



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gerencia
de recursos humanos en un municipio de la región Libertad -
Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Gomez Yong, Son Yi Tatiana (orcid.org/0000-0002-3803-9344)

ASESORES:

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

MSc. Malpartida Nerio, Antonio (orcid.org/0009-0007-9729-3944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por permitirme llegar a este punto, por darme la salud para seguir logrando todas mis metas, y por su infinita misericordia y amor por guiarme en esta etapa y en mi vida.

A mi abuela y mi tía quienes siempre me brindaron el apoyo y la confianza que necesitaba para hacer realidad este proyecto. Quisiera agradecer a mis padres por sus constantes palabras de aliento y los valores que me han permitido continuar con este gran desafío.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y a todas las personas involucradas en este proceso, quienes siempre me apoyaron y motivaron a lo largo de mis estudios, siempre creyeron en mí y nunca dudaron de mis capacidades, lo que hoy se refleja en el logro de otra meta.

Me gustaría expresar mi gratitud a mis asesores por su apoyo hasta el momento y agradecerles su paciencia y orientación continua.

A la Universidad César Vallejo que me reabrió la puerta para continuar mi educación profesional. Siempre han preparado a jóvenes como yo para un futuro competitivo y los han formado para ser profesionales con responsabilidad y rigor académico.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos en un Municipio de la Región Libertad -Trujillo 2023", cuyo autor es GOMEZ YONG SON YI TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 04-08- 2023 10:18:15

Código documento Trilce: TRI - 0639736

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GOMEZ YONG SON YI TATIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos en un Municipio de la Región Libertad -Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SON YI TATIANA GOMEZ YONG DNI: 72130267 ORCID: 0000-0002-3803-9344	Firmado electrónicamente por: SGOMEZY el 03-08- 2023 17:47:41

Código documento Trilce: TRI - 0639739

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	v
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II.MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fiabilidad del instrumento.....	25
Tabla 2: Alfa de Cronbach.....	25
Tabla 3: Motivación y sus dimensiones	27
Tabla 4: Desempeño laboral y sus dimensiones	28
Tabla 5: Prueba de normalidad	29
Tabla 6: Relación entre motivación y la productividad	29
Tabla 7: Relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca	30
Tabla 8: Relación entre dimensiones	30
Tabla 9: Relación entre motivación y desempeño laboral	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Esquema de la Investigación	22
Figura 2: Motivación y sus dimensiones	27
Figura 3: Desempeño laboral y sus dimensiones	28

RESUMEN

El presente estudio lleva por título “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Gerencia de Recursos Humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023”. Tiene como objetivo general identificar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.

El tipo de estudio realizado fue cuantitativo, empleando un diseño no experimental transversal correlacional, y asumiendo una población de 23 trabajadores y trabajadoras del departamento de recursos humanos del municipio, quienes fueron entrevistados mediante dos cuestionarios de 12 preguntas cada uno correspondientes a la dimensión de estudio de cada variable.

Se concluye que existió una correlación de 30.2% lo cual indica que en la entidad no aplica técnicas de motivación. Se apreció que el nivel de motivación repercute mucho en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, productividad.

ABSTRACT

The present study is entitled "Motivation and Labor Performance of Workers in Human Resources Management in a Municipality of the Libertad Region - Trujillo 2023". Its general objective is to identify the relationship between employee motivation and the work performance of the workers of the Human Resources Management of a Municipality of the Libertad Region - Trujillo 2023.

The type of study carried out was quantitative, using a non-experimental cross-correlational design, and assuming a population of 23 workers from the municipal human resources department, who were interviewed through two questionnaires of 12 questions each corresponding to the study dimension. of each variable.

It is concluded that there is a correlation of 30.2% which indicates that the entity does not apply motivation techniques. It was appreciated that the level of motivation greatly affects the work performance of workers.

Keywords: Motivation, job performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el aliciente junto al desempeño se han vuelto materias muy tocadas por las empresas, ya que se dice que un trabajador motivado tendrá un mejor rendimiento, realizando sus actividades con mayor eficacia.

A nivel internacional la mayoría de empresas se han adaptado a las nuevas tendencias de mercado, sin embargo, son muy pocas las que ponen en práctica los sistemas para motivar a sus trabajadores. Según la Universidad de Warwick, los colaboradores más dichosos son 12% más productivos y 31% más eficientes. En 2020, el Grupo Adecco realizó una encuesta con la que se pudo identificar un retroceso respecto a las relaciones laborales, motivación, trabajo en equipo y cultura empresarial, lo cual es muy perjudicial para la empresa (Noticias laborales, 2021).

En el contexto peruano, Robbins et al. (2013) establecen que motivación determina la fuerza, rumbo e insistencia que un individuo ejerce para lograr una meta (pág. 203). El desarrollo de tecnología, el auge de jóvenes profesionales en el ámbito laboral y los constantes cambios conducen a una disminución de la motivación laboral. Esto se refleja en Perú, que tiene una de las tasas de rotación laboral más altas de toda América Latina (Gavidia, 2021). Según Casana et al. (2019), las empresas peruanas visualizan la economía como un impulso, pero los trabajadores no están contentos.

En el entorno local, la motivación es esencial para lograr un ambiente laboral adecuado y exitoso. El incentivo es parte importante del rendimiento y los empleados del municipio y no se dan cuenta. Las instituciones necesitan estimular la motivación. Se ha observado que muchos funcionarios y trabajadores están desmotivados debido a factores económicos, sociales, culturales, geográficos y otros. o fallas geológicas; todos los empleados se ven afectados negativamente y, sin querer, se desempeñan mal en las actividades que realizan debido a las posibles barreras percibidas.

La problemática inicial de este estudio es: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la GRH de un Municipio

de la Región Libertad - Trujillo 2023?, y las problemáticas específicas son: ¿Cuál es la relación entre motivación y la productividad de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?, ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?, ¿Qué relación existe entre cada una de las dimensiones de las variables en la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?

La presente investigación se justifica teóricamente porque se quiere saber qué tipo de incentivos reciben los empleados en la unidad estructural, y también se quiere saber el nivel de desempeño laboral, de acuerdo con las hipótesis y teorías mencionadas, es necesario comprobar si están relacionadas. También desde la parte metodológica porque se utilizarán formularios para evaluar el nivel de cada variable, y en lo práctico, ya que descubrirá los componentes que influyen en cada variable de estudios.

Respecto al objetivo general se pretende: Identificar la relación entre motivación y el desempeño de los servidores públicos de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre motivación y productividad de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, Determinar la relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, Identificar la relación que existe entre cada una de las dimensiones de las variables en la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.

Como hipótesis general se planteó determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023. Las hipótesis específicas son las siguientes: Existe relación entre la motivación y productividad de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, Existe relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, Las dimensiones de la motivación se relacionan con cada una de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos el trabajo de Kumari y Kumar (2023) en su artículo denominado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes en EP Mirpurkhas - Pakistán”, pretendía identificar los componentes de las variables y evaluar la influencia en el rendimiento de los docentes, se hizo uso de estadísticas cuantitativas aplicadas mediante cuestionarios, se determinó que los factores motivacionales tienen un impacto significativo en el desempeño docente.

Mishra y Hassen (2023) investigó sobre “Liderazgo de servicio y desempeño laboral de los empleados, el papel de la motivación del servicio público en las organizaciones del sector público etíope” tienen como finalidad examinar el papel mediador de la motivación en relación al liderazgo, obteniendo como resultados que, si hay relación entre el liderazgo de servicio, la motivación del servicio público y rendimiento.

Bektiarso et al. (2023) en su investigación titulada “Efecto de la satisfacción y la motivación del desempeño de los docentes de secundaria en Jember Regency”, se tuvo como finalidad examinar el efecto de ambas variables independientes sobre el desempeño de los docentes, utilizando un tipo de investigación causal explicativa, es decir, que pretende explicar las consecuencias entre las variables, se llegó a la conclusión de que la satisfacción y la motivación tienen un efecto significativo en la variable desempeño.

