. 2023; 3:442.  
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2023442>
- Jurado, M., Avello, R., & Bravo, G. (2020). Caracterización de la comunicación interpersonal en el proceso enseñanza-aprendizaje. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 22(9), 1-11.
- Justiniano, R (2024) La motivación en el aprendizaje durante la última década.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2616-79642024000100380](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642024000100380)
- Ligeti, P., Fasce, E., & Veliz., L. (2020). Aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería de una universidad en Chile. Index de Enfermería, 29(1-2), 74-78. Epub 19 de octubre de 2020. Recuperado en 01 de julio de 2024, de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000100018&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000100018&lng=es&tlng=es).

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
- Luengo, D., Zárate, J., Y Rodriguez, M. (2024) Uso del diseño universal en el aprendizaje para mejorar la práctica docente y la motivación de los estudiantes en anatomía: una propuesta de intervención | Uso del Diseño Universal para el Aprendizaje para Mejorar la Práctica Docente y la Motivación de los Estudiantes en Anatomía: Una Propuesta de Intervención. *Revista internacional de morfología*, 42 (2), págs. 308–316. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9465707>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Ediciones Narcea S.A.
- McInerney, D. (2019). Motivación. *Psicología Educativa* , 39, 427 - 429. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1600774>
- Otondo, M (2023) Motivación y autoeficacia en estudiantes adolescentes: una revisión sistemática. Versión en línea ISSN 1409-4258 Versión impresa ISSN 1409-4258 *Educare* vol.27 n.3 Heredia Sep./Dic. 2023. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.27-3.17275>
- Pegalajar, M (2020) Relación entre la motivación académico-personal del estudiante novel en educación y las estrategias de trabajo autónomo. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062020000500257](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500257)
- Peña, G (2022) Motivación y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de psicología. On-line version ISSN 2414-8938 *Acad. (Asunción)* vol.9 no.1 Asuncion June 2022 <https://doi.org/10.30545/academo.2022.ene-jun.7>
- Piernas, J (2024) Escape Rooms Virtuales: una herramienta de gamificación para potenciar la motivación en la educación a distancia | Escape Rooms virtuales: una herramienta de gamificación para potenciar la motivación en la educación a distancia. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a*

- Distancia, 27(1), págs. 61–85
- Quena, R (2020) Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. versión impresa ISSN 2616-7964 Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu. v.4 n.16 La Paz dic. 2020. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.125>
- Ramon, H (2023) Evaluación de las motivaciones utilitarias en la compra de calzado e indumentaria a través de medios electrónicos. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382023000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382023000100002)
- Rojas, T (2021) Estrategias de autorregulación de la motivación de estudiantes universitarios y su relación con el ambiente de clase en asignaturas de matemáticas. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552021000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552021000100047)
- Romero, N (2024) Motivación en trabajadores administrativos como componente esencial de los acuerdos de convivencia en la UNES. versión On-line ISSN 2665-0169 Prohominum vol.5 no.4 Villa de Cura dic. 2023. Epub 12-Feb-2024 <https://doi.org/10.47606/acven/ph0209>
- Schunk, D., y Di Benedetto, M. (2020). Motivación y teoría cognitiva social. *Psicología Educativa Contemporánea*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sum, M.I. (2015). motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)
- Valdivia, M., y González, F. (2023). Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 316-329. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>
- Vargas, S. (2021). La motivación de los estudiantes universitarios en la unidad de aprendizaje Estudios de Cultura y Género. Resultados del estudio de campo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 00040. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i2.2552>
- Velasquez, R., Rose, C; Oquendo, E., Y Cervera, M. (2023), Norwin. Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. *Cienciamatria*

[online]. 2023, vol.9, n.17, pp.4-35. Epub 08-Feb-2024. ISSN 2542-3029.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v9i17.1120>.

Villasana, L (2022) Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. versión On-line ISSN 2528-7907 versión impresa ISSN 1390-7247 Revista San Gregorio vol.1 no.49 Portoviejo mar./may. 2022 <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

Zapata, Z., Napán, A, & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. Revista Científica de la UCSA, 10(2), 20-31. Epub August 00, 2023.<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

## ANEXOS

### Formato del cuestionario

#### Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024.

Autoras: Becerra Hernández Deysi Noemi - Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth

Indicaciones: Estimado solicitó veracidad en sus respuestas, tu información será anónima. Gracias por tu apoyo.

