

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de
trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de
Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión Pública y privada.

Tesis para optar el título de Licenciado en Administración.

Autor: Vines Valencia, Jandry Yanir

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de
trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de
Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Álamo Barreto, José Viterbo (Presidente) _____

Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

Mg. Chuquizuta Aguilar, Darwin Ebert (Secretario) _____

Código ORCID: 0000 – 0001 – 6721 – 620x

Mg. Ríos García, María Del Pilar (Vocal) _____

Código ORCID: 0000-0002-0236-6810

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de
trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de
Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Vences Valencia, Jandry Yanir (Autor)

Código ORCID: 0009-0005-9809-6059

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002 – 4611 - 1094

Tumbes, 2023



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENCIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los un días del mes setiembre del dos mil veintitrés, siendo las once horas, en el Auditorio “Alvaro Camacho Sánchez” de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 120-2023/UNTUMBES-FACECO-D, Dr. José Viterbo Álamo Barreto, (**Presidente**) Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Secretario**) y el Mg. María del Pilar Ríos García, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “**Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el Bachiller: **JANDRY YANIR VINCES VALENCIA**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **JANDRY YANIR VINCES VALENCIA**, con calificativo **MUY BUENO**

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **APROBADO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 12 horas 30 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 1 de setiembre de 2023

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° 41057014
Código ORCID N° 0000-0003-4459-1765

Presidente

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43812667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X

Secretario

Mg. María del Pilar Ríos García
DNI N° 18000317
Código ORCID N° 0000-0002-0236-6810

Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)


INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, DIRECCIÓN REGIONAL SECTORIAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, TUMBES, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	27%	4%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	24%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	issuu.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo,
Código ORCID: 0000-0002 - 4611 - 1094
Asesor



qdoc.tips
Fuente de Internet



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo,
Código ORCID: 0000-0002 - 4611 - 1094
Asesor

<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre, mis abuelas, mi hermana y mi prometida por su grandioso apoyo y por haberme acompañado a lo largo de mi formación y crecimiento profesional. A mi abuelo que desde el cielo es el ángel que me guía y sé que está orgulloso de mi y de este logro.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por jamás abandonarme, por brindarme sabiduría y por iluminarme siempre en mi camino y mi carrera profesional, a la facultad de Ciencias Económicas y la Universidad Nacional de Tumbes mi alma mater, que sirvieron de pilares fundamentales en mi realización como profesional integro y con valores.

A mi asesor el MG. Rubén Edgardo, Infante Carrillo, por su orientación, apoyo y confianza, y a todos los que me han ayudado en mi trabajo de investigación y en todo este proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	ix
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS	x
INDICE DE ANEXOS	xi
I. INTRODUCCION.....	14
II. REVISIÓN DE LITERATURA (Estado del arte).....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teórico – científicas.....	26
2.2.1. Motivación.....	26
2.2.2. Desempeño laboral.....	37
2.3. Definición de términos básicos.....	42
III. MATERIALES Y METODOS.	44
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.	44
3.2. Población, muestra y muestreo	45
3.3. Métodos, técnicas e Instrumentos de recolección.....	47
3.4. Confiabilidad del instrumento.	48
3.5. procesamiento y análisis de datos	49
3.6. Formulación de la hipótesis.....	51
3.7. Definición y operacionalización de variables.....	52
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. Resultados	55
4.2. Discusión.....	61
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
VIII. ANEXOS	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de DRSTC.....	46
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	49
Tabla 3: Dimensiones e indicadores de la variable motivación	53
Tabla 4: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral	54
Tabla 5: Incidencia de la motivación en el desempeño laboral	55
Tabla 6: Correlación entre la motivación y desempeño laboral	56
Tabla 7: Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral	56
Tabla 8: Correlación entre los factores motivacionales y	57
Tabla 9: Incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral	58
Tabla 10: Correlación entre factores higiénicos y desempeño	59
Tabla 11: Incidencia del clima laboral en el desempeño laboral	59
Tabla 12: Correlación entre el clima laboral y el.....	60

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Jerarquía de las necesidades.....	27
Figura 2: Teoría de los dos factores	28

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	70
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	72
Anexo 3: Cuestionario de motivación.....	74
Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral.....	76
Anexo 5: Análisis de fiabilidad.....	78
Anexo 6: : Interpretación del Rho de Spearman.....	81
Anexo 7: Solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	83
Anexo 8. Validación del cuestionario por expertos.....	85

RESUMEN

Con el objetivo de determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022. Investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 56 colaboradores entre funcionarios, directivos y técnico. Se empleó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento de medición dos cuestionarios; determinándose su confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.950, afirmando su confiabilidad interna. Obteniéndose los resultados siguientes: Las dimensiones, los factores motivacionales con 69.6%, los factores higiénicos con 75.0% y el clima laboral con 73.2% tuvieron incidencia en el desempeño laboral con 76.8%, resultados ubicados en el nivel medio. Respectivamente obtuvieron un Rho de Spearman de 0.611, 0.633 y 0.653; indicando una asociación positiva moderada entre las dimensiones y el desempeño laboral. La variable motivación laboral con 78.6% tuvo incidencia en la variable desempeño laboral con 76.8%, ubicándose en el nivel medio. Asimismo, obtuvo un ρ de Spearman = 0.890, determinando que existió correlación y/o asociación positiva alta entre la variable motivación y el desempeño laboral y admitiéndose la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo general

Palabras clave: Desempeño laboral, calidad de trabajo, clima laboral, motivación, factores motivacionales, factores higiénicos, trabajo en equipo.

ABSTRACT

With the objective of determining the incidence of motivation in the work performance of administrative workers, Regional Sectoral Directorate of Transport and Communications of Tumbes in the year 2022. Applied research, quantitative approach, descriptive - correlational, non-experimental design, cross section. We worked with a census sample of 56 collaborators between officials, managers and technicians. The survey technique was used using two questionnaires as a measurement instrument; determining its reliability with a Cronbach's Alpha of 0.950, affirming its internal reliability. Obtaining the following results: The dimensions, the factors. Motivational factors with 69.6%, hygienic factors with 75.0% and the work environment with 73.2% had an impact on work performance with 76.8%, results located at the medium level. They respectively obtained a Spearman's Rho of 0.611, 0.633 and 0.653; indicating a moderate positive association between the dimensions and job performance. The work motivation variable with 78.6% had an impact on the work performance variable with 76.8%, being located at the medium level. Likewise, a Spearman's ρ = 0.890 was obtained, determining that there was a high positive correlation and/or association between the motivation variable and job performance and accepting the acceptance of the work hypothesis for the general objective.

Keywords: Work performance, work quality, work environment, motivation, motivational factors, hygienic factors, teamwork.

I. INTRODUCCION

Las personas son seres integrales y únicos que no solamente contribuyen con conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño del puesto, para que suceda con efectividad se requieren de influencias como la motivación, percepción emociones, entre otros que interactúan con las variables del contexto y determinan nuestra conducta organizacional. En cualquier organización, resulta preciso que los hombres de todos los niveles alcancen la mejor utilidad, entendiendo sus compromisos y tratando que sus actuaciones coadyuven al progreso de la institución.

“La motivación es un energía que realiza una persona con el fin de lograr una meta u objetivo” (Arbaiza, 2010).

“El impulso motivacional de una persona surge cuando toma conciencia que existe en su interior una necesidad insatisfecha que puede dejar de estarlo si adopta en su trabajo conductas que le pueden conducir a la obtención de la recompensa deseada” (Diez De Castro, García Del Junco, Martín Jiménez, y Perianez Cristóbal, 2001).

La particularidad distintiva de la administración del desempeño “es que mide de modo explícito el aprendizaje del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto al resultado de las metas de la organización” (Dessler, 2009).

Chiang y San Marín,(2015), en su estudio encontró “correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, destacaron las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino y escalas de satisfacción con desempeño en el rendimiento, para el género masculino”.

Chirito y Raymundo (2014) concluyó “Es de gran categoría que los colaboradores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la corporación, y que siempre encuentren la satisfacción obteniendo así que la institución cumpla sus metas y objetivos”.

En el mundo empresarial, brindar un estímulo a los colaboradores para que consigan o resalten el rendimiento laboral, es importante para los gerentes. El rendimiento de cada colaborador dentro de la institución, estribará en gran parte de su motivación, la cual estará manifestada en su actuación; es por ello que los gerentes deberán identificar y conocer las estimulaciones y anhelos de sus colaboradores.

Guzman y Olave (2004) señalan:

Que los incentivos son todos los planes que vinculan la remuneración con el desempeño. Los incentivos representan una herramienta útil y concreta para crear y/o mejorar la motivación de la fuerza laboral, ya que a través de estos planes se busca influir en el comportamiento de los individuos, motivándolos en los diferentes aspectos que influyen y están relacionados con el cumplimiento de su trabajo y su desarrollo íntegro dentro de la compañía.

Actualmente, la persona enfoca su comportamiento hacia objetivos, sean institucionales o individuales, en contestación a elementos motivacionales que recibe es de esta manera. Los factores motivacionales causan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se corresponde con el desempeño laboral; la motivación se hace preciso en todos los colaboradores, pues la labor principal es por el bien de la sociedad puesto que repercute en brindar mejores servicios.

Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes (DRSTC); “Por lo general pasan por alguna dificultad sea personal o de trabajo y algunas veces es ineludible apoyarse en estímulos motivacionales para continuar con su trabajo. Para

motivar a alguien debemos conocerlo, saber que le gusta y qué le disgusta, cuáles son sus metas y de qué huye. Sólo así podremos estar al tanto sus aspiraciones y apoyarlo a evitar lo que teme. En el trabajo ejecutado en la DRSTC, En el transcurso del tiempo se pudo prestar atención que la mayoría de los colaboradores se encontraban disconformes, ya que demandaban de esfuerzos físicos y mentales fuera de lo funcional en el cumplimiento de sus tareas habituales y laborar en un ambiente de inseguridad”. En cuanto al trato de los colaboradores y los directivos inmediatos es poco favorable, en este contexto de discrepancias, se han ido deteriorando las relaciones interpersonales. No se cuenta con una política de incentivo que se oriente a estimular el trabajo efectivo; más bien se inclina, a apoyar al personal que indispona a otros compañeros de trabajo, Asimismo, es notorio el bajo reconocimiento laboral por parte de las autoridades de la dirección, además de ser un servicio de múltiples funciones y/o tareas tienen un documento de gestión desactualizados y no contaba otros instrumentos de gestión y normas implicando un distorsión de un proceso administrativo y con insuficiente participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Por lo descrito induce a investigar la incidencia de la motivación (M) en el desempeño laboral (DL) de trabajadores administrativos de la DRSTC. Planteándose la interrogante general: ¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, DRSTC, en el año 2022?. Y de manera específica: 1. ¿Cuál es la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC? . 2. ¿Cuál es la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC? 3. ¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC?