También, Siu et al. (2023) en la denominación “Papel moderador de las creencias racionales para abordar el impacto negativo de la interfaz trabajo - hogar sobre el desempeño laboral autoevaluado a través de la motivación”, tuvo como finalidad introducir las creencias como recursos personales relevantes en los modelos de demanda. Los resultados del modelo de mediación moderada indicaron que las creencias racionales del tiempo 1 moderaron el efecto de mediación del compromiso laboral del tiempo 2 en el vínculo entre la interfaz trabajo - familia y el desempeño laboral autoevaluado.

En la actualidad para todas las empresas motivar al personal debe ser su prioridad, ya que son la parte fundamental en la organización. Bohórquez et al. (2023) en su investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral: Capital

humano como elemento clave para el éxito organizacional”, se plasmó analizar la motivación de los colaboradores públicos de Santa Elena y su parte influyente en los resultados laborales. Utilizando métodos cualitativos y cuantitativos y una investigación descriptiva, el estudio encontró que el 80% de los asociados estaban muy satisfechos con la compensación que recibieron, lo que les permitió satisfacer sus necesidades biológicas.

Uzkurt et al. (2023) en el estudio “Uso de tecnología digital por parte de las pymes durante el COVID-19 en Turquía: Aplicaciones móviles en la motivación y desempeño laboral” la objetividad fue investigar el impacto del uso de tecnologías digitales, especialmente aplicaciones móviles, en las percepciones de los empleados. Los resultados mostraron que los incentivos motivacionales mediaban la conexión entre la utilidad percibida junto con el desempeño, así como entre la facilidad de uso percibida y el desempeño laboral.

Además, Jnaneswar y Ranjit (2022) en el artículo “Explicando el impacto de la motivación intrínseca en el desempeño laboral: la creatividad del empleado como mediador”, se investigó el papel mediador respecto a la conexión entre motivación intrínseca y rendimiento laboral. Utilizando un enfoque con investigación transversal, en el que se encuestó a 346 empleados de la industria minorista india. Los hallazgos muestran que la MI afecta el rendimiento laboral y la creatividad de los empleados.

Rochanadumrongkul y Jarunratanakul (2022) en la investigación titulada “Refinamiento de la escala de elaboración de trabajos: motivación, compromiso laboral y desarrollo laboral entre el personal titulado en salud tailandeses” tuvo como propósito desarrollar y validar medidas de elaboración de trabajos en profesionales de la salud tailandeses, hizo uso de la entrevista a 20 servidores y se empleó un método cualitativo, llegando a la conclusión que el modelo estructural tailandés y las variables relacionadas encajan bien con los datos observados en la dirección esperada.

Seknun y Bugis (2022) en el estudio “El efecto del clima laboral y la motivación en el desempeño laboral de los docentes en Negeri Masohi, Central Maluku Regency” se debe investigar la el predominio del clima organizacional y la

motivación con el trabajo académico. Se aplicó un estudio cuantitativo, obteniendo una fijación que el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes se correlacionan positivamente, aunque alrededor del 31,7% se vieron influenciados por otros factores ajenos al estudio.

Destianti et al. (2021) en la investigación titulada “Efectos del estrés y la motivación laboral hacia el desempeño de los empleados en el departamento de turismo y cultura bandun”, se realizó para determinar cómo las variables afectan el desempeño de los empleados en MTC. Se aplicó un diseño cuantitativo, descriptivo - causal, ante esto los resultados demuestran que el estrés y la motivación tienen relación positiva y significativa en el desempeño de los empleados.

Nawafleh (2021) El artículo titulado “Motivación del servicio público y desempeño laboral: un estudio exploratorio en municipios jordanos”, estudia cómo la motivación de servicio público entre los empleados influye en su desempeño, se adoptó el abordaje transversal descriptivo cuantitativo con cuestionario, obteniendo como resultados que las dimensiones de la motivación lograron un coeficiente de determinación de 45% de la varianza en el desempeño laboral.

Ritz et al. (2021) Por otro lado, este capítulo titulado “Motivación del servicio público y desempeño laboral individual” se analizó la relación del desempeño individual y la motivación, los resultados muestran que las dos variables están positivamente.

También se consultó a Obiozor y Prof (2021) que en su investigación “Influencia de la motivación de los catalogadores en su rendimiento laboral en bibliotecas universitarias públicas en el sureste de Nigeria”, quiso investigar el impacto de la motivación en el desempeño, se aplicó un diseño de investigación descriptivo y relacional, el estudio encontró que los catalogadores eran más efectivos en el trabajo, seguidos por la eficiencia en el desempeño laboral y luego por el aprendizaje y mejora.

Además, Botang et al. (2021) en el artículo “Relación entre motivación de logro y desempeño laboral entre los médicos chinos: un análisis de proceso condicional” investigó la compatibilidad entre motivación y desempeño de los

médicos, se aplicó el método transversal, obteniendo como hallazgo que existe relación entre ambas variables.

Forson et al. (2021) en el estudio “Motivación de los empleados y desempeño laboral: Un estudio en la escuela básica en Ghana”, el fin de la investigación fue investigar la relación entre los factores de motivación y desempeño docente, donde se aplicó un análisis cuantitativo a 254 docentes, determinando que las variables de estudio estaban altamente correlacionadas.

Sin embargo Nguyen y Tran (2020) en su investigación “El papel de la motivación para aprender sobre capacitación y el desempeño laboral bajo el apoyo de pares y supervisores vietnamitas”, examina el rol de la motivación en la transferencia de habilidades y conocimientos y en la mejora del desempeño, se aplicó encuestas a 399 empleados de organizaciones públicas y se aplicó ecuaciones estructurales, concluyendo que tuvo un efecto directo no significativo en la transferencia de la formación, pero tuvo un efecto indirecto en la transferencia de la formación y la motivación para aprender.

Harini et al. (2020), en el presente estudio “Desempeño, estrés laboral y motivación del capital humano: Un estudio sobre la perspectiva de los empleados” el objetivo fue comprender el impacto del estrés laboral y la motivación, se usó un enfoque verificación descriptiva, determinando que el estrés laboral y la motivación tienen un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los colaboradores.

Adicionalmente Muktiatun et al. (2020) en su investigación “Factores influyentes en la vida laboral y el desempeño de los empleados: motivación y satisfacción laboral de Surabaya Lily Mango”, se aplicó una metodología de investigación cuantitativa, recopilando la información mediante un cuestionario que fue aplicado a 60 trabajadores, teniendo como resultado que la motivación tiene predominio significativo en la calidad de vida laboral.

Bashir et al. (2020) en su estudio “Desempeño y Condiciones de trabajo: efecto condicional indirecto en la motivación”, analizaron el enlace de motivación y satisfacción de las condiciones laborales y utilidad en el sector de las telecomunicaciones de Pakistán. Este fue un estudio basado en una encuesta y el cuestionario se desarrolló utilizando una escala previamente desarrollada. La

conclusión es que las condiciones de trabajo influyen positivamente en la productividad y se recomienda a las empresas que tomen tales medidas para obtener los beneficios.

En el estudio de Sukhumvito et al. (2020) titulado “Motivación del servicio público, actitudes laborales y desempeño laboral: un estudio empírico”, el objetivo fue analizar la influencia de la motivación la actitud laboral en el desempeño. Este estudio utiliza análisis factorial confirmatorio obteniendo como resultados de que la motivación del servicio público y la actitud laboral influyen positivamente en el desempeño laboral.

Sin embargo, Hassan et al. (2020) en su investigación “Impacto de la satisfacción, estrés y motivación en el desempeño laboral: un caso de universidades privadas de Karachi”, este estudio relaciona el rendimiento con el estrés laboral, la satisfacción y la motivación, utiliza un método de investigación cualitativo, realiza una encuesta a 360 empleados y no revela afinidad entre las variables.

