



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN ETAPA COVID 19 EN LA SUB GERENCIA REGIONAL DE JAÉN, 2021”

PRESENTADA POR:

BACH. OCHOA MINGA MARITZA

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. BORDA SOAQUITA ANA LUZ MARGARITA

JAEN – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, la sabiduría y las fuerzas para salir adelante.

Este nuevo logro después de mi Dios todopoderoso, me lo quiero dedicar a mí, porque nunca me rendí, por mis madrugadas, por mis lágrimas, por mis alegrías y por cada etapa que eh pasado para llegar hasta aquí, atesoro cada uno de mis momentos vividos.

A mis padres y mi hermana que, con su comprensión, su amor, su guía y ayuda invaluable hemos superado los momentos malos y de los buenos hemos disfrutado.

A mi querida universidad alas peruanas y a sus docentes, por las metas y retos diarios que me han puesto en este largo camino que eh recorrido, y los cuales eh superado con orgullo, y que al mismo tiempo me han permitido formarme como la profesional que soy ahora.

¡Por último y no menos importante quiero recalcar que esta es una meta cumplida, más no la última! Mi compromiso es seguir hacia adelante, con más metas, sueños y anhelos por cumplir.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener salud, una familia y amigos, gracias a la vida por permitirme disfrutar de todos ellos, agradezco infinitamente a mi madre Angela Minga

Chinchay por su apoyo incondicional en cada proyecto y decisión que eh tomado, animándome y peleándome en mis días en los que quería rendirme, gracias por creer en mi mami.

También agradezco aquellas personas que han aportado un granito de arena, para que esta tesis llegue a su culminación, no ha sido sencillo llegar hasta este punto de mi vida, pero, con el apoyo, motivación y cariño hacia mi persona hoy puedo decir con orgullo ¡lo eh logrado!

Les hago presente mi gratitud y afecto infinito hacia ustedes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1. Delimitación Espacial	15
1.2.2. Delimitación Social.....	15
1.2.3. Delimitación Temporal	15
1.2.4. Delimitación Conceptual	15
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1. Problema Principal.....	15
1.3.2. Problemas Secundarios	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos específicos	16
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1. Hipótesis general.....	16
1.5.2. Hipótesis secundarias	17
1.5.3. Variables	17
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación	20
a) Tipo de investigación	20
b) Nivel de investigación.....	20
1.6.2. Método y diseño de la investigación.....	20
a) Método de investigación.....	20

b) Diseño de investigación	20
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación	21
a) Población	21
b) Muestra.....	21
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos.....	21
a) Técnicas	21
b) Instrumentos	21
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	23
a) Justificación	23
b) Importancia.....	24
c) Limitaciones	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS.....	28
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	43
2.4. BASES HISTÓRICAS.....	44
2.5. BASE LEGAL	45
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	46
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS	46
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	64
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización motivación laboral	18
Tabla 2 Operacionalización desempeño laboral	19
Tabla 3 Confiabilidad motivación laboral	22
Tabla 4 Confiabilidad desempeño laboral	22
Tabla 5 Confiabilidad motivación y desempeño laboral	22
Tabla 6 Prueba de normalidad	23
Tabla 7 Dimensión motivación intrínseca	46
Tabla 8 Dimensión motivación extrínseca.....	47
Tabla 9 Dimensión motivación pasiva.....	48
Tabla 10 Dimensión motivación negativa	49
Tabla 11 Dimensión eficacia	50
Tabla 12 Dimensión eficiencia	51
Tabla 13 Nivel de motivación laboral.....	52
Tabla 14 Nivel desempeño laboral	53
Tabla 15 Correlación motivación laboral y eficacia	54
Tabla 16 Correlación motivación laboral y eficiencia.....	55
Tabla 17 Correlación entre motivación y desempeño laboral	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión motivación intrínseca	46
Figura 2 Dimensión motivación extrínseca	47
Figura 3 Dimensión motivación pasiva	48
Figura 4 Dimensión motivación negativa	49
Figura 5 Dimensión eficacia	50
Figura 6 Dimensión eficiencia	51
Figura 7 Nivel de motivación laboral	52
Figura 8 Nivel desempeño laboral	53