La investigación tiene un soporte teórico basado en el amplio conocimiento de la motivación y el desempeño laboral; que tienen grandes implicancias en las personas que laboran en una organización con consecuencias exitosas en la efectividad organizacional. Estas doctrinas administrativas permitirán reseñar las variables en estudio, y determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la DRSTC, en Tumbes. en el año 2022.

En su ejecución se utilizaron diseños, métodos, y técnicas de medición aprobados por investigadores. La recolección de la información se realizó con la aplicación de encuestas empleando como instrumento de medición construcción de encuestas, se determinó su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. El procesamiento de la información se efectuó con el Programa Excel y el SPSS. Esta metodología se encaminó a la solución del problema de la investigación. También contribuyó para estudios de problemas similares.

Esta investigación pretende profundizar y analizar el conocimiento relacionado a la incidencia de la M en el DL de trabajadores administrativos, DRSTC, Tumbes. Sus resultados del trabajo investigativo, nos admitirá sugerir opciones que viabilicen una mayor incidencia entre las variables de estudio para lograr una mejor gestión institucional. Asimismo, su desarrollo del estudio permitirá optar el título de Licenciado en Administración.

El desarrollo del presente estudio pretende explicar la importancia de los factores motivacionales, higiénicos y clima laboral que inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC; al ejecutar sus funciones y/ tareas asignadas y con su efectivo cumplimiento, el trabajador permitirá alcanzar los objetivos institucionales, que repercutirán en la mejora del servicio al ciudadano de Tumbes; consecuentemente, con la ejecución del trabajo de investigación se logrará un propósito personal y profesional.

Esta investigación pretende determinar el efecto que tiene la inversión enfocada en los reconocimientos monetarios y no monetarios hacia los trabajadores de la DRSTC. El comportamiento laboral favorable de los trabajadores frente a las políticas de incentivos; estarán expresada el mejor rendimiento laboral con mayor cantidad y calidad del trabajo con menor costo, incidiendo en el buen manejo presupuestal, obteniéndose mejores economías y a la vez estaría repercutiendo en un excelente servicio a usuarios del sector transporte y comunidad en general.

La investigación desarrollada ha logrado de modo general:

Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022. Y específicamente: 1. Explicar la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC. 2. Describir la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC. 3. Describir la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC.

El estudio ha sido estructurado en ocho capítulos, describiéndose:

En el capítulo I, Presenta la introducción, delimitando su importancia y el conocimiento actual del estudio; la situación problemática, los alcances que se pretende lograr el estudio. Asimismo, se describe el planteamiento del problema, que cubija la situación problemática, y la formulación del problema general y específicos. También se exhibe la justificación comprendiendo la justificación teórica, metodológico, práctica, económica y social que indican las razones e importancia de la investigación estudio a realizar; los objetivos tanto general como específicos, que expresan concretamente las acciones a realizar para la solución del problema., donde la hipótesis surge a partir del planteamiento del problema. En el capítulo II, describe la revisión de la literatura, involucrando las bases teórico – científicas, los antecedentes y la definición de términos básicos; esta información es clara y concisa para entender el estado actual del problema. En el capítulo III, detalla los materiales y métodos, donde describe: tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, población, muestra y muestreo, métodos, técnicas e instrumentos, confiabilidad del instrumento, el procesamiento y análisis, hipótesis general y específica y definición y operacionalización de variables. En el capítulo IV, precisa los resultados y la discusión. en los cuatro últimos capítulos, hace referencia a conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA (Estado del arte)

2.1. Antecedentes

Internacional

Para los tesisistas Mayorga y Hernández (2019),:

“Sistema de intervención para el desarrollo de la motivación laboral y la satisfacción del cliente externo. Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Quero”, lo cual permitió dar respuesta a la falta de motivación y desinterés en el personal, conflictos laborales, deficiencia de la calidad de servicio al cliente, gastos económicos y disminución de los ingresos de la organización. En su desarrollo se aplicaron los enfoques cualitativos y cuantitativos, con un diseño de investigación no experimental, transversal. tipo descriptivo - correlacional y etnográfico; dos cuestionarios: motivación; y la calidad del servicio, aplicados a los trabajadores del municipio. Los resultados del diagnóstico permiten diseñar el sistema de intervención enfocados al reconocimiento económico, moral y social, que aumenten la motivación en el personal estudiado y por consiguiente la satisfacción del cliente externo, una vez que sean aplicadas por la institución. Concluyeron que la motivación laboral es el impulso que lleva al trabajador a realizar determinada actividad, radica en el deseo que posee el empleado para alcanzar sus metas y objetivos.

Estos resultados son relevantes para nuestro estudio ya que admitieron diseñar estímulos que mejoren la motivación y esta tenga mayor influencia en la satisfacción laboral.

Los tesista Hernández y Morales (2017) con la investigación:

“Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa”. Su objetivo fue identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos; aplicándose un cuestionario estructurado a 36 individuos. Encontrándose que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, estímulos salariales o reconocimiento); que inciden de manera próspera en el desempeño laboral de los empleados y servidores público del organismo autónomo.

Este trabajo intento contribuir a nuestro estudio, explicando que existen factores motivacionales:(trabajo en equipo, comunicación, modelo de gestión y equidad) que se relacionan con la satisfacción laboral

Chiang y San Marín (2015) en su tesis:

“Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”, tuvo como objetivo principal medir como el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios, realizó un estudio no experimental, de diseño transversal de tipo descriptivo y correlacional. “La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. La fiabilidad de las escalas fue desde meritorios a excelentes, con Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9. “Los valores de desempeño laboral se distribuyeron en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de desempeño alto. Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyeron en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de laboralmente satisfechos, tanto para la muestra femenina como masculina; concluyeron, “El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, destacaron las

correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género masculino”.

Este estudio, aportó a la investigación, al considerar que la actitud favorable de trabajador respecto al puesto propicia un buen desempeño laboral.

Nacional

Chirito y Raymundo (2014) en investigación:

“Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014”, “tuvo por objetivo determinar de qué manera incide la motivación en el desempeño de los trabajadores del Banco Interbank, y conocer la importancia que existe en las organizaciones que apliquen teorías motivacionales para que sus trabajadores se desempeñen adecuadamente en sus labores encomendadas. Investigación es de carácter descriptiva correlacional”. “Como resultado se obtuvo que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.” Concluyó “que es de gran importancia que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución, y que siempre encuentren la satisfacción logrando así que la institución cumpla sus metas y objetivos”.

Este trabajo fue mucha utilidad, porque sus resultados son significativos y positivos demostrándose que la motivación incide en la satisfacción de los colaboradores de Interbank.

Pillaca (2017) en su trabajo:

“Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima, 2017”, su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos. estudio no experimental, de enfoque cuantitativo y diseño transversal de tipo correlacional. trabajándose con muestra de interés de 139 trabajadores, a quienes se aplicó dos cuestionarios. “Para la motivación fue tomado de Ancona, Camacho y García-Muñoz (México, 2012), calculándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach que reportó 0.834, el cual se considera adecuado para corroborar la confiabilidad, es decir que se está midiendo lo que se definió en el constructo. Para la evaluación de la variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario cuyo valor Alfa de Cronbach fue de 0.879. El grado de correlación entre las variables fue determinada por el Rho de Spearman donde indicó que el coeficiente de relación fue 0,703”. “Concluyó que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral, en los trabajadores administrativos del Hospital. Determinándose la existencia de una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital, confirmándose cuando se presenta los estadísticos en cuanto al grado de coeficiente de correlación que fue de 0,703 entre las variables determinada por el Rho de Spearman”

Investigación que aportó a nuestro estudio, indicando una relación alta y positiva entre M y DL, aplicándose el Rho de Spearman.

Alatuna y Mayta (2016) en su trabajo:

“La Motivación y el desempeño Laboral de una Oficina de los Registros Públicos”, “estudio importante para medir y conocer si existía relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina, con el propósito de alcanzar los resultados a la Alta Gerencia y así aportar para

que se proporcione mayores programas motivacionales hacia sus trabajadores y esto se refleje en la calidad de servicio que se otorga a los usuarios. Investigación de tipo correlacional, transversal y no experimental; la población de estudio estuvo conformada por 26 empleados. La técnica de recolección de datos utilizado fue la encuesta. aplicándose mediante un cuestionario sustentado por la teoría de los dos factores de Herzberg, que contenía 35 preguntas cerradas en escala de Likert. Para la validación del instrumento se empleó el juicio de tres expertos, quienes aportaron modificaciones y sugerencias antes de su aplicación, mientras que la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach que dio como resultado un grado de confiabilidad de 0.87 para la variable motivación y 0.92 para la variable desempeño laboral. Concluyeron que existía un desacuerdo del personal por las remuneraciones y porque consideraron que sus necesidades motivacionales estuvieron poco satisfechas. Por lo tanto, con el análisis de los resultados, se identificó que el desempeño laboral de los empleados no fue el más adecuado, por no tener óptimos programas de motivación por parte de la institución; lo cual repercute en la consecución de los objetivos y la imagen institucional

Esta investigación fue relevante para nuestro trabajo, porque identificó un programa de incentivo donde no recoge las necesidades de los trabajadores, que dificultará lograr un buen desempeño laboral.

Castillo (2014) en su tesis:

“Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”, “la investigación se enfocó en precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral”. “Se trabajó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada *Great Place To Work*.. Se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la

organización”. “Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010)”. “Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p<.01$)”. Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. “Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente)”.

Esta investigación ofreció un gran aporte a nuestra investigación, demostrando la relación existente entre clima laboral, motivación intrínseca y satisfacción laboral, precisándose que a mayor nivel organizacional aumenta la satisfacción laboral.

Local

Lamadrid (2020) en su investigación:

“Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018”. Tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores. Concluyó que la motivación influyó en la satisfacción laboral, comprobada con el Rho de Spearman de 0,699, que indica su asociatividad entre estas variables; corroborándose su influencia con indicadores del 57,1% y 52,4% respectivamente; ubicándose en el positivo moderado; resultados que afirman que los estímulos empresariales permiten cambiar la actitud de los trabajadores.

Esta investigación fue de gran contribución a nuestro estudio, puesto que analizaron la variable motivación sobre su incidencia en la satisfacción laboral, donde se relaciona con las variables en estudio.