Demirkol y Nalla (2018) en el estudio titulado “Motivación y satisfacción de los oficiales en la policía: Prueba de teoría del ciclo de alto desempeño”, el objetivo es controlar la causa de la motivación y la satisfacción, para ello se encuestó a 1970 policías que trabajan en varios departamentos de policía turca, por lo que la motivación laboral tiene efecto directo e indirecto en la satisfacción laboral.

Por otro lado, Hidayah y Tobing (2018) en su estudio “Influencia de la satisfacción laboral, y la motivación con el compromiso organizacional en el desempeño de los empleados”, se argumentó investigar cual es la relación entre ambas variables de estudio, utilizando un enfoque descriptivo cuantitativo y un diseño de investigación explicativo. Los resultados mostraron que las variables influyen simultáneamente en el desempeño de los empleados.

También consultamos a Theresia et al. (2018) en la investigación “Influencia de cultura, satisfacción laboral y motivación en el desempeño de docentes y empleados” se investigó el impacto de la cultura, satisfacción y motivación, hallando que la cultura y el rendimiento laboral influyen en la motivación. Por lo tanto, es

importante y debe gestionarse para aumentar el rendimiento de los docentes y empleados.

Orbe y Ordoñez (2018) plasma como título “Elaboración del sistema de acciones para la motivación con el desempeño laboral del personal de la universidad católica de cuenca, extensión cañar”, el objetivo fue desarrollar un sistema de acción para el desempeño, se aplicó un análisis descriptivo mediante encuestas y observaciones, demostrando que los colaboradores reciben motivación lo cual se ve influenciado significativamente en su desempeño laboral.

En el entorno nacional Barra et al. (2023) manifiesta que la “Motivación y desempeño laboral en la GRS libertad durante la pandemia”, tuvo como objeto identificar el enlace entre la motivación conductual y el desempeño laboral de los gerentes, utilizando metodológicamente análisis de estadísticos descriptivo, métodos cuantitativos y diseño transversal, encontrándose que existe relación positiva moderada en ambas variables, y sobre todo la mayoría de los empleados mostraron un comportamiento más bajo durante la pandemia de Covid-19.

Zuñiga (2021) título su tesis: “Motivación y desempeño en la entidad FRESH2O, Chimbote 2021”, tuvo como propósito definir la relación existente entre las variables, se aplicó una investigación cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional simple y 25 trabajadores como muestra, los hallazgos indican que hay correlación positiva significativa entre las variables de estudio, la cual se complementan con la determinación de incentivos de forma no holística.

También consultamos a Burga y Wiese (2018) quienes investigaron respecto a “Motivación y desempeño laboral del PA en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque” describiendo la motivación y el desempeño laboral de los gerentes, aplicando métodos cuantitativos, transversales y descriptivos, medidos mediante entrevistas a 17 trabajadores de la empresa, y el resultado fue $r=0.64$, lo que indicó que existe relación moderada entre las variables.

Zanabria (2018) en la tesis "Factores de motivación y desempeño laboral del Centro de Salud San Antonio en Moquegua 2018", determino los principios de motivación y desempeño laboral de los colaboradores mencionados a través de un

estudio no experimental, transversal correlacional, mostrando como resultado que si existe una correlación moderadamente positiva.

Además, Aguirre (2018) en su estudio titulado "Motivación laboral y el desempeño en una IE secundaria Menores Punchao 2018", determino la relación entre ambas variables, utilizando un diseño de estudios no experimental, transversal y correlacional, y se concluyó que las variables se correlacionaron positivamente en promedio, es decir, a mayor motivación laboral, mejor rendimiento académico.

También se han considerado teorías relacionadas con la investigación formulada desde los distintos autores que se mencionan a continuación.

Motivación en el ambiente de trabajo se define como el proceso de orientar y motivar el comportamiento del empleado, con base al cumplimiento de objetivos por establecer en una organización. (García Correa, et al., 2016).

Robbins (2004) define a la motivación como el efecto de la reacción entre los empleados y las situaciones. Por otro lado, Chiavenato (2018) define "Como lo que impulsa a una persona a comportarse de cierta manera, o al menos provoca una tendencia particular o un comportamiento particular".

La Teoría de los dos factores: Conocida como teoría de Herzberg afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral (Herzberg, et al., 1959). Se divide en:

1. Teoría de los factores higiénicos: Se definen como las condiciones externas del empleado, relacionadas con las condiciones del ambiente de trabajo y, como su nombre indica, definidas directamente por la empresa.
2. Teoría de los factores motivacionales: Se refieren al argumento del trabajo, tareas y deberes asociados. Son los factores motivacionales que ofrecen una satisfacción duradera y los más altos niveles de aumento de la productividad.

Cabe señalar que existen tipos de motivación. Los incentivos pueden ser proporcionados por factores internos o factores externos, conocidos como motivación intrínseca y extrínseca.

1. Motivación Intrínseca:

Se refiere a lo que una persona lleva, recomienda y hace independientemente del mundo exterior. Según la teoría de Maslow, el nivel asociado a la motivación intrínseca corresponde al deseo de autorrealización (Maslow, 1943, citado en Soriano, 2001, pp. 3-5).

Se puede observar:

- Autorrealización: Según Maslow, la autorrealización es la máxima satisfacción de las necesidades humanas.
- Comunicación: Suceso por el que intercambiamos o compartimos significado usando un grupo compartido de símbolos (Lamb, Hair y Mc Daniel 2006, p. 484).
- Autoestima: Disposición para afrontar los desafíos de la vida.

2. Motivación Extrínseca:

En general, la motivación extrínseca es la motivación dentro de un individuo que se activa por factores externos "otras personas o el entorno", como recompensas y castigos (McGregor, 1981, citado en Terlató, 2017, p. 14).

Dentro de la motivación extrínseca se puede observar:

- Salario: Según Chiavenato (2010), "remuneración o salario se refiere a la paga que recibe un empleado por el cargo que ocupa y por los servicios que presta durante un período de tiempo".
- Reconocimiento: Gratitud hacia a una cosa, persona o institución por reconocer nuestras capacidades.
- Capacitación: Se planifican varias actividades de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Griffin (2017) Define el desempeño de la siguiente manera: "Comportamiento laboral como empleado, comparado (medido) con normas predeterminadas de una empresa". El desempeño laboral es una forma en que se espera que contribuya a los diversos segmentos de comportamiento a través de los cuales un individuo se relaciona con una organización a lo largo del tiempo" (Palaci, 2005, p. 155).

“El desempeño laboral es una acción, no un resultado” (Campbell, 1993, pp. 164-167). La teoría identifica ocho factores de rendimiento. Desempeño de actividades laborales específicas, desempeño de actividades no laborales, actividades de comunicación verbal y escrita relacionadas con el trabajo, evidencia de esfuerzo, mantenimiento del comportamiento individual, promoción del desempeño de grupo y colegas, control, gestión y liderazgo.

Los elementos claves del desempeño son:

1. Responsabilidad:

Cumplir con la responsabilidad, es decir, esforzarse para hacer las cosas bien, es una respuesta que requiere conciencia de metas y/o compromisos a cumplir y compromisos personales.

- **Objetivos:** Las metas de desempeño de una persona se convierten en el mecanismo principal que determina si se siente exitosa o fracasada (Macagno, 2005, p. 22).
- **Habilidades:** Estas son las aptitudes, talentos, destrezas o capacidades innatas que una persona necesita para tener éxito en un trabajo, profesión u oficio en particular.
- **Metas:** Acción que deseas alcanzar a lo largo de un tiempo determinado.

2. Productividad

Según Tolentino (2004), la productividad es el resultado del equilibrio y conexión entre la tecnología, factor huma, negocio y la gestión eficaz de las personas.