RESUMEN

Si un empleado se encuentra motivado se esforzará por sentirse feliz en su puesto lo que conlleva a mayor eficiencia y eficacia; incrementándose también su sentido de pertenencia hacia sus compañeros y organización, con facilidad prosperan nuevas ideas las cuales son transmitidas para beneficio de su institución, incrementando así su desempeño y productividad. Por esta razón se generó en la investigación el objetivo de determinar la relación de las variables motivación y desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén; siendo esta desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional; para acopiar la información se utilizaron 2 cuestionarios en una muestra de 51 trabajadores; obteniéndose como resultados un nivel de motivación regular 39.22%, el desempeño laboral regular 43.14% y una correlación positiva considerable 0.830; concluyendo que entre la motivación y el desempeño laboral en esta institución es positiva y significativa.

Palabras clave: motivación, desempeño, satisfacción, organización.

ABSTRACT

If an employee is motivated, they will strive to feel happy in their position, which leads to greater efficiency and effectiveness; Also increasing their sense of belonging towards their colleagues and organization, with ease new ideas flourish which are transmitted for the benefit of their institution, thus increasing their performance and productivity. For this reason, the objective of determining the relationship of the variables motivation and work performance in the Sub-Regional Management of Jaén was generated in the investigation; being this developed through a quantitative approach, non-experimental design and correlational scope; To collect the information, 2 questionnaires were used in a sample of 51 workers; Obtaining as results a regular motivation level 39.22%, regular job performance 43.14% and a considerable positive correlation 0.830; concluding that between motivation and job performance in this institution is positive and significant.

Keywords: motivation, performance, satisfaction, organization.

INTRODUCCIÓN

Toda institución es considerada una organización por su naturaleza humana, hecho que conlleva a los gerentes y directivos a tener conocimiento, análisis y comprensión de cómo se comportan los individuos y sus motivos para mantenerse en estas; realidad que en muchas de las veces no se logra comprender enteramente al ser cada persona distinta como lo son sus motivaciones; por lo que la motivación es importante para las organizaciones al permitir el logro de objetivos, requiriendo los directivos contar con criterio de consistencia, apelando a las necesidades y motivos de los trabajadores por tener toda responsabilidad de lo que acontece en una organización.

Para cualquier gerente es retador conocer en sus trabajadores cuáles son sus motivos, impulsos y necesidades; para que mediante específicas acciones se consiga el desempeño laboral que se desea, permitiendo desarrollar para satisfacer continuamente los requerimientos, necesidades y expectativas del personal, obteniendo así mejores y mayores resultados en lo personal y organizacional.

Frente a lo referido se desarrolló la investigación en base a capítulos siguiendo la estructura que señala la universidad; entre los que se detallan es el planteamiento del problema; marco teórico; presentación, análisis e interpretación de resultados; culminado con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El sector laboral se encuentra enfrentando de forma responsable la afectación y adversidades del COVID-19; sin embargo, los trabajadores no se encuentran exceptos de afectaciones psicológicas en el ámbito laboral, lo cual recae en la familia, por lo que requiere de condiciones emocionales distintas que le permita realizar un desempeño adecuado (Salvador et al., 2021). Aspecto que se resalta es el nivel psíquico-emocional que experimentan debido al confinamiento, provocando en los trabajadores el síndrome de “Burnout” al desempeñar sus labores desde casa lo cual les resulta estresantes e incómodas (Zurita & Villavicencio, 2021).

En México, la remuneración que se encuentra por debajo del mercado, es considerada la principal razón que desmotiva al trabajador, por encima de la sobrecarga de funciones o la monótona rutina. En base al estudio, existió un importante cambio respecto al 2019, al encontrarse la sobrecarga de trabajo como primer desmotivador. Basado en la generación, se han producido cambios en los desmotivadores, mientras que los Baby Boomers y Millennials están desmotivados por la rutina monótona, la generación X se encuentra afectada por las escasas oportunidades de crecimiento, así como la falta o mejora en los bonos y beneficios (Hernández, 2020).