Parra y Tineo (2018), en tesis

“Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018”. “Con el propósito de determinar la implicancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores; para analizar su correlación se empleó coeficiente Rho de Spearman. Determinándose que ante un nivel de motivación media del 50% su implicancia en el desempeño laboral ostenta un nivel de bueno del 67,2 %”. “La compensación económica fue de nivel bajo de 51,7 con una influencia de nivel regular de 50,9% en el desempeño de los trabajadores. Las condiciones de trabajo tuvieron un nivel alto de 51,7 % incidiendo en el rendimiento de los colaboradores en el nivel regular de 50,9%. El indicador reconocimientos tuvo un resultado de nivel alto con el 41,4 % de las respuestas de los trabajadores, con una influencia de nivel regular del 50,9 % del desempeño”. El indicador relaciones interpersonales de los trabajadores alcanzó un nivel alto de 53,4 % con una influencia del orden del 50,9 % para un nivel regular en el desempeño laboral. Concluyeron que la correlación entre motivación y desempeño laboral es del 0,491, existiendo implicancia directa y positiva. Las compensaciones económicas tienen prioridad y afectan directamente el rendimiento obteniendo una correlación de 0,173. “Las condiciones de trabajo influyeron con un nivel alto en el desempeño laboral precisando sobre la comunicación y el ambiente de trabajo de los colaboradores con una correlación de 0,394. Los indicadores de la motivación de reconocimientos y relaciones interpersonales alcanzaron un nivel alto en su influencia desempeño laboral con un coeficiente de 0,394 y 0,352 respectivamente”.

El presente estudio, con sus resultados obtenidos de implicancia del 50% de Motivación sobre el DL del 67.2%, es un buen aporte a nuestra investigación que tiene el mismo propósito.

2.2. Bases teórico – científicas

2.2.1. Motivación

Es aquel impulso interior que inicia y sostiene cualquier actividad, orientándose al logro del objetivo explícito. La efectiva motivación involucra algo más profundo que la simple voluntad de hacer, a continuación, distintos autores la explican:

Robbins y Coulter (2014), afirman “Es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de un objetivo involucrando esta definición a tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia”.

Arbaiza (2010), dice. “La motivación es un esfuerzo que realiza una persona con el fin de lograr una meta u objetivo”.

Chiavenato (2009), indica “ Es un proceso psicológico básico, que junto con las actitudes, la percepción, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento de las personas”

Teorías de la motivación.

“Se tendrá la oportunidad de conocer teorías sobre la motivación, que intentan explicar el modo apropiado de estimular a las personas para que actúen en una determinada dirección”, al respecto Louffat (2010) cita algunas teorías importantes:

- A. Teoría de la jerarquía de necesidades**, propuestas por Maslow (1943), “Las clasifica en cinco niveles de motivación de las personas”. “A medida que se va satisfaciendo las necesidades inferiores, comenzando de las bases de la pirámide hasta llegar nivel a nivel- a la cúspide, se observa un interés de los aspectos

primarios y tangibles, hasta llegar a los aspectos integrados de autorrealización y desarrollo humano”. (Figura 1)

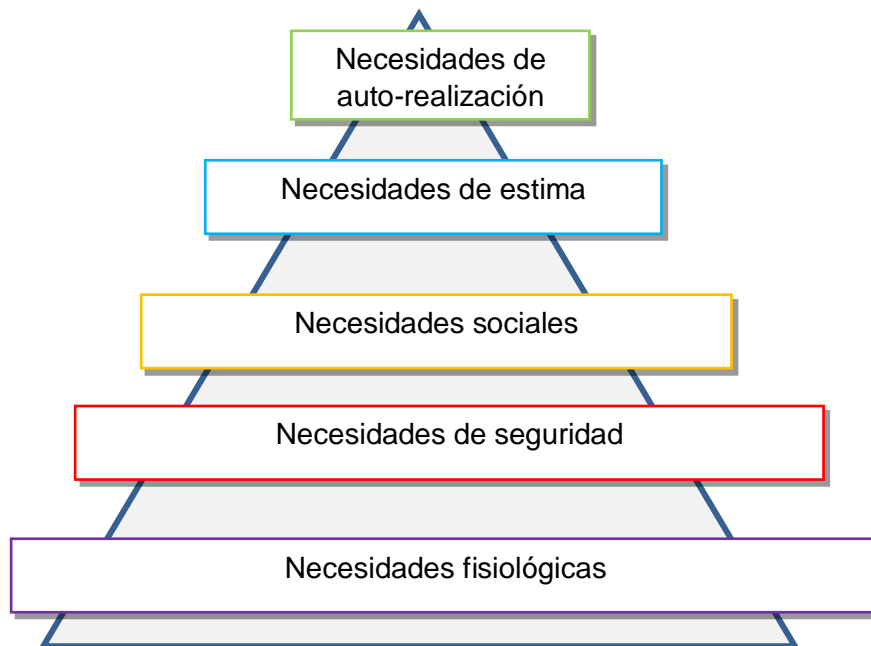


Figura 1: Jerarquía de las necesidades

Fuente: Basado en Maslow (1943)

Louffat (2010), las describe:

Necesidades fisiológicas: “Son las que motivan la satisfacción por alcanzar las necesidades primarias de alimentos, de abrigo, de aire, de agua, es decir, las condiciones y elemento mínimos para la conservación humana”.

Necesidades de seguridad: “son las que motivan el sentido de autodefensa ante las amenazas de vida, que pueden quebrar su duración personal y *modus vivendi*; situaciones como enfermedades, desempleo, violencia, etc. Pueden originar tensiones y estrés, quebrar la estabilidad”.

Necesidades de sociales: “buscan la unificación de la persona con otros entes, ya que el ser humano es un ser social necesita interactuar

persistentemente para sentirse querido, amado, entendido, integrado a la sociedad”.

Necesidades de estima: “estas persiguen el deseo de las personas de ser dirigidas por los demás, de tener un status, prestigio, de sentir orgullo de lo que realizan”.

Necesidades de autorrealización: “son aquellas que dirigen a la persona a la autorrealización integral como ser humano, en sus diversos ámbitos; profesionales, personales y familiares”.

B. Teoría de los dos factores (BI-FACTORIAL), planteada por Herzberg (1959), quien precisa dos factores:

a. Factores higiénicos: “Relacionados al contexto del cargo, a cómo se siente la persona con relación a la organización donde trabaja (clima laboral)”. Ejemplo: “salarios y beneficios, ambientes y condiciones de trabajo, relación con los jefes y colegas, etc”. “Aclarando el autor que, si bien estos factores evitan la insatisfacción, no necesariamente provocan satisfacción” (Figura 2).

b. Factores motivacionales: “son aquellos relacionados con el contenido del cargo. Es decir, al modo en que se siente la persona con el empleo que posee”, por ejemplo, “si está progresando en su desempeño, si está relacionándose personalmente, si obtiene reconocimiento y status profesional”.



Figura 2: Teoría de los dos factores

Fuente: Basado en Herzberg (1959)

C. Teoría de realización, propuesta por McClelland (1961), señala que hay tres grandes motivaciones en las personas:

a. Motivación de poder: “Es la necesidad que tienen las personas de tener autoridad y ser respetadas, de tener capacidad de tomar decisiones y poder influenciar en situaciones trascendentes ante otras personas, sea en situaciones generales o específicas”.

b. Motivación de afiliación: “Es la necesidad que tienen las personas de sentirse estimadas y aceptadas por otras, de poder adaptarse en sus relaciones humanas a nivel personal y profesional”.

c. Motivación de logro: “Es la necesidad de conquistar objetivos, y de hacerlo de forma eficaz y eficiente”.

D. Teoría de la equidad, propuesta por Adams (1965), afirma. “Los colaboradores de la organización se sienten motivados cuando observan que el trato es igualitario para todos, sin distinciones o discriminación alguna. Por ejemplo, en cuanto a la carga de trabajo, en remuneraciones y compensaciones laborales, en el trato para con la diversidad, sea de raza, género, religión, clase social o afiliación política”.

E. La teoría de la fijación de metas, planteada por Latham y Locke (1979), indica. “una situación de motivación trascendental para el trabajador es cuando se establecen objetivos y resultados altos pero factibles de alcanzar”. “Es decir, se proponen cuando los trabajadores conocen el norte al cual se dirigen, de modo de poder calibrar el esfuerzo en la dosis y características adecuadas, aspirando a tener resultados mensurables, confiables y válidos en cuanto a la meta originalmente propuesta”.

F. La teoría de las expectativas, propuesta por Vroom (1964), señala. “los trabajadores se sienten motivados cuando perciben que van a recibir recompensas a la altura del esfuerzo puesto en conseguir

los resultados”. “Caso contrario, si a pesar del esfuerzo la actitud y el desempeño no reciben compensaciones satisfactorias, el desestimulo incidirá en el comportamiento laboral”.

Entre otras teorías sobre la motivación humana, se observa:

Teoría del reforzamiento de la conducta: Diez De Castro, García Del Junco, Martín Jiménez, y Perianez Cristóbal, (2001) expresan:

“Las perspectivas motivacionales estudiadas hasta el momento tienen una filosofía de base común, implícita o explícitamente, consideran que el impulso motivacional de un individuo surge cuando este toma conciencia de que existe en su interior una necesidad insatisfecha que puede dejar de estarlo si adopta en su trabajo ciertos comportamientos que le pueden conducir a la obtención de la recompensa deseada”. “Como este es el presupuesto de partida, el elemento crítico para la dirección es la identificación de esas necesidades y el diseño de estrategias específicas que les hagan percibir a la persona la posibilidad de cubrirlas”. “La conducta individual resulta así controlada y dirigida en el sentido deseado de una manera indirecta”. “Existen, sin embargo, otras hipótesis diferentes a la hora de abordar el problema de modificación de comportamiento”. “Las dos teorías que analizaremos a continuación son un buen ejemplo de ello”.

Teoría sobre el diseño de puestos motivantes: Diez De Castro et al. (2001), enfoque que intenta:

Establecer un marco general sobre el proceso evolutivo que habían experimentado las opiniones de los teóricos del management con relación a la motivación. “Como se recordará, la tercera de las fases identificadas en dicho proceso se correspondía con la idea de que la motivación estaba asociada al desempeño mismo del trabajo; entendiéndose que era preciso delinear el puesto de forma tal que la

persona que lo desempeñará, pudiera experimentar sensaciones de agradables sin necesidad de esperar el recibimiento de recompensas extrínsecas con posterioridad al ejercicio de su labor profesional”. del trabajo supusiera un elemento de motivación para el individuo”.