- **Trabajo en equipo:** Capacidad de participar en el cumplimiento de una meta común.
- **Mejora de habilidades:** El proceso mediante el cual los individuos, grupos y organizaciones desarrollan habilidades y conocimientos para lograr los resultados deseados.
- **Evaluación de desempeño:** Procedimiento que permite a una entidad mejorar la gestión de sus colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

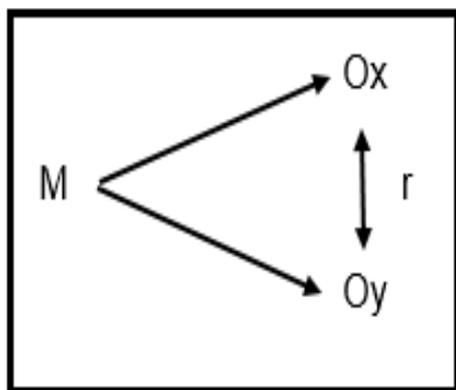
Se aplicó una investigación cuantitativa, porque se hará la recopilación y análisis de datos numéricos. Este método es excelente para identificar tendencias y medios, hacer predicciones, probar relaciones y obtener resultados generales para grandes poblaciones.

El diseño aplicado es no experimental transversal correlacional. No experimental porque no se hizo manipulación en ninguna de las variables. Esto significa que los datos se recopilan en un entorno natural para su posterior análisis. Es transversal porque la información se recopila en un momento dado para describir una variable y se analiza en un momento específico; y correlacional porque se pretende encontrar si existe relación. (Hernández, 2014, p.80, 152 y 154).

El esquema es el siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



Nota: Elaboración Propia.

Dónde:

M: Municipio de la Región Libertad

Ox: Motivación

Oy: Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición Conceptual

Chiavenato (2018) define a la motivación: "Como lo que impulsa a una persona a comportarse de cierta manera, o al menos provoca una tendencia particular o un comportamiento particular "

Definición operacional

Para obtener información se aplicará una encuesta la cual permitirá hacer la recolección de datos y definir el nivel de motivación que existe en la entidad pública.

Dimensiones

Intrínseca y Extrínseca.

Indicadores

Autorrealización, Comunicación, Autoestima, Salario, Reconocimiento, Capacitación.

Escala de medición

La escala de medición para la variable motivación, es ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Griffin (2017) define al desempeño: "Comportamiento laboral como empleado, comparado (medido) con normas predeterminadas de una empresa".

Definición operacional

Respecto a la variable desempeño se aplicará una encuesta para hacer la recolección de datos y determinar el nivel de ejecución por parte de todos los empleados.

Dimensiones

Responsabilidad y Productividad.

Indicadores

Objetivos, Habilidades, Metas, Trabajo en equipo, Mejora de habilidades, Evaluación de desempeño.

Escala de medición

La escala de medición para la variable desempeño laboral, es ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Una población considera los casos que satisfacen un conjunto de especificaciones. En este caso se consideran 23 trabajadores.

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos que laboren en la GRH

Criterios de exclusión: Trabajadores de otras áreas.

Muestra: Según Hernández, et al., (2014, p. 173), es "la parte de la población de la que se recopila información para un estudio y tiene que ser definido con precisión y delimitado por adelantado". En este caso la muestra es censal y será igual que la población ya que la cantidad es pequeña.

Unidad de análisis: Un trabajador del Municipio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección: Según Pardinás (1991), el cuestionario es un método de preguntas destinado a recopilar datos para la investigación.

Se realizó una encuesta, con preguntas sobre en base a las dimensiones establecidas y fue aplicado a los colaboradores del Municipio.

Instrumento de recolección: (Casas, et a, 2003), indican que, un cuestionario es una herramienta utilizada para recolectar información de manera organizada que permite considerar variables de interés en un determinado estudio, encuesta, sondeo, sondeo.

Se empleó un cuestionario con 12 preguntas según las dimensiones de estudios de cada variable. Para desarrollo se empleó el Excel 216 y el SPSS, los resultados serán presentados en tablas y figuras estadísticas.

Nivel de fiabilidad del instrumento:

Tabla 1

Fiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	23	100.0

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Para conocer la fiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 2

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.761	24

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Teniendo como resultado con un coeficiente de 0.76 donde indica que el nivel de confiabilidad alcanzado en el instrumento es bueno.

3.5. Procedimientos

Para realizar el presente estudio, se gestionó el permiso en el Municipio de la Región Libertad, mediante un documento en el que se solicitó información oportuna sobre los motivos utilizados por la empresa y el esfuerzo laboral de los asociados utilizando documentos enviados con anticipación para evitar inconvenientes a la organización en el futuro.

Luego comenzamos a recopilar información en base a artículos indexados, tesis, libros, lo que permitió definir las variables, objetivos e hipótesis, a su vez permitió determinar las dimensiones de estudio, sentando así las bases continuar con la investigación. Se elaboró un cuestionario por variables, el cual fue aplicado a los trabajadores del municipio, recolectando información necesaria que permitió evaluar y organizar la información de respuesta en la base de datos. Finalmente, se realizó la discusión de resultados de la investigación, y se formuló las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Las estadísticas se realizaron a través del software IBM SPSS. Pudimos analizar la información en base a los cuestionarios que realizamos y agregar los datos. Además, ayudó a alcanzar los objetivos marcados, lo que nos permitió revisar las hipótesis. Esto nos permite proporcionar mediciones, análisis y recomendaciones para la investigación actual.

3.7. Aspectos éticos

Se aplico métodos y estándares científicos para confirmar la fiabilidad de la investigación y respeta la confidencialidad de los participantes en el desarrollo de la investigación.

No existe plagio en la información original obtenida, y los resultados obtenidos no serán utilizados para fines distintos a los de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Tabla 3

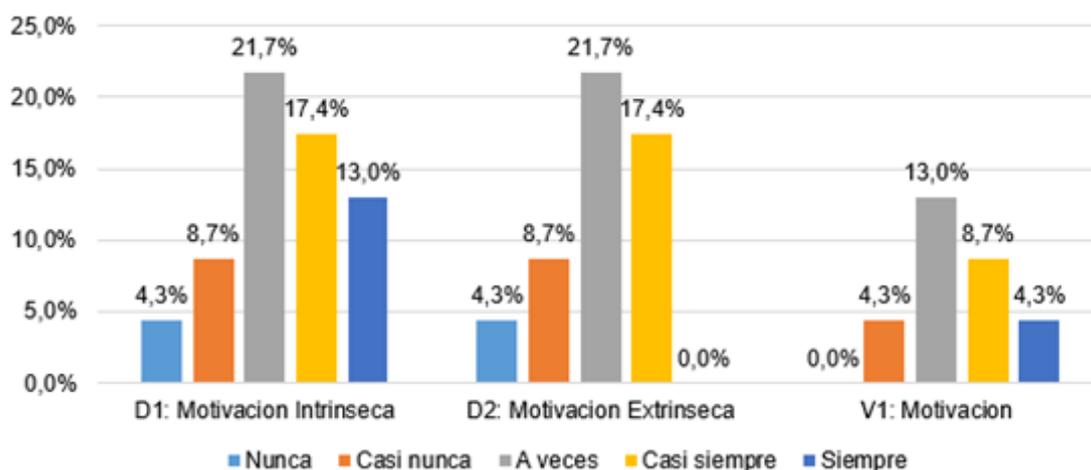
Motivación y sus dimensiones

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Motivación Intrínseca	4,3%	8,7%	21,7%	17,4%	13,0%
D2: Motivación Extrínseca	4,3%	8,7%	21,7%	17,4%	0,0%
V1: Motivación	0,0%	4,3%	13,0%	8,7%	4,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Figura 2

Motivación y sus dimensiones



Nota: Elaboración Propia.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se observa que de la variable motivación y sus dimensiones, claramente se evidencia que la dimensión que resalta es la motivación intrínseca, el 21.7% de los trabajadores indicaron que a veces se sienten motivados, el 17.4% casi siempre se siente motivado y el 13% siempre se siente motivado intrínsecamente ya que constantemente buscan la forma de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral.