Indique lo siguiente: Sexo: (M) (F)

PUNTUACIONES DE ESCALA DE LIKERT				
TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

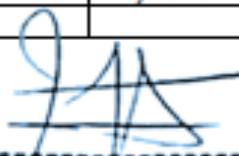
ITEM		TA	A	I	D	TD
01	Conoce sobre técnicas de respiración y relajación					
02	Su alimentación es balanceada rica en proteínas					
03	Las horas de descanso son las adecuadas para su recuperación física.					
04	Si hidrata adecuadamente con líquidos apropiados					
05	Las instalaciones de la entidad son seguras					
06	Su contrato laboral le da estabilidad laboral					
07	La entidad se preocupa por su estado de salud					
08	Tienes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo					
09	Sus compañeros de trabajo le demuestran afecto					
10	Se siente estimado por sus compañeros de trabajo					
11	Sus compañeros de trabajo le muestran respeto					
12	Se reconoce su éxito laboral					
13	Tiene la capacidad de mantenerse por sí mismo					
14	Se considera una persona creativa e innovadora					

**Anexo 2**  
**Validación de cuestionario**

**Validación de cuestionario**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Jaime Laramie Castañeda Gonzales
	<b>PROFESION</b>	Licenciado en administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Doctor en Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	15
	<b>CARGO</b>	DTC
<b><u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Becerra Hernández Deysi Noemi Farofay Quesquén Elodia Elizabeth	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas</li> <li>▪ Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas</li> <li>▪ Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas</li> <li>▪ Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas</li> <li>▪ Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas</li> </ul>	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 5 dimensiones y 14 indicadores que ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

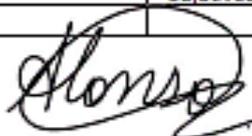
<b>CUESTIONARIO</b>	
1. Conoce sobre técnicas de respiración y relajación	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
2. Su alimentación es balanceada rica en proteínas	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
3. Las horas de descanso son las adecuadas para su recuperación física.	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
4. Si hidrata adecuadamente con líquidos apropiados	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
5. Las instalaciones de la entidad son seguras	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
6. Su contrato laboral le da estabilidad laboral	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
7. La entidad se preocupa por su estado de salud	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
8. Tienes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
9. Sus compañeros de trabajo le demuestran afecto	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
10. Se siente estimado por sus compañeros de trabajo	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
11. Sus compañeros de trabajo le muestran respeto	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
12. Se reconoce su éxito laboral	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
13. Tiene la capacidad de mantenerse por sí mismo	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
14. Se considera una persona creativa e innovadora	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS:
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ( )      N° TD(00)
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	Todos los ítems están de acuerdo a los objetivos.
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
**Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales**  
**CLAD . 15345**

### Validación de cuestionario

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Miguel Alonso Baquedano Zavala
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Marketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	13
	<b>CARGO</b>	Servidor público
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Becerra Hernández Deysi Noemi Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas-2024	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas</li> </ul>	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 5 dimensiones y 14 indicadores que ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

<b>CUESTIONARIO</b>	
1. Conoce sobre técnicas de respiración y relajación	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
2. Su alimentación es balanceada rica en proteínas	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
3. Las horas de descanso son las adecuadas para su recuperación física.	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
4. Si hidrata adecuadamente con líquidos apropiados	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
5. Las instalaciones de la entidad son seguras	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
6. Su contrato laboral le da estabilidad laboral	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
7. La entidad se preocupa por su estado de salud	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
8. Tienes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
9. Sus compañeros de trabajo le demuestran afecto	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
10. Se siente estimado por sus compañeros de trabajo	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
11. Sus compañeros de trabajo le muestran respeto	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
12. Se reconoce su éxito laboral	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
13. Tiene la capacidad de mantenerse por sí mismo	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
14. Se considera una persona creativa e innovadora	TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ( ) N° TD (00)
2. COMENTARIO GENERALES	Todos los ítems están de acuerdo a los objetivos.
3. OBSERVACIONES	

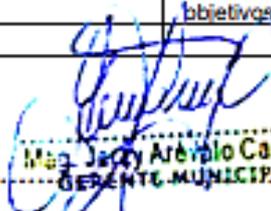


.....  
LIC. ADM. MIGUEL ALONSO BAQUEDANO ZAVALA  
FIRMA Y SELLO

### Validación de cuestionario

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Jerzy Arévalo Campos
	<b>PROFESIÓN</b>	Administrador
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Lic. En administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	9 años
	<b>CARGO</b>	Gerente Municipal de MDCE
<b><u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Becerra Hernández Deysi Noemi Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas-2024	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas</li> <li>• Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas</li> </ul>	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 5 dimensiones y 14 indicadores que ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