Newstrom (2011), proponen las características clave que se deben tomar en cuenta la obtención de puestos motivantes:

Variedad de tareas. “Obliga al colaborador a disponer de una más vasta gama de habilidades y destrezas, siendo lo más probable que se susciten sensaciones positivas en torno a las necesidades humanas de logro”. **Grado de identificación con la tarea.**” La única fórmula para que el individuo pueda recuperar la perspectiva perdida consiste en el diseño de tareas “psicológicamente completas”; es decir, tareas en la que pueda tenerse la conciencia de que haber desarrollado una labor realmente creativa (por ejemplo, por haber controlado todos los pasos que han hecho posible la obtención de algo estimable a partir de un conjunto de elementos inconexos) o, al menos, haber provocado una sustancial transformación de las cosas con relación a la situación de partida”. **Significación de la tarea.** “Se entiende que la sensación de estar realizando una actividad que resulta trascendental o de utilidad para terceras personas (internas o externas a la organización) posee una importante carga motivacional”.

Newstrom (2011) continúa en su análisis:

Grado de autonomía o autocontrol. “Consiste en otorgar al individuo la posibilidad de gestionar su propio trabajo, reduciendo así los efectos negativos que pudieran tener una estrecha supervisión o una desmesurada formalización del comportamiento como consecuencia de una excesiva proliferación de normas y procedimientos formales”. **Retroalimentación.** “Es el establecimiento de mecanismos adecuados que hagan posible que, el individuo pueda tener información oportuna y exacta sobre la progresión que está siguiendo de cara a la consecución del objetivo fijado. Este factor

conecta perfectamente con las recomendaciones que se derivan de la teoría y, en cierto modo, es el complemento imprescindible, para efectuar el autocontrol al que nos referíamos en el punto anterior; será difícil que la persona tome decisiones que le permita reorientar su conducta si, previamente, no se le ha dado la posibilidad de conocer el grado de éxito de sus actuaciones anteriores”.

Tipos de motivación

Su clasificación se fundamenta en la teoría, bosquejada por Herzberg (1959), precisa dos factores motivacionales, refiriéndose a externos e internos, explicándose.

Motivación intrínseca: “Aquella en la que la acción es un fin en si mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción. El trabajador se considera totalmente motivado” (Pintado , 2014).

Motivación extrínseca: “Se produce como consecuencia de la existencia de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico” (Pintado , 2014).

En este enfoque, Arbaiza (2010) explica dos conjuntos de factores:

a) Factores de higiene, “relacionados con factores externos a la persona y con sus necesidades primarias. En decir, son aquellas condiciones laborales que rodean a las personas, es decir, el ambiente de trabajo, las políticas de la empresa, el salario, las prestaciones sociales, reglamento interno, etc.” Cuando estos factores son buenos, evitan la insatisfacción y cuando son deficientes, lo provocan.

b) Factores de motivación, “Son aquellas condiciones que ocurren dentro de la persona y están relacionados con las necesidades secundarias. Es decir, guardan relación con el perfil del puesto y producen una satisfacción duradera. Estos factores pueden ser la libertad para hacer un trabajo. Autoevaluación del desempeño, el logro, el reconocimiento, el progreso,

etc.” Cuando estos factores son óptimos, elevan la satisfacción y cuando son precarios, acaban con ella.

La teoría de Herzberg explicada por Pintado (2014), Arbaiza (2010) y Louffat, (2010) hacen referencia que la motivación extrínseca e intrínseca orientada al trabajador permiten alcanzar un óptimo desenvolvimiento laboral y compromiso institucional exteriorizándose en el logro de los objetivos corporativos. Considerando su importancia la Teoría de Herzberg, en las organizaciones nuestro trabajo de investigación se ha fundamentado en la citada teoría.

La motivación y las recompensas

Arbaiza (2010), hace referencia:

A los pagos como recompensas. “Si la organización sabe manejar adecuadamente los pagos, es probable que aumente la motivación de sus empleados. Lo primero que se debe hacer es establecer una adecuada estructura de pagos. El pago o salario representa el costo de operación más elevado para una organización, en tal sentido si una empresa decide pagar sueldos altos, por un lado, es probable que tenga los mejores empleados y los más calificados, pero por otro lado, esto significa que el producto o servicio que ofrece la empresa, será demasiado costoso. Algunas empresas optan por ofrecer los más altos sueldos del mercado, mientras que otras se encuentran por debajo”.

Programas de pago variable: Arbaiza (2010), precisa:

Que cuando una empresa utiliza los programas de pago variable, quiere decir que, en lugar de pagarle a alguien por su antigüedad o tiempo de trabajo, se le paga una parte en base a su desempeño. Estos programas constituyen una buena manera de mantener un óptimo desempeño, pues si este disminuye, los gastos igualmente lo harán. Por lo tanto, el pago está bastante ligado al desempeño y los ingresos del empleado serán un

reconocimiento a sus contribuciones. Esto permite a su vez, que los empleados que rinden poco vean su salario se estanca, en comparación con los que rinden mucho.

La autora Arbaiza (2010), señala diversos tipos de programas de pago variable:

Pago a destajo: “consiste en pagar al trabajador una cantidad fija por la tarea terminada, por lo tanto, estos colaboradores ganarán más conforme trabajen más”. **Pago con base en el mérito:** “consiste en pagar al colaborador un monto en base a una calificación por su rendimiento. Es decir, existe una relación entre la recompensa y el rendimiento del trabajador”. Por otro lado, los sindicatos generalmente se oponen a este tipo de pago, pues en el caso de los profesores, ellos son remunerados de acuerdo a su antigüedad y no en base a méritos”. **Bonos:** se da cuando una organización otorgaba bonos a sus empleados, cuando las utilidades de la empresa se han visto incrementadas. **Pago por aptitudes:** “consiste en otorgar un pago a un empleado, sobre la base de las aptitudes que posee o de la cantidad de trabajo que puede hacer”. **Planes de reparto de utilidades:** “es cuando la empresa otorga a sus empleados pagos directos en efectivo o en el caso de los altos directivos, se les otorga acciones. Este tipo de programa incluye a toda organización y está diseñado de acuerdo a la rentabilidad de la empresa”. **Reparto de mejoras:** “es un plan grupal de incentivos que a diferencia del de utilidades, se centra en la productividad”. **Planes de propiedad de acciones para los empleados:** es un tipo de presentación que hace la empresa a sus empleados, para que estos puedan adquirir acciones a precios por debajo del mercado.

Los programas de pagos variables promueven e impulsan las ganas de trabajar a favor de incrementar la productividad institucional.

Planes de prestaciones flexibles: Arbaiza, (2010), precisa:

Que estos planes, permiten que los empleados, puedan escoger los beneficios que deseen, en vez de que la gerencia elija por ellos. Debido a esto, los empleados eligen las prestaciones que más se acomodan a sus necesidades. Algunos pueden escoger efectivo, otros seguros de vida, o atención infantil o de mayores, planes de jubilación, etc. Las prestaciones pueden ser bastante atractivas para empleados con familia, pero en el caso de un empleado soltero, puede que no sea muy representativo.

Según Dezenso y Robbins (2002) las prestaciones son de tres tipos:

Planes modulares, “Son paquetes prediseñados de prestaciones, en los cuales los módulos cubren las necesidades de un grupo específico de trabajadores”. Por ejemplo, puede hacerse uno para solteros y otros para personas con familia. **Planes de bases más opciones**, “Consiste en un núcleo de prestaciones esenciales y una selección tipo menú de otras opciones que los empleados pueden agregar al núcleo”. **Planes de gastos flexibles**, “permite que los empleados dispongan de la cantidad de dinero que incluye el plan, para pagar determinados servicios. Por ejemplo, gastos médicos”.

“Algunas de las ventajas de estos planes, podrían ser que permiten que el colaborador tome las decisiones que mejor le parezcan en cuanto a sus finanzas personales y necesidades. Por otro lado, ayudan a las empresas e instituciones a tener un mejor control sobre los costos, sobre todo en atención médica. Una de las desventajas podría ser que resulta difícil calcular el número exacto de empleados que elegirán cada una de las prestaciones”.

Programas de reconocimiento de empleados: Arbaiza (2010), indica:

Las recompensas en el trabajo pueden ser tanto intrínsecas o como extrínsecas. Las intrínsecas se pueden dar a través de los programas de

reconocimiento, mientras que las extrínsecas vendrían a ser los sistemas de compensación. Los programas de reconocimiento incluyen desde frases informales en las cuales se reconoce un buen trabajo como, por ejemplo, ¡lo hiciste muy bien! O ¡gracias por tu ayuda!, hasta actividades formales de reconocimiento en donde se estimula e incita a los demás a realizar comportamientos deseables. La ventaja de estos programas es que no son costosos. Pero, por otro lado, muchas veces pueden ser susceptibles de sufrir manipulación política por parte de la gerencia.

Clima laboral

La teoría de Brunet (2002)

Brunet sostiene que dentro del CO subyace una mezcla de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela estatal y funcionalista (p.134)

La Escuela Gestalt:

Se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo, es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo.

Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Explica, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

La escuela funcionalista:

En esta escuela el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Para el estudio se empleará indistintamente los términos clima laboral, clima institucional o clima organizacional.

2..2.2. Desempeño laboral.

El mundo cambiante y globalizado exige personal talentoso, altamente capacitado y bien dirigido, donde los colaboradores, cada día enriquezcan su trabajo aplicando nuevas técnicas y no se limiten al cumplimiento de sus metas, tecnología, y competencias superficiales, es necesario descubrir su verdadero potencial como la creatividad la innovación, para que suceda es necesario evaluar su rendimiento laboral no para aplicar medidas restrictivas sino para gestionar sus competencias. Al respecto. Diversos tratadistas en el campo administrativo describen el desempeño laboral para capitalizar al talento humano.

Robbins y Judge, (2013) trata. “De que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; actualmente las compañías, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información”.

Dessler (2009), señala. “Es el proceso que articula el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, su objetivo fundamental es asegurar que el desempeño de los colaboradores respalde las metas estratégicas institucionales”. “La particularidad distintiva de la administración del desempeño es que mide de manera explícita el aprendizaje del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía”.

Dimensiones del desempeño laboral.

El contenido del desempeño laboral es explicado a través de sus dimensiones, de acuerdo a Dessler y Varela (2011):

Desempeño en el cargo

“Mide la suficiencia, es decir la capacidad con que el trabajador realiza sus funciones”.

Calidad de trabajo

Mide la eficiencia con que el empleado ejecuta las funciones y/o tareas asignadas. Considera la exactitud, la limpieza y la buena presentación.

Iniciativa

Mide el espíritu innovador del empleado; la disposición a proponer y promover cambios que beneficien la organización, así como la capacidad de encontrar soluciones a problemas que se presenten en su trabajo. Mide la capacidad con que el trabajador desarrolla las tareas encomendadas.

Interacción social

“Mide las relaciones personales que desarrolla el trabajador con respecto a sus compañeros, jefes y público en general. Considera la habilidad del empleado para cooperar y trabajar con los demás.