Tabla 4

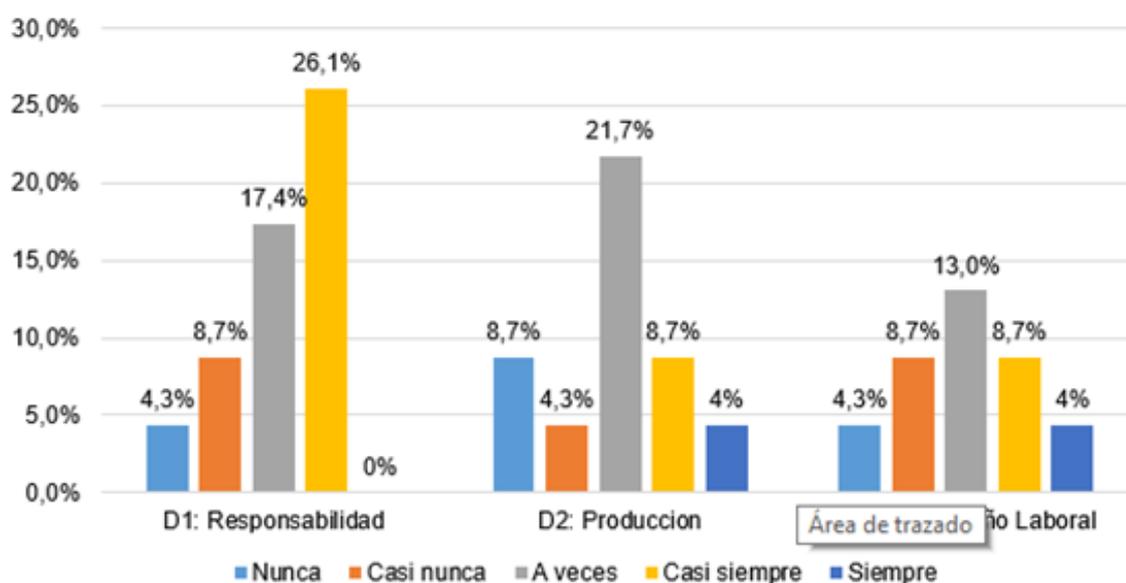
Desempeño Laboral y dimensiones

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Responsabilidad	4,3%	8,7%	17,4%	26,1%	0%
D2: Producción	8,7%	4,3%	21,7%	8,7%	4%
V2: Desempeño Laboral	4,3%	8,7%	13,0%	8,7%	4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Figura 3

Desempeño Laboral y dimensiones



Nota: Elaboración Propia.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se observa que, respecto al desempeño laboral y sus dimensiones, claramente se evidencia que la dimensión que resalta es la responsabilidad, el 26.1% de los trabajadores indicaron que casi siempre consideran que la responsabilidad es el valor que resalta para tener un mejor desempeño laboral, el 17.4% indico que a veces y el 8.7% consideran que casi nunca el valor que los representa es la responsabilidad.

Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis:

Ho: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.

H1: La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Moti	0,149	23	0,200	0,936	23	0,150
DesLabor	0,183	23	0,045	0,955	23	0,362

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Como se evidencia en la tabla de prueba de normalidad, por tener una muestra menor a 50 se utilizó el estadístico de Shapiro Wilk, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.150$, lo cual permite aceptar Ho, indicando que la muestra es normal, ante esto se hará uso de las correlaciones de Pearson.

Tabla 6

Relación entre motivación y la productividad

		Motivación	Productividad
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,273
	Sig. (bilateral)		0,208
	N	23	23
Productividad	Correlación de Pearson	0,273	1
	Sig. (bilateral)	0,208	
	N	23	23

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla que, según las encuestas aplicadas, los resultados indican que la correlación entre motivación y productividad es baja, esto quiere decir que, si aplican técnicas de motivación, la productividad puede aumentar en un 27.3%.

Tabla 7

Relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca

		Desempeño Laboral	Motivación Extrínseca
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	0,405
	Sig. (bilateral)		0,055
	N	23	23
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	0,405	1
	Sig. (bilateral)	0,055	
	N	23	23

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla que, según las encuestas aplicadas, se obtuvo como resultado que la correlación entre desempeño laboral y motivación extrínseca en el municipio de la región libertad es moderada, por ende, el desempeño de los trabajadores va depender en un 40.5% de los factores externos que los afectan directamente.

Tabla 8

Relación entre dimensiones

		Responsabilidad	Productividad
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	0,096	-0,031
	Sig. (bilateral)	0,662	0,889
	N	23	23
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	0,278	0,411
	Sig. (bilateral)	0,199	0,052
	N	23	23

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Interpretación:

Según los cuestionarios aplicados, se pudo verificar que si existe correlación moderada entre las dimensiones de las variables de estudio. En el caso de la dimensión responsabilidad se va ver afectada por la motivación intrínseca en un 9.6%. Por otro lado, la responsabilidad se verá afectada por la motivación extrínseca en un 27.8% y la productividad en un 41.1%.

Tabla 9

Relación entre motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Motivación
Motivación	Correlación de Pearson	0,302	1
	Sig. (bilateral)	0,161	
	N	23	23
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,302
	Sig. (bilateral)		0,161
	N	23	23

Nota: Datos recolectados como resultado del Software SPSS.

Interpretación:

Se puede observar que, según las encuestas aplicadas, se obtuvo como resultado que, si hay correlación baja entre las variables, si la entidad quiere mejorar el desempeño de sus trabajadores debería hacer uso de las distintas técnicas de motivación lo cual se verá reflejado en un 30.2%.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se ha presentado las teorías que permitieron evaluar las variables lo cual conllevan a los siguientes resultados:

Según los primeros hallazgos, respecto a la motivación y sus dimensiones, claramente se evidencia que la que resalta es la motivación intrínseca, el 21.7% de los trabajadores indicaron que a veces se sienten motivados, el 17.4% casi siempre se siente motivado y el 13% siempre se siente motivado intrínsecamente ya que constantemente buscan las forma de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral. Por otro lado, respecto al desempeño laboral y sus dimensiones, claramente se evidencia que la dimensión que resalta es la responsabilidad, el 26.1% de los trabajadores indicaron que casi siempre consideran que la responsabilidad es el valor que resalta para tener un mejor desempeño laboral, el 17.4% indico que a veces y el 8.7% consideran que casi nunca el valor que los representa es la responsabilidad.

El objetivo específico 1, que determina la relación que existe sobre motivación y productividad de los servidores públicos de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, está compuesto por la primera variable y embargada en una dimensión de la segunda variable de estudio, obteniendo como resultado que la correlación entre motivación y productividad del municipio es baja, debido en que los trabajadores no son motivados, lo cual se evidencia en el desarrollo de sus actividades diarias. Esto quiere decir que, si aplican técnicas de motivación, la productividad puede aumentar en un 27.3%. Según lo mencionado por los mismos trabajadores, ellos no reciben ningún tipo de motivación, por el contrario, son ellos mismos los que buscan de manera personal la autorrealización. Estos resultados coinciden con Ritz et al. (2021) en su estudio sobre “Motivación del servicio público y desempeño laboral individual” concluyeron que las dos variables están interrelacionadas positivamente. Así también, Zuñiga (2021) referencia en su estudio “Motivación y desempeño en la entidad FRESH2O, Chimbote 2021”, tuvo como propósito definir la similitud referente a ambas variables, los hallazgos indican que hay correlación positiva significativa entre las variables de estudio, la cual se relaciona con la determinación de incentivos de

forma no holística. Respecto a la relación positiva entre la V1 y productividad, se encontró que la motivación es el eje principal que incentiva a los colaboradores a la acción. También Uzokurt et al. (2023) en su investigación titulada "Uso de tecnología digital por parte de las pymes durante el COVID-19 en Turquía" la objetividad fue investigar el impacto del uso de tecnologías digitales, especialmente aplicaciones móviles, en las percepciones de los empleados. Los resultados mostraron que los incentivos motivacionales mediaban la conexión entre la utilidad percibida junto con el desempeño, así como entre la facilidad de uso percibida y el desempeño laboral. Según Tolentino (2004), la productividad es el resultado de un equilibrio y relación entre la tecnología, el recurso humano, la empresa y la forma en que ésta es gestionada por personas eficientes.