CUESTIONARIO		
1. Conoce sobre técnicas de respiración y relajación	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
2. Su alimentación es balanceada rica en proteínas	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
3. Las horas de descanso son las adecuadas para su recuperación física.	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
4. Si hidrata adecuadamente con líquidos apropiados	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
5. Las instalaciones de la entidad son seguras	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
6. Su contrato laboral le da estabilidad laboral	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
7. La entidad se preocupa por su estado de salud	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
8. Tienes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
9. Sus compañeros de trabajo le demuestran afecto	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
10. Se siente estimado por sus compañeros de trabajo	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
11. Sus compañeros de trabajo le muestran respeto	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
12. Se reconoce su éxito laboral	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
13. Tiene la capacidad de mantenerse por sí mismo	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
14. Se considera una persona creativa e innovadora	TA ( )	TD ( )
	SUGERENCIAS:	
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ( ) N° TD (00)	
2. COMENTARIO GENERALES	Todos los ítems están de acuerdo a los objetivos.	
3. OBSERVACIONES		

  
 Mag. Jedy Arevalo Campos  
 GERENTE MUNICIPAL

FIRMA Y SELLO

### Anexo 3. Matriz de consistencia

#### Título: Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y diseño de investigación
¿Como analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024?	<b>General</b> Analizar el nivel de motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024	Hi: El nivel de motivación tiene un impacto positivo en las instituciones públicas- 2024 Ho: El nivel de motivación tiene un impacto negativo en las instituciones públicas- 2024	Motivación	Fisiológicas Seguridad Afiliación Reconocimiento Autorrealización	Tipo: descriptiva Diseño: No experimental
	<b>Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel necesidades fisiológicas en las instituciones públicas</li> <li>- Identificar el nivel necesidades de seguridad en las instituciones públicas</li> <li>- Identificar el nivel necesidades de afiliación en las instituciones públicas</li> <li>- Identificar el nivel necesidades de reconocimiento en las instituciones públicas</li> <li>- Identificar el nivel necesidades de autorrealización en las instituciones públicas</li> </ul>				

## Anexo 4



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 25 de junio de 2024.

#### VISTO:

El Oficio N°0158-2024/FACEM-DA-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajo de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, y;

#### CONSIDERANDO:

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

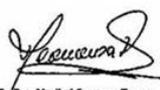
Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El 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, los TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN** de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, según se indica en cuadro adjunto.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**USS**  
Dra. Maribel Carranza Torres  
Decana de la Facultad de Ciencias  
Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.



**USS**  
Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales  
Secretaria Académica Facultad de  
Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

#### CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

#### CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

#### ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	VASQUEZ CUBAS, MERLI BANEZA VALQUI RITUAY, JULIO CÉSAR	MARKETING SOCIAL COMO ESTRATEGIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VILLANUEVA CAMPOS, CARLOS ENRIQUE	SOFTWARE DE CONTROL Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	BECERRA HERNANDEZ, DEYSI NOEMI FARROÑAY QUESQUEN, ELODIA ELIZABETH	MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	CRUZ QUISPE, ALICIA DEL MILAGRO VALERA SANCHEZ, CORAIMA ALHELI	AUTOMATIZACIÓN COGNITIVA EN EL USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	ROSAS MAMANI, ANA MERY	GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	CHUMÁN CARMEN, WALTER ANTONIO VALDERA CONTRERAS, ALEX EDWIN	TOMA DE DECISIONES Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN HOSPITALARIA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	CHING VENTURA, AUGUSTA ROXANA HOYOS MELENDEZ, SHEILLA SUZAN	CALIDAD DE SERVICIO Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	BARRIENTOS WEEPIU, YESSICA EDIT MENA FLORES, MAYLEE MARISOL	COMERCIO INFORMAL Y SU IMPACTO EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
9	CAJO CARLOS, NAZARIO PAZ CIEZA, RUTH	DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
10	ALVARADO BAUTISTA, ERASMO VLADIMIR ALVARADO SANTA CRUZ, BHEBERLIN BRAGEAN	PRODUCTIVIDAD Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GASTELO GASTELO, DERLIS YEISON	CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## Anexo 5

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

Pimentel, 09 de noviembre del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Becerra Hernández Deysi Noemi con DNI. 41055067 y Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth con DNI. 16777660.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: **Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de bachiller en administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de administración, Programa de estudios de **experiencia laboral** , 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 investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis y a su autor.

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Becerra Hernández Deysi Noemi	DNI. 41055067	
Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth	DNI. 16777660	

## Anexo 5

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del trabajo titulado: *Motivación y su impacto en las instituciones públicas- 2024*, elaborado por el estudiante(s) *Becerra Hernández Deysi Noemi y Farroñay Quesquén Elodia Elizabeth*.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 10%, 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, 21 de noviembre de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538