Manifestaciones del trabajador

Mide la disposición o voluntad del trabajador en relación a los intereses generales de la institución.

Sistemas de trabajo de alto desempeño.

Desde el momento que se inicie cada uno de los procesos técnico de personal para la admisión de personal debe aplicarse políticas y directrices que establezcan indicadores y parámetros de desempeño a fin de asegurar un buen candidato y posteriormente un excelente trabajador; que producirán mayores resultados favorables para la institución.

“Los administradores de recursos humanos como parte de sus responsabilidades estratégicas, actualmente se concentran en crear formas para elevar el desempeño en la empresa. Un sistema de alto rendimiento cuando se conjugan las políticas establecidas por la organización y como se han llevado a cabo hasta el momento, por lo cual si se basa en eso el desarrollo será mejor”. “Al tratar desde un reclutamiento y selección efectivo hasta nuevos procesos de trabajo; muchas veces puede existir resistencia, pero si estos son planteados de manera convincente seguramente la organización y los colaboradores los aceptaran de forma positiva” (Varela, 2006).

Responsabilidad social y desempeño económico.

El recurso humano, cumple un papel estratégico en toda organización, es por ello se deben evaluar las políticas de personal, para que la organización cuente con el mejor talento humano, donde su desempeño se oriente al logro de los objetivos nque de lugar al fortalecimiento y supervivencia organizacional, eje fundamental para la calidad de vida de personal y la generación de empleo.

Lo explicado por Robbins y Coulter (2014) indicaron:

“La mayor parte de propensiones han confirmado una relación entre compromiso social y el desempeño económico. Aunque es transcendental no sacar conclusiones consideradas como subjetivas a las metas y resultados exigidos por la empresa, es necesario ser claros en los medios y estrategias a utilizar para alcanzar los objetivos, de esta forma tener una estrecha relación y no estrictamente convertirse en algo imposible. La responsabilidad social que se tiene va mucho más allá de lo bosquejado al cumplir con las expectativas y visiones planteadas, pero en ello se debe de ser realista para no perjudicar a los resultados que brindara la empresa”.

Robbins y Judge, (2013) reconocen a tres tipos de principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea: cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. **Civismo:** acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. **Falta de responsabilidad:** acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Motivación a los demás como parte del desempeño laboral.

Wetten y Cameron (2011) expresan:

“Al hacer referencia a los retos enfrentados de los trabajadores por turnos se contó la historia de un supervisor que buscaba el permiso del departamento de recursos humanos para despedir a un colaborador por no enfocarse en su trabajo, muchas veces caminaba alrededor para hablar con otros, y en ocasiones se quedaba dormido. La investigación sobre trabajadores por turnos sugiere la necesidad de ver más allá de una visión simplista de desempeño deficiente igual a baja motivación y compromiso, la explicación para el comportamiento inaceptable de estos trabajadores. La aptitud refiere a las habilidades y destrezas innatas que la persona aporta a un trabajo”.

“Estas contienen capacidades mentales y físicas, pero para muchos trabajos orientados a la persona también involucran características de la personalidad. La mayor parte de las habilidades inherentes pueden ser mejoradas mediante la educación y el entrenamiento. De hecho, la mayor parte de lo que se llama habilidad natural en los adultos puede rastrearse a experiencias previas de mejoramiento de éstas, como el modelado de las habilidades sociales de los parientes o de los hermanos mayores. (Wetten y Cameron, 2011).

Planeación para un buen desempeño en el trabajo

Robbins y Coulter (2014)), expresaron:

“Que, la planeación tiene varias fases como lo es metas dentro de la organización, luego crear una estrategia para llevarlas a cabo, y por último coordinar a la empresa para cumplir este proceso y por supuesto que sea efectivo. La planeación es formal o informal. Todos los gerentes planean y

en parte lo hacen informalmente”. “En la planeación informal nada está escrito y hay pocas metas. Esta forma de planeación se hace en empresas pequeñas, en donde el propietario o director tiene una visión acerca de hacia dónde quiere que marche su negocio y cómo quiere hacerlo, es general y le falta continuidad”.

Refugiarse en una especialidad: Wetten y Cameron (2011), dijeron:

“Los gerentes de la organización por lo regular muestran habilidades que no son suficientes cuando responden a situaciones de gestión directiva, sino más bien se enfocan en una especialidad técnica”. En la mayor parte de casos este factor se da porque los problemas presentados están fuera de su experiencia o conocimiento sobre el tema, por ello no se tiene una respuesta favorable debido a la falta de comprensión que presenta”.

Enfocarse en el desempeño pasado: Wetten y Cameron (2011) refieren. “En términos de desempeño pasado o sobre la base de estándares anteriores. Esta forma de absorber es común en organizaciones que faltan al cambiar su misión como respuesta a las transformaciones en las condiciones del mercado”

Evaluación del desempeño laboral.

Se puede decir que el desempeño en un puesto, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El significado de las recompensas y la percepción de éstas dependen del afán personal de cada individuo para poder realizar correctamente sus funciones.

Chiavenato (2007) manifiesta:

Un amplio contenido doctrinario de la evaluación del desempeño; dando inicio con una definición; puntualizando que es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un

puesto y de su potencial de desarrollo futuro. “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc”.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes

“Constituyen formas de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va formando a lo largo de la vida a través de la experiencia de vida y la educación” (Arbaiza, 2010).

Administración del desempeño.

Proceso para asegurar de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales, e incluye prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y capacidades y evalúa de manera continua su comportamiento dirigido a metas, y luego lo recompensa en una forma que —se espera— tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo. (Dessler y Varela, 2011)

Análisis del desempeño.

“Verificar que exista una deficiencia de desempeño y determinar si tal deficiencia debería rectificarse mediante capacitación o a través de algún otro medio (como transferir al colaborador” (Dessler, 2009).

Autonomía

“Es el grado en que el trabajo le otorga al empleado cierta libertad e independencia, para que este pueda programar sus labores y tareas y organizarse” (Arbaiza, 2010).

Comunicación

“Capacidad de escuchar y transmitir ideas de manera efectiva, empleando el canal adecuado en el momento oportuno y proporcionando datos concretos para respaldar las observaciones y conclusiones” (Louffat, 2010).

Desarrollo.

“Criterio de efectividad que alude a la capacidad de una organización para aumentar su respuesta a exigencias del entorno actuales y futuras”. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Efectos organizacionales

“Son aquellos que afectan el comportamiento y el desempeño laboral. Los más usuales son el ausentismo, relaciones laborales pobre, baja productividad, alto índice de accidentes, alto índice de rotación de personal, clima organizacional nocivo, insatisfacción y baja calidad laboral” (Louffat, 2010).

Eficacia.

“Hacer las cosas correctas o realizar actividades de tal forma que se logren los objetivos de la organización” (Robbins y Coulter, 2014).

Equipo de trabajo.

“Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo” (Robbins y Judge , 2013).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

Tipo de estudio

Estudio descriptivo – correlacional, porque describe las características y propiedades y la asociación de las variables: motivación y desempeño laboral.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), refieren.

“Al estudio de las características de las variables; es correlacional, porque tendrá como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Así también el estudio descriptivo, “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014). En nuestro caso se estudia la asociación de las variables motivación y desempeño laboral.

Estudio de enfoque cuantitativo, ya que los datos serán valorados con la escala de Likert y los resultados obtenidos serán interpretados empleándose la estadística descriptiva e inferencial. Asimismo, se aplicará el Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento de medición y para determinar la asociación entre las variables mediante Rho de Spearman y la prueba de hipótesis, con el P- valor.

Tipo de diseño

Diseño no experimental

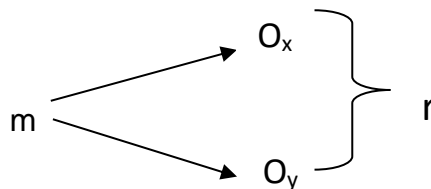
Los datos de las variables en estudio no serán manipulados, se estudiarán tal y como se muestran en la realidad. Según Hernández et al. (2014), señalan que. “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada

de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Diseño transversal.

Porque los datos de las variables se recogerán en un solo momento. “Aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (Bernal, 2016).

Se empleará el diseño correlacional en la contrastación de la hipótesis:



Dónde:

m: muestra

O_x: Variable motivación

O_y: Variable desempeño laboral

r: relación entre variables.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández et al. (2014) afirma que:

La población “es el conjunto de individuos, objetos, sucesos o comunidades de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.174). La población estará constituida trabajará por los 56 trabajadores administrativos (funcionarios, directivos, profesionales y técnicos), según los registros de la Unidad de Personal, de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones (DRSTC). (Tabla 1)

Tabla 1: Población laboral de DRSTC

Grupo administrativo	Población
Funcionarios	4
Directivos	13
Técnicos	39
Total	56

Fuente: Unidad de personal- DRSTC

Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (Carrasco, 2019).

La muestra a ser considerados es el mismo número de trabajadores que constituyen la población es decir 56 entre funcionarios, directivos y técnicos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones. Por ello la muestra es no probabilística o por conveniencia.

Muestreo

Se utilizará el muestreo no probabilístico; para obtener los datos de las variables motivación y desempeño laboral, se empleó la técnica encuesta, utilizándose como instrumento de medición un cuestionario con 12 preguntas, por cada variable, valorándolas con la escala e Likert, aplicándose tipo entrevista a los 56 trabajadores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones.

3.3. Métodos, técnicas e Instrumentos

A. Métodos

Método cuantitativo. la información fue procesada por medio de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, hizo empleo el Alfa de Cronbach, Coeficiente de Spearman, tablas de frecuencia y figuras.

Método analítico.

Se empleó, sobre todo al momento del procesamiento de toda la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa del proyecto, la misma que una vez seleccionada se catalogará y se extraerán los temas más relevantes respecto de nuestra formulación del problema, hipótesis y objetivos”.

Método sintético.

Se utilizó durante la elaboración de las conclusiones, las mismas que permitieran elaborar recomendaciones para dar solución al problema planteado en la investigación. “También se utilizará al momento de evaluar las figuras, las entrevistas y al momento de elaborar el resumen en el marco teórico”.

B. Técnicas de recolección

Considerando a Bernal, (2016), se emplearon las técnicas:

1. Análisis documental

Se revisaron, analizaron y cuestionaron la literatura a través de textos, libros, revistas e informes de trabajos de investigación, recopilando la información mediante fichas bibliográficas de las variables en estudio.

2. Encuestas

Se aplicaron dos cuestionarios conteniendo interrogantes de las dos variables de estudio de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y

Comunicaciones; tipo entrevista a los 56 trabajadores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones. (Ver Anexo 3 y 4).

C. Instrumento de recolección

1. Para el análisis documental.

Se emplearon fichas bibliográficas las que permitirán recoger información de los textos, revistas e informes científicos e informes administrativos y boletines.