Según la Universidad de Warwick y el Wall Street Journal, los colaboradores son 12% más productivos y 31% más eficientes. García Correa et al. (2016) indica que motivación se define como el proceso de controlar y motivar el comportamiento de los empleados con base en el logro de objetivos establecidos por la empresa. Se puede visualizar que nuestros resultados son similares a los resultados comparativos de los artículos revisados, por lo que nuestro estudio continúa mostrando la correlación de las variables de investigación antes mencionadas.

El objetivo específico 2 Determinar la relación entre desempeño laboral y MI de los colaboradores de la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, se obtuvo como resultado que la correlación entre desempeño laboral y motivación extrínseca es moderada, por ende, el desempeño de los trabajadores va depender en un 40.5% de los factores externos que puedan afectar a la motivación. Los hallazgos coinciden con Zanabria (2018) en su investigación "Factores de motivación y desempeño laboral del Centro de Salud San Antonio en Moquegua 2018", determino los principios de motivación y desempeño laboral de los colaboradores, mostrando como resultado que si existe una correlación moderadamente positiva.

También coincide con Demirkol y Nalla (2018), en el estudio titulado en el estudio titulado "Motivación y satisfacción de los oficiales en la policía: Prueba de teoría del ciclo de alto desempeño", el objetivo es controlar la causa de la motivación y la satisfacción, para ello se encuestó a 1970 policías que trabajan en

varios departamentos de policía turca, por lo que la motivación laboral tiene efecto directo e indirecto en la satisfacción laboral. Theresia et al. (2018) en la investigación “Influencia de cultura, satisfacción laboral y motivación en el desempeño de docentes y empleados” se investigó el impacto de la cultura, satisfacción y motivación, hallando que la cultura y el rendimiento laboral influyen en la motivación. Por lo tanto, es importante y debe gestionarse para aumentar el rendimiento de los docentes y empleados. A su vez Barra et al. (2023) en su investigación “Motivación y desempeño laboral en la GRS libertad durante la pandemia”, tuvo como objeto identificar el enlace entre la motivación conductual y el desempeño laboral de los gerentes, utilizando metodológicamente análisis de correlación descriptivo, métodos cuantitativos y diseño transversal, encontrándose que existe relación positiva moderada en ambas variables, y sobre todo la mayoría de los empleados mostraron un comportamiento más bajo durante la pandemia de Covid-19. La motivación juega un papel importante en el desempeño de todo empleado y es reconocida como un problema para el cual las empresas deben buscar soluciones, comprendiendo que es parte importante del mismo y que se basa en la autoridad de los suplentes del empleado y depende del ambiente de trabajo, de la persona y de la situación del momento.

Para lo que es desempeño laboral se consideró la teoría de Desempeño Laboral según Campbell (1993), identifica ocho factores de rendimiento. Desempeño de actividades laborales específicas, desempeño de actividades no laborales, actividades de comunicación verbal y escrita relacionadas con el trabajo, evidencia de esfuerzo, mantenimiento del comportamiento individual, promoción del desempeño de grupo y colegas, control, gestión y liderazgo.

El objetivo específico 3 es identificar la relación que existe entre cada una de las dimensiones de las variables en la GRH de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, se obtuvo como resultado que si existe correlación moderada entre las dimensiones de las variables motivación y desempeño laboral. En el caso de la dimensión responsabilidad se va ver afectada por la motivación intrínseca en un 9.6%. Por otro lado, la responsabilidad se verá afectada por la motivación extrínseca en un 27.8% y la productividad en un 41.1%. coincide con Bektiarso et al. (2023) en su investigación titulada “Efecto de la satisfacción y la

motivación del desempeño de los docentes de secundaria en Jember Regency”, se tuvo como finalidad examinar el efecto de ambas variables independientes sobre el desempeño de los docentes, utilizando un tipo de investigación causal explicativa, es decir, que pretende explicar las consecuencias entre las variable, se llegó a la conclusión de que la satisfacción y la motivación tienen un efecto significativo en la variable desempeño.

Forson et al. (2021) en el estudio “Motivación de los empleados y desempeño laboral: Un estudio en la escuela básica en Ghana”, el fin de la investigación fue investigar la relación entre los factores de motivación y desempeño docente, donde se aplicó un análisis cuantitativo a 254 docentes, determinando que las variables de estudio estaban altamente correlacionadas. Nguyen y Tran (2020) en su investigación “El papel de la motivación para aprender sobre capacitación y el desempeño laboral bajo el apoyo de pares y supervisores vietnamitas”, examina el rol de la motivación en la transferencia de habilidades y conocimientos y en la mejora del desempeño, se aplicó encuestas a 399 empleados de organizaciones públicas y se aplicó ecuaciones estructurales, concluyendo que tuvo un efecto directo no significativo en la transferencia de la formación, pero tuvo un efecto indirecto en la transferencia de la formación y la motivación para aprender.

Así, se puede determinar el valor de la MI de los empleados de las distintas entidades o instituciones, lo cual se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los servidores de las distintas organizaciones, ya sean públicas o privadas. Se puede establecer que las dimensiones de la Variable 1 están directamente relacionadas con las dimensiones de la Variable 2 que es desempeño ya que se pretende alcanzar un objetivo como es el logro de los objetivos comerciales u objetivos estratégicos, logrando así la excelencia operativa.

En relación a nuestro objetivo general que es Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023, se obtuvo como resultado que, si existe una correlación baja entre las variables mencionadas anteriormente, si la entidad quiere mejorar el desempeño de sus trabajadores debería hacer uso de las distintas técnicas de motivación lo cual se verá reflejado en un 30.2%. Burga y Wiese (2018) quienes

investigaron respecto a “Motivación y desempeño laboral del PA en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque” describiendo la motivación y el desempeño laboral de los gerentes, aplicando métodos cuantitativos, transversales y descriptivos, medidos mediante entrevistas a 17 trabajadores de la empresa, y el resultado fue $r=0.64$, lo que indicó que existe relación moderada entre las variables. Por otro lado, nuestros hallazgos también coinciden con, Aguirre (2018) en su estudio titulado “Motivación laboral y el desempeño en una IE secundaria Menores Punchao 2018, determino la relación entre ambas variables, utilizando un diseño de estudios no experimental, transversal y correlacional, y se concluyó que las variables se correlacionaron positivamente en promedio, es decir, a mayor motivación laboral, mejor rendimiento académico.

Mientras que Mishra y Hassen (2023) El escrito sobre “Liderazgo de servicio y desempeño laboral de los empleados, el papel de la motivación del servicio público en las organizaciones del sector público etíope” tienen como finalidad examinar el papel mediador de la motivación en relación al liderazgo, obteniendo como resultados que, si hay relación entre el liderazgo de servicio, la motivación del servicio público y rendimiento.

Chiavenato (2018), Afirmando que los empleados desmotivados se desempeñan mal. Por esta razón, toda organización debe promover un ambiente de trabajo confortable, ya que es un factor importante que afecta el estado de motivación de las personas y, a su vez, su desempeño laboral. Por otro lado, Hidayah y Tobing (2018) en su estudio “Influencia de la satisfacción laboral, y la motivación con el compromiso organizacional en el desempeño de los empleados”, se argumentó investigar cual es la relación entre ambas variables de estudio, utilizando un enfoque descriptivo cuantitativo y un diseño de investigación explicativo. Los resultados mostraron que las variables influyen simultáneamente en el desempeño de los empleados.

Orbe y Ordoñez (2018) plasma como título “Elaboración del sistema de acciones para la motivación con el desempeño laboral del personal de la universidad católica de cuenca, extensión cañar”, el objetivo fue desarrollar un sistema de acción para el desempeño, se aplicó un análisis descriptivo mediante

encuestas y observaciones, demostrando que los colaboradores reciben motivación lo cual se ve influenciado significativamente en su desempeño laboral.