Comúnmente la motivación ha sido considerada un proceso de mucha importancia, desde lo organizacional como de la investigación en la República de Venezuela. Es muy significativo la cantidad de teorías e investigaciones desarrolladas hasta el momento. Todos los individuos deben ser motivados para lograr cualquier objetivo que desee. Desde lo laboral, es necesario herramientas que motiven a los individuos a desempeñarse satisfactoriamente con el propósito de que las organizaciones sean exitosas, ya que los objetivos organizacionales se consiguen mediante los trabajadores (Pizarro et al., 2019).

Tras la revisión documental y bibliográfica en Ecuador, se obtuvo que un trabajador motivado incrementará su desempeño en la empresa, desarrollando sentido de fidelidad y pertenencia, visualizándose beneficios para la organización y trabajadores, llegando a la conclusión que el comportamiento de los trabajadores, deriva de factores motivacionales aplicados con el fin de que se satisfagan sus necesidades básicas así como relaciones laborales adecuadas. El clima organizacional, la satisfacción laboral y motivar acertadamente, es una actividad que logra en los trabajadores sentido de pertenencia; asimismo, las actividades que realizan, emitan positivos resultados con la finalidad de contribuir con el éxito de la organización (Peña & Villón, 2018).

El poder comprender el comportamiento de los trabajadores en una organización es de suma importancia hoy en la ciudad de Quito, debido a los constantes cambios que realizan las organizaciones. Por esta razón, los gerentes o directivos deben determinar los factores que induzcan a los trabajadores a conservar la motivación y desempeño laboral en un nivel alto. La causa de un deficiente desempeño, es la falta o escasa motivación que los trabajadores muestran cuando desarrollan sus actividades; los negativos comportamientos y actitudes que muestra el personal en el desarrollo de sus labores, genera un nivel bajo de motivación, visualizándose la insatisfacción con las funciones encomendadas por su jefe (Santacruz, 2017).

El 6 marzo del 2020 en Perú es reportado el primer caso de coronavirus en el país. Ante esta situación, el Estado tomó diferentes medidas para evitar un mayor contagio, además de que mediante sus decretos se propicien acciones como el trabajo remoto, mixto o presencial, hechos que generaron desequilibrio en los trabajadores a nivel emocional y en el desempeño de su trabajo (Luján et al., 2021). En la actualidad, se visualiza la escasa implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo en los países en vías de

desarrollo como el Perú, lo que conlleva a más infectados y decesos en las instituciones públicas y privadas (Raraz et al., 2021).

En base a una encuesta desarrollada en Perú, los trabajadores felices son 80% más creativos e innovadores y 40% más productivo; actualmente el área de recursos humanos tiene que garantizar la satisfacción y el buen desempeño de los trabajadores al encontrarse en la era digital. “La Country Manager de Ackermann International, Cecilia Ibarra, refiere que las empresas ya no solo priorizan la experiencia del cliente sino también, la experiencia del empleado (Employee Experience) porque todo parte desde adentro”. De acuerdo a la última encuesta sobre satisfacción laboral, solamente el 24% sostiene encontrarse feliz con su trabajo; por lo que, al preocuparse por los individuos, mejora la motivación e incrementa el desempeño y compromiso de los trabajadores (La República, 2020).

Si los colaboradores se encuentran motivados, se esforzarán por incrementar su desempeño y disfrutar de sus labores, es decir producirá más. De igual manera esa motivación la trasmitirá a sus compañeros de trabajo y clientes, generando principios y valores así como una cultura de alto desempeño. Se entiende que no todos los individuos son motivados de igual manera, pues cada individuo es único y con distintas necesidades, objetivos y formas de trabajo; por lo tanto se debe asegurar que las motivaciones sean adecuadas y guarden relación con las metas propuestas por la organización (López, 2019).

Al ser la motivación en la conducta humana un impulsor, tiene un importante papel en la vida, especialmente en lo laboral, ya que en el trabajo es donde se ocupa buen tiempo de la existencia, por lo tanto se necesita motivar a los trabajadores, evitando que las funciones que desempeñan sean actividades opresoras, debiendo desarrollarse un ambiente el cual genere satisfacción. En la actualidad, las organizaciones han desarrollado cambios, no solo enfocándose en lograr objetivos establecidos, sino en inteligencia emocional. Además

concluye que un trabajador comprendido y motivado en su ambiente laboral, llega hasta un 80% más productivo (Muriel & Huacho, 2019).