2. Para la encuesta.

Se emplearon dos cuestionarios, estructurado con preguntas cerradas que contribuirán a definir cada uno de los indicadores de las variables en estudio.

Estos instrumentos permitieron conocer estados de opinión, características o hechos específicos. En donde, las posibilidades de respuesta, corresponderá a una escala Likert con valores del 1 al 3, siendo: 1 en desacuerdo, 2, indeciso, 3 de acuerdo (Anexo 3, 4 y 7).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

El instrumento de medición se validó mediante la aprobación de expertos en la materia para su aprobación y para realizar mejoras antes de adoptarse. “La validez describe hasta qué punto una herramienta calcula realmente la variable que intenta medir” (Hernández et al., 2014). En el Anexo 8, se aprecia las validaciones de los expertos.

Confiabilidad

La fiabilidad es la consistencia interna del instrumento y se puede estimar con el alfa de Cronbach”. “La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un

mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch y Comer, 1988).

Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación (Welch y Comer, 1988).

Para determinar la fiabilidad del instrumento se procedió con una prueba piloto de 20 trabajadores administrativos de la DRSTC, indicando que este instrumento es aplicado en la mayoría de las investigaciones realizadas”.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,950	,947	24

Fuente. Aplicación del SPSS

En índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,950 para las 24 preguntas es decir se afirma que existe confiabilidad interna del instrumento de medición por cuanto el resultado es cercano a la unidad, de acuerdo a la teoría. (Tabla 2 y Anexo 5)

3.5. Procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos, se realizó, con dos cuestionarios uno por cada variable aplicándose por tipo entrevista a los 56 trabajadores entre funcionarios, directivos y técnicos. Luego de obtenerse los datos en forma conjunta se ejecutó su procesamiento empleándose el software estadístico SPSS, los resultados obtenidos se presentaron en tablas, coeficientes e indicadores; a partir de ello se efectuó la discusión fundamentándose en las

bases teórico - científicas y los antecedentes, en su análisis se ejecutó, la correlación de variables la contratación de la hipótesis (Spearman, 1927), (Ver Anexo 6); respondiendo al problema planteado. Asimismo, permitió alcanzar el objetivo general de la investigación de determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

3.6. Formulación de la hipótesis

5.1.1. Hipótesis general.

H_A: La incidencia de la motivación es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

H₀: La incidencia de la motivación no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

En la prueba de hipótesis se empleará p – value:

Si $p < 0,05$ significa que la hipótesis alterna planteada se acepta.

Si $p > 0,05$ significa que la hipótesis alterna planteada se rechaza.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1:

H_A: La incidencia de los factores motivacionales es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia de los factores motivacionales no es positiva y ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

Hipótesis específicas 2:

H_A: La incidencia de los factores higiénicos es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia de los factores higiénicos no es positiva y ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

Hipótesis específicas 3:

H_A: La incidencia del clima laboral es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia del clima laboral no es positiva y ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

3.7. Definición y operacionalización de variables

3.7.1. Variable 1: Motivación

Definición conceptual

Según Hellriegel, Jacson, y Slocum Jr. (2017) precisan “Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos”

Dimensiones

- Factores motivacionales
- Factores higiénicos
- Clima laboral

Definición operacional

Los datos de la variable se obtuvieron empleando la técnica de la encuesta utilizando como instrumento de medición un cuestionario que contiene e 12 items, valorándolas con escala de Likert: en desacuerdo, (1); indeciso (2); de acuerdo (3) aplicándose tipo entrevista a los 56 trabajadores administrativos de, DRSTC. La operacionalización se aprecia en el Anexo 1 y 2.

Tabla 3: Dimensiones e indicadores de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Factores motivacionales	Iniciativa y creatividad	1
	Desarrollo profesional	2
	Reconocimiento	3
	Métodos y técnicas	4
Factores higiénicos	Normatividad	5
	Promoción y Ascensos	6
	Sueldo y bonificaciones	7
	Prestaciones sociales	8
Clima laboral	Comunicación	9
	Condiciones de trabajo	10
	Liderazgo	11
	Trabajo en equipo	12

Fuente: Cuestionario

3.7.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2007) afirma. “Es el comportamiento de la persona que lo ocupa”. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él”

Definición operacional

La obtención de datos de variable desempeño laboral fueron obtenidos con la técnica de la encuesta con un cuestionario de 12 items en escala de Likert: (1) en desacuerdo, (2), indeciso, (3) de acuerdo, aplicado tipo entrevista a los 56 servidores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones.

Tabla 4: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Desempeño del cargo	Destrezas	1
	Métodos y técnicas	2
	Cumplimiento de funciones	3
Calidad del trabajo	Objetivos	
	Oportunidad	4
	Capacidad de respuesta	5 6
Iniciativa	Expertise	7
	Creatividad e innovación	8, 9
Interacción social	Atención al público	10
	Trabajo en equipo	11
	Misión institucional	12

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

Tabla 5: Incidencia de la motivación en el desempeño laboral

Nivel	Motivación			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	28 a 36	8	14.3	28 a 36	10	17.9
Medio	20 a 27	44	78.6	20 a 27	43	76.8
Bajo	12 a 19	4	7.1	12 a 19	3	5.4
	Totales	56	100.0	Totales	56	100.0

Fuente: Encuestas

La variable motivación, que involucra los factores motivacionales, higiénicos y el clima laboral tuvo repuestas de nivel medio del 78.6%, alto del 14.3% y para el nivel bajo del 7,1% con una incidencia en el desempeño laboral de nivel medio con el 76.8% de las contestaciones, nivel alto de 17.9% y el nivel bajo de 5.4% de los trabajadores administrativo del Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H_A: La incidencia de la motivación es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

H₀: La incidencia de la motivación no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.

Tabla 6: Correlación entre la motivación y desempeño laboral

Rho de Spearman		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

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

Fuente: Encuestas

Respuestas que se pueden demostrar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,890 con una significación bilateral de $0.000 < 0.01$, indicando estos resultados que existió correlación y/o asociación positiva alta entre la variable motivación y el desempeño laboral y la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Para el objetivo específico 1: Explicar la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC

Tabla 7: Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral

Nivel	Factores motivacionales			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	7	12.5	28 a 36	10	17.9
Medio	7 a 9	39	69.6	20 a 27	43	76.8
Bajo	4 a 6	10	17.9	12 a 19	3	5.4
	Totales	56	100.0	Totales	56	100.0

Fuente: Encuestas

Los factores motivacionales conocidos también como intrínsecos que tuvo indicadores: iniciativa y creatividad, desarrollo profesional, reconocimiento y métodos y técnicas, experimentaron respuestas de nivel medio con el 69.6%,

nivel bajo del 17,9% y el nivel alto del 12,5% con una incidencia en el desempeño laboral de nivel medio con el 76.8% de las contestaciones, para el nivel alto de 17.9% y para el nivel bajo de 5.4% de los trabajadores administrativo.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:

H_A: La incidencia de los factores motivacionales es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia de los factores motivacionales no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

Tabla 8: Correlación entre los factores motivacionales y desempeño laboral

Rho de Spearman		Factores motivacionales	Desempeño laboral
Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

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

Fuente: Encuestas

Afirmaciones que se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,611 con un nivel de significancia menor al p valor revelando una correlación significativa y positiva moderada entre la dimensión factores motivacionales y la variable desempeño laboral, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Para el objetivo específicos 2: Describir la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC.

Tabla 9: Incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral

Nivel	Factores higiénicos			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	11	19.6	28 a 36	10	17.9
Medio	7 a 9	42	75.0	20 a 27	43	76.8
Bajo	4 a 6	3	5.4	12 a 19	3	5.4
	Totales	56	100.0	Totales	56	100.0

Fuente: Encuestas

La dimensión factores higiénicos que representa al contexto del cargo, tuvo aprobaciones de nivel medio del 75.0%, para el nivel alto de 19,6% y para el nivel bajo de 5.4% con una incidencia en el desempeño laboral de nivel medio con el 76.8% de las respuestas, nivel alto de 17.9% y el nivel bajo de 5.4% de los trabajadores administrativo. Observándose que los factores externos como salarios, reglamentos determinan el rendimiento laboral

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

H_A: La incidencia de los factores higiénicos es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia de los factores higiénicos no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

Tabla 10:: Correlación entre factores higiénicos y desempeño

<i>laboral</i>		
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Desempeño laboral
Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	56
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,633**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	56

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

Fuente: Encuestas

Resultas que se comprobaron con el coeficiente $p(\text{Rho}) = 0.633$, con una significancia bilateral de $0,000 < 0.01$; exteriorizando una asociación positiva de nivel moderado entre la dimensión factores higiénicos y la variable desempeño laboral, resultados que implicaron la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Para el objetivo específicos 3: Describir la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC.

Tabla 11: Incidencia del clima laboral en el desempeño laboral

Nivel	Clima laboral			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	11	19.6	28 a 36	10	17.9
Medio	7 a 9	41	73.2	20 a 27	43	76.8
Bajo	4 a 6	4	7.1	12 a 19	3	5.4
	Totales	56	100.0	Totales	56	100.0

Fuente: Encuestas

La dimensión clima laboral, implica que la percepción del medio y del entorno influye en su comportamiento laboral; de acuerdo a los resultados de la

encuesta realizada a los colaboradores de la , Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, alcanzó un nivel medio de 73.2%, nivel alto con 19.6% y en I nivel alto 7.1%, advirtiéndose una incidencia en el desempeño laboral de nivel medio con el 76.8% de las respuestas, para el nivel alto de 17.9% y para el nivel bajo de 5.4% de los trabajadores administrativo.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:

H_A: La incidencia del clima laboral es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

H₀: La incidencia del clima laboral no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.

Tabla 12: Correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Clima laboral	Desempeño laboral
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

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

Fuente: Encuestas

Derivaciones que podemos comprobar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman ($\alpha=0,653$) con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0.01$ mostrando que existió una relación de asociatividad entre la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral, una incidencia positiva moderada y significativa, admitiendo la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

4.2. Discusión

En cuanto al objetivo general. Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022. La variable motivación con 78.6%, incidió en la variable desempeño laboral con 76.8%; ambas variables ubicadas en el nivel medio; corroborándose con un Rho de Spearman de 0.890, expresando esta cifra una asociación positiva alta. Estos resultados explican que los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos brindados de manera apropiada de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la DRSTC, favorecen a la productividad laboral de las personas.

Por otra parte, Chirito y Raymundo (2014) en su tesis, concluyó “que es de gran importancia que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución, y que siempre encuentren la satisfacción logrando así que la institución cumpla sus metas y objetivos.