Desde todas las perspectivas posibles, la motivación juega un papel muy importante en cualquier negocio, independientemente de su tipo. Sin motivación, los trabajadores sólo trabajan como una obligación, no como una razón para participar.

En mi opinión toda entidad debe tener una organización, porque no importa cuán pocas personas trabajen allí, todavía hay personas que hacen todo lo posible para crecer, y si tomas eso en consideración como empleado o empleador y vas en una dirección, es mucho más fácil lograr lo que quieres lograr como empresa.

Las variables motivación y desempeño laboral guardan una relación, como lo demuestran los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la entidad pública.

VI. CONCLUSIONES

- Los hallazgos evidencian que la motivación tiene una relación directa baja con la productividad de los trabajadores del Municipio de la Región Libertad, dado que según las encuestas aplicadas se obtuvo una correlación de 27.3%, reflejando según los resultados que la entidad publica no viene aplicando técnicas de motivación hacia sus trabajadores por ello su desempeño laboral es bajo.
- Se evidencia que el desempeño laboral, de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos del Municipio de la Región Libertad, va depender en un 40.5% de los factores externos que puedan afectar a la motivación que ellos puedan recibir, esto quiere decir que factores como recompensas o algún tipo de castigo afectaran directamente en el desempeño de cada colaborador.
- Se concluye que las dimensiones de las variables de estudio, las que más resaltan son motivación intrínseca y productividad con una relación de 41.1%, lo cual indica que su rendimiento laboral depende mucho de lo que aspiran alcanzar tanto personal como profesionalmente.
- Se puede evidenciar que, respecto a la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos del Municipio de la Región Libertad, existe una correlación de 30.2% lo cual indica que en la entidad no aplica técnicas de motivación.

VII. RECOMENDACIONES

- En cuanto a las variables motivacionales, aunque realmente los resultados no son perfectos, se recomienda al municipio fortalecer la motivación intrínseca para que los empleados desarrollen sus labores en función a sus intereses y consideren interesantes sus actividades porque les gusta realizarlas.
- Respecto al Desempeño Laboral, se recomienda al municipio, fortalecer el valor de la responsabilidad para que los empleados continúen cumpliendo con sus deberes y responsabilidades, que se manifestaran en el mejoramiento en base de su productividad laboral. Trabajar juntos en ambas dimensiones mejorará significativamente el desempeño de los asociados que trabajan hacia las metas de la organización.
- En relación a las dimensiones establecida para cada variable de estudio, se recomienda al municipio de la Región Libertad, aplique la planificación de la acción, lo cual implica una evaluación continua del desempeño, teniendo en cuenta diferentes dimensiones de las variables, considerando las enormes correlaciones que existen entre todas las dimensiones de estudio.
- Se recomienda al municipio de la Región Libertad que se procese los datos recolectados para comprender la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral a fin de abordar estas variables de acuerdo con las necesidades de los empleados y las estrategias organizacionales agregará más valor a varios dominios organizacionales.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018. Barra, M., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F. S., & Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207(7), 592–597. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bektiarso, S., Wicaksono, I., & Budiarsa, A. S. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on the Performance of Junior High School Teachers in Jember Regency. *AIP Conference Proceedings*, 2679. <https://doi.org/10.1063/5.0111374>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 512 LNNS, 291–302. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Botang, G., Binbin, Q., Jiawei, Z., Xiuxian, Y., Xiaohui, Q., Zhengxue, Q., Yanjie, Y., & Depin, C. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021, 9. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE.
- Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.

- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú.
- Campbell, P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selection.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión de Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). Administración recursos humanos. McGraw-Hill.
- Demirkol, I. C., & Nalla, M. k. (2018). Enhancing Motivation and Job Satisfaction of Police Officers: A Test of High-Performance Cycle Theory. *Criminal Justice and Behavior*, 45(12), 1903–1917. <https://doi.org/10.1177/0093854818796873>
- Destianti, V., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). The effect of job stress and job motivation toward employee performance in department of tourism and culture bandung. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations*, 5714–5723.
- Forson, J., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R., & Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Garcia Correa, D., Londoño Bolivar, C., & Ortiz PErez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).
- Gavidia, D. (2021). Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral. *Sudaca*. Obtenido de <https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-de-los-paises-con-mayor-rotacion-laboral/>
- Harini, S., Maulana, L., Sudarijati, & Juniarti, D. (2020). Performance, job stress and human capital motivation A study on employee perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 2295–2300.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Hussain, I., & Mustafa, S. (2020). IMPACT OF JOB SATISFACTION, JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE: A CASE FROM PRIVATE UNIVERSITIES OF KARACHI.

Arabian Journal of Business and Management Review, 31(2), 2020.
www.arabianjbmr.com

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman., B (1959). The motivation to work. New York.

Hidayah, T., & Tobing, D. S. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. International Journal of Scientific and Technology Research, 7(7), 122–127.

Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. Journal of Strategy and Management, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>

Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. Humanities and Social Sciences Communications, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>

Lamb C., Hair J. y Mc Daniel C. (2006), Marketing. (8ª ed.). USA: International Thomson Editores.

Macagno, L. (2005). La teoría de las metas de logro en la formación del maestro de Educación Física: Análisis de un programa de intervención docente. (Tesis Doctoral, Universidad de Valencia). Repositorio institucional de la Universidad de Valencia. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/15374/elvira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mcgregor, D. (1981). Lado humano de las organizaciones. Colombia: Luz rodriguez.

Maslow, A. (2001). Motivación y personalidad. Barcelona, España: Sagitario.

Mishra, S. S., & Hassen, M. H. (2023). Servant leadership and employee's job performance: the role of public service motivation in Ethiopian public sector organizations. International Journal of Public Leadership, 19(1), 64–80. <https://doi.org/10.1108/IJPL-05-2022-0025>

- Muktiatun, Sasono, A., Yusshintu, A., Suyono, J., & Elisabeth, D. (2020). The determinant factors of work life quality and employee performance: motivation and job satisfaction. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations*, 59(1), 2767–2775. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85105559856&partnerID=40&md5=e319f36f020d894b828af83d42d2b3df>
- Nawafleh, S. (2021). Public service motivation and job performance: An exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231–240. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Nguyen, P. V., & Tran, T. T. T. (2020). Role of motivation to learn in training transfer and job performance under peer and supervisor support in the Vietnamese public sector. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 7(7), 7–18. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.07.002>
- Obiozor, C., & Prof, O. N. (2021). Influence of Cataloguers Motivation on their Job Performances in Public University Libraries in South East Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1–2.
- Orbe, M., & Ordoñez, C. (2018). ELABORATION OF A SYSTEM OF ACTIONS FOR MOTIVATION IN THE LABOR PERFORMANCE OF THE TEACHING, ADMINISTRATIVE AND SERVICE PERSONNEL OF THE CATHOLIC UNIVERSITY OF CUENCA, HEADQUARTERS CAÑAR. *3c Empresa Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(3), 10–27. <https://doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/12>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. (32.ª ed.) Bogotá: Editorial Siglo XXI.
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.

- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (pp. 254–277). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2004). *Fundamentos de Administración*. Tercera Edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rochanadumrongkul, P., & Jarunratanakul, P. (2022). Refinement of job crafting scale: Motivation, work engagement and job performance among Thai healthcare professionals. *Asia-Pacific Journal of Science and Technology*, 27(3). <https://doi.org/10.14456/apst.2022.45>
- Seknun, M., & Bugis, F. (2022). The Effect Of The Work Climate And Motivation On Teacher's Job Performance At Smp Negeri 2 Masohi, Central Maluku Regency. *Res Militaris*, 12(2), 1729–1737.
- Siu, O. ling, Wang, H., Ng, T. K., & Lin, N. (2023). The Moderating Role of Rational Beliefs in Tackling the Negative Impact of Work–Home Interface on Self-Rated Job Performance via a Motivation Path. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000274>
- Sukhumvito, J., Yuniawan, A., Kusumawardhani, A., & Udin, U. (2020). Public service motivation, work attitudes, and job performance: An empirical study. *Quality - Access to Success*, 21(175), 113–119. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85085888402&partnerID=40&md5=877d14658725cfd94bfb3a5d387b1e1>
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., & Ranti, G. (2018). The influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations*, 1841–1841. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85051567860&partnerID=40&md5=8de887689d8647c172267ba4883b13>

Tolentino, A. (2004). *New Concepts of Productivity and its Improvement*. Budapest: European Productivity Network Seminar.