En la localidad de Jaén, la motivación laboral y el desempeño no ha sido investigado profundamente en las instituciones públicas; sin embargo, se ha investigado en ciertas organizaciones privadas las cuales buscan mayor desempeño y productividad basado en la motivación. La institución perteneciente al Gobierno Regional de Cajamarca, inicia sus actividades en 1977, siendo dependiente y no teniendo autonomía económica y administrativa, contaba con poco personal, ejecutando obras de infraestructura. Por el mes de noviembre del 2002 se crea el órgano desconcentrado, con jurisdicción en Jaén y San Ignacio. Actualmente, es una unidad ejecutora dependiente del Gobierno Regional de Cajamarca, dedicada a la ejecución de proyectos en los diferentes sectores de la provincia.

En cuanto a las actividades, cada trabajador realizaba sus funciones independientemente, escasa coordinación entre áreas, falta de capacitación; en lo referente a los incentivos laborales, son escasos, solo se les felicitaba en muy remotas ocasiones, el salario no compensaba las funciones realizadas, problemas intergrupales entre contratados y nombrado, no se respetaba el horario de trabajo, realizando actividades fuera de este sin retribución alguna, manifestándose desmotivación en los trabajadores. Lo antes referido, sería una causa de incumplimiento de las labores, ausentismo laboral, no se cumple con la información, lo que propicia bajo nivel desempeño.

Aunado a lo referido, la pandemia ha originado temor y discrepancias entre trabajadores, percibiendo un bajo desenvolvimiento en sus funciones. Tras lo referido, la presente investigación busca determinar la existencia de relación entre las variables de estudio, además de identificar sus niveles de motivación y desempeño proporcionando recomendaciones para mejorar la actual situación.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El trabajo de investigación se realizó en la Región de Cajamarca, Provincia de Jaén, Distrito de Jaén, Sub Gerencia Regional.

1.2.2. Delimitación social

El objeto de estudio son los trabajadores de la Sub Gerencia Regional.

1.2.3. Delimitación temporal

El tiempo planificado para realizar la investigación es de diciembre 2021 a febrero del 2022.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación está comprendida por las teorías e investigaciones referentes a la motivación y desempeño laboral.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?

1.3.2. Problemas secundarios

a.- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en etapa COVID 19 presente en los trabajadores de la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?

b.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?

c.- ¿Cuál es la fuerza de relación entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?

d.- ¿Cuál es la correlación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

a.- Identificar el nivel de motivación laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

b.- Identificar el nivel de satisfacción laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

c.- Identificar la fuerza de relación entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

d.- Correlacionar la motivación laboral con las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

1.5.2. Hipótesis secundarias

a.- Es bajo el nivel de motivación laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

b.- Es bajo el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

c.- Existe correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

d.- Existe correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

1.5.3. Variables

Variable dependiente: desempeño laboral

Definición conceptual: proceso que determina si una organización fue exitosa, también un proceso o un individuo en el logro de sus objetivos y actividades (Robbins & Coulter, 2014).

Definición operacional: es la medición del desempeño que se realiza a los individuos en base a la eficacia y eficiencia.

Variable independiente: motivación

Definición conceptual: procesos que se manifiestan la dirección, energía y persistencia del esfuerzo que un individuo realiza para lograr un objetivo (Robbins & Coulter, 2014)

Definición operacional: son los procesos que se encuentran relacionados a la motivación intrínseca, extrínseca, positiva y negativa.

Tabla 1

Operacionalización motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	
Motivación Laboral	Procesos que se manifiestan la dirección, energía y persistencia del esfuerzo que un individuo realiza para lograr un objetivo (Robbins y Coulter, 2014)	Son los procesos que se encuentran relacionados a la motivación intrínseca, extrínseca, positiva y negativa.	Motivación intrínseca	La autorrealización de la persona	1	
				Crecimiento de la persona	2	
				Placer	3	
					4	
					5	
				Remuneración	6	
			Motivación extrínseca	Recompensas	7	
				Reconocimientos	8	
					9	
				Motivación pasiva	Conducta	10
						11
						12
			13			
			14			
			15			
			Motivación negativa	Conducta	Humillaciones	16
					Frustraciones	17
					Fracasos	18