Pillaca (2017) en su tesis concluyó; “existe relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital en estudio. confirmándose cuando se presenta los estadísticos en cuanto al grado de coeficiente de correlación que fue de 0,703 entre las variables determinada por el Rho de Spearman”. Se pudo observar que los resultados de la investigación realizada en la DRSTC, coinciden con resultados encontrados por Chirito y Raymundo (2014) en el Banco Interbank, tiendas en Huacho y con los hallazgos de Pillaca, (2017) en el Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima.

Con relación al objetivo específico 1: Explicar la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC: La dimensión factores motivacionales que involucra a la iniciativa, desarrollo profesional, reconocimiento y métodos y técnicas, obtuvo un 69.6% incidiendo en el desempeño laboral con 76.8%, resultados que se ubican en el nivel medio; siendo corroborados con el Rho de Spearman de 0.611, expresando una asociación positiva y moderada. En consecuencia, los factores motivacionales, se

relacionan con el contenido del cargo, que implica el progreso personal, el reconocimiento y status inciden en el desempeño laboral.

Hernández y Morales (2017) en su tesis, concluyeron:

Existen cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, estímulos salariales o reconocimiento); que inciden de manera próspera en el desempeño laboral de los empleados y servidores público del organismo autónomo.

Parra y Tineo (2018) en su tesis, concluyeron:

El indicador reconocimientos tuvo un resultado de nivel alto con el 41,4 % de las respuestas de los trabajadores, con una influencia de nivel regular del 50,9 % del desempeño”. El indicador relaciones interpersonales de los trabajadores alcanzó un nivel alto de 53,4 % con una influencia del orden del 50,9 % para un nivel regular en el desempeño laboral. Tales indicadores de la motivación de reconocimientos y relaciones interpersonales alcanzaron un nivel alto en su influencia desempeño laboral con un coeficiente de 0,394 y 0,352 respectivamente”.

Existen similitudes entre los resultados, de la investigación realizada en la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, con los descubiertos por Hernández y Morales (2017) y con los Parra y Tineo (2017) en su investigación, Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

En el caso del objetivo específico 2: Describir la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC. La dimensión factores higiénicos, que involucra a los normas y políticas institucionales, promoción y ascensos, sueldos y bonificaciones y las prestaciones sociales,

obtuvieron el 75% de las respuestas con una incidencia en el desempeño laboral del 76.8%, resultados que se corroboran con $r_s = 0.633$ expresando una asociación positiva moderada. Observándose que factores relacionados al contenido del cargo influyen en el rendimiento laboral.

Parra y Tineo (2018), concluyó, con una compensación económica de nivel bajo de 51,7 %, con una influencia de nivel regular de 50.9% en el desempeño de los trabajadores. Estas compensaciones, tienen prioridad y afectan directamente el rendimiento obteniendo una correlación de 0,173. Existen similitudes en los resultados descubiertos en la investigación de la DRSTC; con lo encontrado por Parra y Tineo (2018).en su estudio, Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018.

En cuanto al objetivo específico 3: Describir la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC. Se observó que la dimensión clima laboral, obtuvo, un 73.2% de respuestas de los trabajadores administrativos incidiendo en el desempeño laboral, con 76.8%. Estas cifras porcentuales se reafirman con que se reafirman con el $p(\text{Rho}) = 0.653$. indicando una asociatividad positiva moderada. Estos indicadores consideran que el comportamiento individual depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales; dentro de este contexto del clima laboral se encuentra la comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo y trabajo en equipo; es decir si a los colaboradores se les brinda un clima apropiado su desempeño será más efectivo.

Chirito y Raymundo (2014), en su estudio, determinó que la motivación incide significativamente de manera en el desempeño laboral positiva Banco Interbank, tiendas en Huacho, comprobándose que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

Existen ciertas similitudes entre los hallazgos de la investigación realizada en Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes ,2022.; con los resultados encontrados por Chirito y Raymundo (2014).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable motivación con el 78.6% tuvo incidencia con el 76.8% en la variable desempeño laboral; corroborándose con un Rho de Spearman = 0.890 existiendo una asociación positiva alta, con una significancia del 1% y la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo general. Expresando que los incentivos monetarios, no monetarios y con ambiente laboral favorable inciden en buen rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, 2022.
2. La dimensión factores motivacionales con el 69.6% incidieron en el desempeño laboral con 76.8%, reafirmando con el $\rho = 0.611$, que indica una asociación positiva moderada, con una significancia del 1% y la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1. Revelando que cuando el colaborador administrativo trabaja con autonomía, iniciativa y aplica sus competencias laborales y se les brinda reconocimientos influyen en la mejora de su trabajo incrementando la productividad laboral para las personas e institucional.
3. La dimensión factores higiénicos con 75% tuvo incidencia en el desempeño laboral con 76.8%, corroborándose este resultado con el Rho de Spearman = 0.633, declarando una asociación positiva moderada, con una significancia al 1% y la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2. Estos resultados describen que factores que rodean al trabajo como políticas, prestaciones tuvieron incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la DRSTC.
4. El clima laboral, dimensión de la motivación con 73.2% tuvo incidencia en el desempeño laboral con 76.8%; corroborándose con el $r_s = 0.653$, con una significación al 1%, revelando una asociatividad positiva moderada y la aceptación de la HA 3. Resultados que describen que una buena comunicación y aplicación de normas apropiadas y buena conducción del personal incidieron en el buen desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, dentro de su plan estratégico institucional, deben considerar un plan de motivación laboral que recoja las necesidades de los colaboradores a fin brindarles los incentivos adecuados y estos repercutan en el desempeño laboral.
2. A la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones Tumbes se le recomienda brindarles a los colaboradores la libertad para el desempeño de sus tareas, para que se involucren laboralmente y generen un compromiso e identidad organizacional a fin de incrementar la productividad laboral de las personas.
3. A la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, se le recomienda incentivar y programar capacitaciones y seminarios sobre motivación y desempeño laboral, las mismas que le permitan a los colaboradores expresar e intercambiar estrategias, sugerencias y opiniones, asimismo de manera periódica realizar evaluaciones de dichas capacitaciones y su retroalimentación respectiva con el propósito de generar un ambiente ideal, favorable y adecuado que sirva como estímulo para incrementar el rendimiento laboral.
4. A la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones Tumbes se le recomienda implementar un programa de clima laboral, en el cual se utilicen diferentes herramientas e indicadores como productividad, nivel de satisfacción, tasas de absentismo, para de esa forma mejorar las comunicaciones, el trabajo en equipo y el trato de las personas, con el propósito de trabajar en un ambiente con armonía entre todos los colaboradores y directivos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alatuna, P. J., & Mayta, N. Y. (2016). "La Motivación y el Desempeño Laboral de una Oficina de los Registros Públicos. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Arbaiza, F. L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo , D. N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica.
- Chiang, M., & San Marín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. (Santiago – Chile). Santiago, Chile. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Mc. Graw Hill.
- Chirito, M. E., & Raymundo, V. S. (2014). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank. Huacho, Perú.
- Dessler , G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.
- Dezenso, D. A., & Robbins, S. (2002). Human Resource Management.
- Diez De castro, E. P., García Del Junco, J., Martín Jiménez, F., & Perianez Cristóbal, R. (2001). Administración y Dirección. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Griffin, R., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones. México: Cengage Learning.
- Guzman, P., & Olave, S. (2004). Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas Chilenas . Santiago: Repositorio Universidad de Chile.

- Hellriegel, D., Jacson, S., & Slocum Jr., J. (2017). *Administraciónj: Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. C., & Baptista, L. F. (2014). *Metodología de la investigación*. DF. México: Mc. Graw Hill Companies, Inc.
- Illaca. (2017). "Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima, 2017", . Lima, Perú.
- Iturrealde, T. J. (2010). *La evaluación del desempeño labpral y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus*. Ambato, Ecuador.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Lamadrid, V. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Larico, A. R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamento del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Parra, M. E., & Tineo, C. Y. (2018). *Mmotivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Pillaca, P. E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, Lima, 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Pintado , P. E. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Dennis Morzán.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Spearman, C. (1927). The nature of intelligence and the principles of cognition (1923) y The abilities of man (1927).
- Varela, R. (2006). Administración de la compensación. México: Latinoamericana Educación.
- Wetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson Educación.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Tipo de investigación
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC? 2. ¿Cuál es la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC? 3. ¿Cuál es la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos. 1. Explicar la incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC 2. Describir la incidencia de los factores higiénicos en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC. 3. Describir la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la DRSTC.</p>	<p>Hipótesis general La incidencia de la motivación es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H_A: La incidencia de los factores motivacionales es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC. H₀: La incidencia de los factores motivacionales no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.</p> <p>Hipótesis específicas 2: H_A: La incidencia de los factores higiénicos es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC. H₀: La incidencia de los factores higiénicos no es positiva ni</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Población : 56 colaboradores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes N = 56</p> <p>Muestra: No probabilística, con por los 56 colaboradores de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes.</p>	<p>Descriptiva - Correlaciona - Cuantitativa Transversal No experimental</p>

		<p>significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la de la DRSTC.</p> <p>Hipótesis específicas 3:</p> <p>H_A: La incidencia del clima laboral es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRSTC.</p> <p>H₀: La incidencia del clima laboral no es positiva ni significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la de la DRSTC.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Motivación	Hellriegel, Jacson, & Slocum Jr. (2017) precisan “Que es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos”.	. Los datos de la variable motivación serán obtenidos empleando la técnica de la encuesta utilizando como instrumento de medición un cuestionario que contiene e 12 items, valorándolas con la en escala de Likert: en desacuerdo (1), indeciso (2), de acuerdo (3) aplicándose tipo entrevista a los 56 trabajadores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones	Factores motivacionales Factores higiénicos Clima laboral	Iniciativa y creatividad Desarrollo Profesional Reconocimiento Métodos y técnicas Normatividad Promoción y ascensos Sueldo y bonificaciones Prestaciones sociales Comunicación Condiciones de trabajo Liderazgo Trabajo en equipo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Desempeño laboral	Chiavenato (2007) afirma. “Es el comportamiento de la persona que lo ocupa”. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él.	La obtención de datos de la variable desempeño laboral serán obtenidos con la técnica de la encuesta con un cuestionario de 12 items en escala de Likert: (1) en desacuerdo, (2), indeciso, (3) de acuerdo, aplicado tipo entrevista a los 56 servidores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones.	Desempeño del cargo Calidad del trabajo Iniciativa Interacción social	<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas • Métodos y técnicas • Cumplimiento de funciones • Objetivos • Oportunidad • Capacidad de respuesta • Expertise • Creatividad e innovación • Atención al público • Trabajo en equipo • Misión institucional 	1 2 3 4 5 6 7 8, 9 10 11 12

Anexo 3: Cuestionario de motivación

Estimado colaborador:

Tenga Ud., un buen día,

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la: **“Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022”**. La información proporcionada es completamente anónima y se recogerá información que será utilizada a nivel académico.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems relacionados a la motivación; lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

Escala y valores: en desacuerdo (1), indeciso (2), de acuerdo (3).