Uzkurt, C., Ekmekcioglu, E. B., Ceyhan, S., & Hatiboglu, M. B. (2023). Digital technology use of SMEs during the COVID-19 pandemic in Turkey: mobile applications' role on motivation and job performance. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1189>

Zanabria, S. (2018). Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Zuñiga, K. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote -2021.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título	Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Gerencia de Recursos Humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023						
Autor	Gómez Yong Son-yi Tatiana						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLE 1: Motivación				
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?	Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
			Intrínseca	Crecimiento Profesional	1, 2	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Actitud frente al trabajo	3, 4	Ordinal	
				Autorrealización	5, 6	Ordinal	
			Extrínseca	Salario	7, 8	Ordinal	
				Satisfacción laboral	9, 10	Ordinal	
Condición laboral	11, 12	Ordinal					
Problemas Específicos	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas	VARIABLE 2: Desempeño Laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la relación entre motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?	Determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	Responsabilidad	Objetivos	1, 2	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?	Determinar la relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	Existe relación entre desempeño laboral y motivación extrínseca de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.		Habilidades	3, 4	Ordinal	
¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación con cada una de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023?	Identificar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación con cada una de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.	Las dimensiones de la motivación se relacionan con cada una de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de recursos humanos en un Municipio de la Región Libertad - Trujillo 2023.		Productividad	Logros	5, 6	
			Trabajo en equipo		7, 8	Ordinal	
			Orientación de Resultados		9, 10	Ordinal	
			Calidad	11, 12	Ordinal		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Chiavenato (2018) define a la motivación: "Como todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta o comportamiento específico"	Para obtener información se aplicará una encuesta la cual permitirá hacer la recolección de datos y determinar el nivel de motivación que existe en el estudio jurídico	Intrínseca	Crecimiento Profesional	Ordinal
				Actitud frente al trabajo	Ordinal
				Autorrealización	Ordinal
			Extrínseca	Salario	Ordinal
				Satisfacción laboral	Ordinal
				Condición laboral	Ordinal
Desempeño Laboral	Ricky W. Griffin metal. (2017) define al desempeño: "como las conductas laborales de los empleados, en comparación (medición) con las normas establecidas con anterioridad en la organización.	Respecto a la variable desempeño se aplicará una encuesta para hacer la recolección de datos y determinar el nivel ejecución por parte de los colaboradores	Responsabilidad	Objetivos	Ordinal
				Habilidades	Ordinal
				Logros	Ordinal
			Productividad	Trabajo en equipo	Ordinal
				Orientación de resultados	Ordinal
				Calidad	Ordinal

Anexo 3: Encuesta sobre motivación

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa en la cual trabaja les ofrece a sus colaboradores. La encuesta es anónima para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

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

VARIABLE: MOTIVACIÓN					
DIMENSION: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	CALIFICACION				
I. Crecimiento Profesional	1	2	3	4	5
1. ¿Recibe inducción con temas relacionados a su puesto de trabajo?					
2. ¿El trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos?					
II. Actitud frente al trabajo					
3. ¿Usted soluciona rápido los problemas que se presentan en su puesto de trabajo?					
4. ¿Se encuentro satisfecho por el apoyo recibido por parte de su jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?					
III. Autorrealización					
5. ¿te sientes motivado por los resultados que ha logrado alcanzar en tu trabajo?					
6. ¿Aspira ascender de puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
I. Salario					
7. ¿El sueldo recibido cubre sus necesidades familiares y personales?					
8. ¿Se siente recompensando económicamente por su rendimiento en el trabajo?					
II. Satisfacción Laboral					
9. ¿Te motiva que tu jefe te felicite por realizar de manera correcta tu trabajo?					
10. ¿Estás de acuerdo con la asignación de tareas y lo realizas satisfactoriamente?					
III. Condición Laboral					
11. ¿La distribución física del área donde labora le permite trabajar cómodo y eficientemente?					
12. ¿La empresa presta condiciones de seguridad para realizar su trabajo?					

Anexo 4: Encuesta sobre desempeño laboral

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa en la cual trabaja les ofrece a sus colaboradores. La encuesta es anónima para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

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

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD	CALIFICACION				
I. Objetivos	1	2	3	4	5
1. ¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?					
2. ¿Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización?					
II. Habilidades					
3. ¿Desarrolla sus habilidades de manera continua?					
4. ¿Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la institución?					
III. Metas					
5. ¿Cuándo el área es reconocida por alcanzar las metas empresariales, el jefe reconoce que se debe al esfuerzo de todo el equipo de trabajo?					
6. ¿La organización se preocupa de proveer a los trabajadores, los recursos materiales para cumplir con las tareas asignadas propias del trabajo??					
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD					
I. Trabajo en Equipo					
7. ¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?					
8. ¿El clima laboral que se maneja en la entidad es agradable e idóneo para usted?					
II. Orientación a resultados					
9. ¿Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar?					
10. ¿Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas?					
III. Calidad					
11. ¿La satisfacción de los administrados depende del desempeño de mis funciones laborales?					
12. ¿Me preocupo de realizar bien el servicio desde la primera vez?					

Anexo 5: Validación por juicio de experto

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - MOTIVACION

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación

Nombres y Apellidos	SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO	DNI N°	40557024
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de motivación		
Título Profesional/Especialidad	DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono / Celular	950465832
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EN ADMINISTRACIÓN		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de Junio del 2023

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Desempeño Laboral

Nombres y Apellidos	SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO	DNI N°	40557024
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Desempeño Laboral		
Título Profesional/Especialidad	DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN	Teléfono / Celular	950465832
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EN ADMINISTRACIÓN		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de Junio del 2023

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - MOTIVACION

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

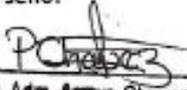
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación

Nombres y Apellidos	RITA PATRICIA ARROYO CHÁVEZ	DNI N°	44279355
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de motivación		
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Administración	Teléfono / Celular	949645095
Grado Académico	Magister		
Mención	Administración de Negocios - MBA		
Firma y sello.  Lic. Adm. Arroyo Chavez Rita  CLAD 12945	Lugar y Fecha	Trujillo, 22 de junio de 2023	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Desempeño Laboral

Nombres y Apellidos	RITA PATRICIA ARROYO CHÁVEZ	DNI N°	44279355
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Desempeño Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Administración	Teléfono / Celular	949645095
Grado Académico	Magíster		
Mención	Administración de Negocios - MBA		
Firma y sello.  Lic. Adm. Arroyo Chavez Rita  CLAD 12945	Lugar y Fecha	Trujillo, 22 de junio de 2023	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - MOTIVACIÓN

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

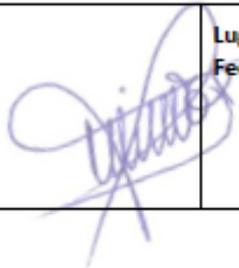
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación

Nombres y Apellidos	William Ricardo Díaz Torres	DNI N°	18140172
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de motivación		
Título Profesional/Especialidad	Administración /Gestión de Organizaciones	Teléfono / Celular	948 454 107
Grado Académico	Magister		
Mención	Administración Estratégica de Empresas		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Lima, 23 de junio del 2023

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Desempeño Laboral

Nombres y Apellidos	William Ricardo Díaz Torres	DNI N°	18140172
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Desempeño Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Administración /Gestión de Organizaciones	Teléfono / Celular	948 454 107
Grado Académico	Magister		
Mención	Administración Estratégica de Empresas		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Lima, 23 de junio del 2023