I. Datos del encuestado

Edad _____

Sexo _____

Cargo que ocupa _____

Variable: Motivación

N°	Items	DA= 3	I= 2	ED =1
Factores motivacionales				
1	¿Se reconoce la iniciativa y creatividad en el trabajo?			
2	¿El trabajo desempeñado permite el desarrollo profesional y personal?			
3	¿Se le brinda reconocimiento y distinciones por haber superado las metas institucionales?			
4	¿Encuentra satisfacción con la aplicación de los métodos, técnicas y procedimientos en la ejecución del trabajo asignado?.			
Factores higiénicos				
5	¿La normatividad y políticas institucionales permiten efectuar coordinaciones laborales?			
6	¿Los ascensos laborales en la institución se aplican en base a la meritocracia?			
7	¿Considera justa la paga por el trabajo que ejecuta en su puesto de trabajo?			

8	¿Se cuenta con prestaciones sociales y programas de jubilación que permita una buena calidad de vida laboral?			
	Clima laboral			
9	¿La institución aplica una política de comunicación asertiva dirigida al trabajador?			
10	¿En la institución, promueve condiciones de trabajo apropiadas el desempeño efectivo de las funciones y/o tareas asignadas?			
11	¿El liderazgo institucional está dirigido a interactuar y desarrollar a los colaboradores para mejorar la productividad?			
12	¿Se practica un trabajo en equipo para lograr un sinergismo por áreas de trabajo e institucional?			

Muchas gracias

Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral

Estimado colaborador:

Tenga Ud., un buen día,

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la: **“Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022”**. La información proporcionada es completamente anónima y se recogerá información que será utilizada a nivel académico.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems relacionados al desempeño laboral; lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

Escala y valores: en desacuerdo (1), indeciso (2), de acuerdo (3).

I. Datos del encuestado

Edad _____

Sexo _____

Cargo que ocupa _____

Variable: Desempeño laboral

Items		DA= 3	I= 2	ED =1
Desempeño del cargo				
1	¿Se posee las capacidades y destrezas para el desempeño de sus funciones y/o tareas?			
2.	¿Aplica métodos y técnicas apropiadas en la ejecución del trabajo asignado?			
3	¿Se cumple satisfactoriamente con todas las funciones establecidas en MOF			
Calidad del trabajo				
4	¿ El trabajo ejecutado contribuye a lograr los objetivos del área administrativa?			
5	¿El cumplimiento oportuno de su trabajo permite la continuidad en otros trabajos de las áreas administrativas?			

6	¿Existe predisposición y capacidad de respuesta ante cualquier reclamación y/o queja?			
Iniciativa				
7	¿Emplea procedimientos y técnicas basada en el expertise para cumplir con su trabajo?			
8	¿Se aprecia un buen nivel de creatividad e innovación en el desempeño de sus funciones y/o tareas?			
9	¿En el cumplimiento de sus funciones se aplica criterios para obtener resultados favorables?			
Interacción social				
10	¿Considera usted que logra satisfacer las expectativas del público usuario?			
11	¿El trabajo cooperativo permite obtener mayor productividad laboral?			
12	¿El trabajo asignado se desarrolla considerando la misión institucional?			

Muchas gracias

Anexo 5: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,950	,947	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Se tiene autonomía en la ejecución del trabajo asignado?	2,80	,410	20
¿Se reconoce la iniciativa y creatividad en el trabajo?	2,40	,503	20
¿Se brinda reconocimiento por haber superado las metas institucionales?	2,80	,410	20
¿Se brinda reconocimiento por haber superado las metas institucionales?	2,40	,503	20
¿El trabajo desempeñado permite el desarrollo profesional y personal’?	2,80	,410	20
¿El colaborador aplica una política de mejora continua en la ejecución de mi trabajo?	2,40	,503	20
¿Se percibe un clima laboral positivo?	2,80	,410	20
¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de las funciones y/o tareas?	2,40	,503	20

Los ascensos laborales en la institución se aplican en base a un buen desempeño laboral?	2,80	,410	20
¿El sueldo que percibo por el trabajo desarrollado es justo?	2,40	,503	20
¿Las bonificaciones y gratificaciones satisfacen mis expectativas económicas?	2,80	,410	20
¿Se cuenta con programas de jubilación favorable?	2,40	,503	20
¿Se posee las capacidades y destrezas para el desempeño de sus funciones y/o tareas?	2,80	,410	20
¿Aplica métodos y técnicas apropiadas en la ejecución del trabajo asignado?	2,40	,503	20
¿Se cumple satisfactoriamente con todas las funciones establecidas en MOF?	2,40	,503	20
¿ El trabajo ejecutado contribuye a lograr los objetivos del área administrativa?	2,40	,503	20
¿El cumplimiento oportuno de su trabajo permite la continuidad en otros trabajos de las áreas administrativas?	2,80	,410	20
¿Existe predisposición y capacidad de respuesta ante cualquier reclamación y/o queja?	2,40	,503	20
¿Emplea procedimientos y técnicas basada en el expertise para cumplir con su trabajo?	2,80	,410	20

¿Se aprecia un buen nivel de creatividad e innovación en el desempeño de sus funciones y/o tareas?’	2,40	,503	20
¿En el cumplimiento de sus funciones se aplica criterios para obtener resultados favorables?’	2,80	,410	20
¿Considera usted que logra satisfacer las expectativas del público usuario?’	2,40	,503	20
¿El trabajo cooperativo permite obtener mayor productividad laboral?’	2,80	,410	20
¿El trabajo asignado se desarrolla considerando la misión institucional?’	2,40	,503	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de elemento	,214	,168	,253	,084	1,500	,002	24
Covarianzas entre elementos	,094	-,021	,253	,274	-12,000	,015	24

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
62,00	57,053	7,553	24

Anexo 6: : Interpretación del Rho de Spearman

“La significancia de la hipótesis se determinará con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan que el Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas); de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. “Asimismo, se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos. En su interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde: -1.00 = correlación negativa perfecta”. (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”. (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante (pp. 305 y 322). “De acuerdo con estos indicadores la hipótesis será positiva y significativa si está comprendida entre el rango positivo”.

“En estadística, el, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. correlación de Spearman suele utilizarse para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales”. (Spearman C. , 1927)

Coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta.
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta.
-0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada.
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Spearman, (1927)

Anexo 7: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Tumbes, 01 Octubre 2021.

Carta N° 11 – 2021/JYVV

SEÑOR:

Ing. José Fernando Aldea Jaime

Director Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Región Tumbes.

Ciudad.

Asunto: Solicita autorización para ejecución de tesis



Yo, **JANDRY YANIR VINCES VALENCIA**, identificado con DNI N° **73509463**, C.U. 060041161, con domicilio en Jirón General Morzán 550-Tumbes, quien actualmente desempeña el puesto de Asistente Administrativo en la Oficina de Planificación y Presupuesto de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes, me presento y expongo:

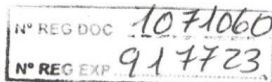
Que el suscrito, egresado de la Escuela profesional de Administración, Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, ha presentado un Proyecto de tesis denominado: **“Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2021”**, para optar el título de Licenciado en Administración, y para su desarrollo es fundamental aplicar instrumentos de medición a fin de recopilar información pertinente. En tal sentido, solicito a usted ordenar a quien corresponda extenderme la debida autorización para su ejecución y desarrollo satisfactorio del referido proyecto.

Esperando una respuesta favorable, quedo de usted.



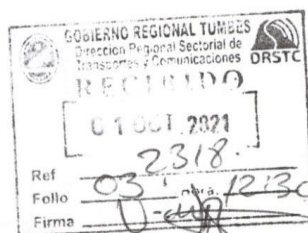
Atentamente,
Email: jandryvinces1@gmail.com

N° Celular: 956734574





Br. Jandry Yanir Vincés Valencia.
Tesisista





GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL SECTORIAL DE TRANSPORTES
Y COMUNICACIONES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tumbes,

CARTA N° 034 -2021/GOB.REG.TUMBES-DRSTC-DR-OA

SEÑOR:
JANDRY YANIR VINCES VALENCIA
Bach. Administración

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

REF. : Solicitud de Registro N° 2069-2021

Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarla muy cordialmente y conforme al documento de la referencia, presentado por su persona, a través del cual solicita la autorización para la ejecución y desarrollo de su proyecto de tesis; en ese sentido, la Dirección Regional a través de la Oficina de Administración le informa que, se emite la AUTORIZACIÓN correspondiente para la ejecución de su Proyecto de tesis.

Del mismo modo, se manifiesta que, deberá realizar las coordinaciones correspondientes con la Unidad de Personal, a fin de evaluar el momento oportuno para dicha ejecución.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad de expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente.

OAMC
C.c.
Upers
Archivo


Dirección Regional Sectorial de
Transportes y Comunicaciones
CPC. Oscar A. Mastas Carrillo
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

REG. DOC:	01084158
REG. EXP:	00917723

Anexo 8. Validación del cuestionario por expertos

Constancia de validación

Yo, Jesús Merino Velásquez con DNI N° 00240035, Doctor en Administración Registro Único de Colegiación (R:U:C), CLAD N° 02189 de Profesión Licenciado en Administración desempeñándose actualmente como Docente principal en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los trabajadores (Funcionarios, directivos, y técnicos) del Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 8 días del mes de julio 2023 de dos mil veintitrés.

Firma



Doctor Jesús Merino Velásquez
Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189
jmerinov@untumbes.edu.pe

Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																75					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																78					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 8 julio 2023 Doctor Jesús Merino Velásquez, Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189, jmerinov@untumbes.edu.pe

Firma



Doctor Jesus merino velasquez
Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189
jmerinov@untumbes.edu.pe

Constancia de validación

Yo, Orlando Sigifredo Ecca López con DNI N° 02679361, Magister en Economía con mención en Gestión Empresarial, de profesión Ingeniero Industrial con número de Colegiatura 23394, desempeñándose actualmente como **Docente principal** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los trabajadores (Funcionarios, directivos, y técnicos) del Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 7 días del mes de julio de dos mil veintitrés.

.....
Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394
oeccal@untumbes.edu.pe

Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de evaluación		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 7 julio 2023 Mg. Orlando Sigifredo Ecca López, Ingeniero Industrial Registro CIP 23394, oeccal@untumbes.edu.pe

.....
Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394
oeccal@untumbes.edu.pe