Tabla 2*Operacionalización desempeño laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Items
Desempeño laboral	Proceso que determina si una organización fue exitosa, también un proceso o un individuo en el logro de sus objetivos y actividades (Robbins y Coulter, 2014).	Es la medición del desempeño que se realiza a los individuos en base a la eficacia y eficiencia	Eficacia	Logro de los objetivos	1
					2
					3
					4
					5
					6
			Eficiencia	Utilización de los recursos	7
					8
					9
					10
					11
					12
					13

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de investigación

Teniendo en cuenta a Hernández et al. (2014) se toma un enfoque cuantitativo al medir las variables; según los autores “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

b) Nivel de investigación

El nivel que se utilizará es el correlacional, “tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p.93).

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de investigación

Deductivo: se revisará lo relacionado, de forma general, a las variables que se analizan en la investigación, “se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad” (Rodríguez & Pérez, 2017, p.10).

Hipotético: al generar una hipótesis mediante principios, leyes y basada en datos empíricos, se predice las situaciones las cuales serán verificadas de forma empírica, “si existe relación con los hechos, se comprueba o no la veracidad de la hipótesis” (Rodríguez & Pérez, 2017).

b) Diseño de investigación

Se desarrolla la investigación mediante el diseño no experimental, los cuales “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 analizarlos”. (Hernández et al., 2014, p.152).

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Se considera como población de estudio a 32 trabajadores nombrados, 17 CAS, 3 locadores de servicio y 7 repuestos judicialmente de la institución del gobierno regional en la ciudad de Jaén

b) Muestra

Por ser la población no mayor en colaboradores, se tomó a la totalidad, es decir a los 59 trabajadores como muestra; sin embargo participaron solo 51.

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

a) Técnicas

Se tomó en consideración la técnica más utilizada en las investigaciones de ciencias sociales, siendo esta la encuesta.

b) Instrumentos

Los datos fueron acopiados con dos cuestionarios los cuales han sido validados por docentes expertos en investigación y de la materia “el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández et al., 2014, p.217). Se muestra los cuestionarios a utilizar:

a. Cuestionario para motivación laboral comprendido por 18 interrogantes presentadas en escala de Likert con respuestas y valores: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1).

b. Cuestionario para desempeño laboral comprendido por 13 interrogantes presentadas en escala de Likert con respuestas y valores: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos son se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad motivación laboral

Motivación laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	18

Tabla 4

Confiabilidad desempeño laboral

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	13

Tabla 5

Confiabilidad motivación y desempeño laboral

Motivación y desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	31

Nota. Los resultados obtenidos muestran que los instrumentos son confiables por ser sus resultados cercanos a 1 (Hernández et al., 2014).

Tabla 6*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,206	51	,000
Desempeño laboral	,268	51	,000

Nota. Al realizar la prueba de normalidad se obtuvo niveles de significancia de 0.000 para ambas variables, resultado que equivale a señalar que los datos tienen distribución normal, por lo tanto se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman.

1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación**a) Justificación**

Se justifica teóricamente al permitir las variables enriquecer el estudio y proporcionar mayor conocimiento de los constructos, logrando contrastar las evidencias y estudios de este sector. En cuanto a la justificación metodológica, la utilización de un proceso cuantitativo concatenado, permitirá de manera coherente llevar a cabo la investigación y al modificar los instrumentos de acuerdo a la realidad, los cuales son confiables y validados para el acopio de la información, permitirá a otros investigadores tomar como referencia para sus estudios. También se justifica de manera social, ya que al tener conocimiento certero y específico, los directivos podrán tomar acciones que beneficie al personal para mejorar su desempeño en favor de la población satisfaciendo sus requerimientos. Es importante señalar que los trabajadores hoy en día son considerados el recurso más importante que contiene una organización, por lo que se requiere principal atención en ellos. Se puede apreciar que se han realizado diversas investigaciones con el propósito de identificar los factores que influyen de forma positiva o negativa, pues de esto deriva su comportamiento o desempeño en una organización.

b) Importancia

En este párrafo se considera la justificación práctica, manifestando que el recurso humano es una pieza fundamental, pues las personas son esenciales en toda organización al lograr los objetivos, interactúan con otras personas y desarrollan el trabajo; esas son suficientes razones para ser considerados, ya que si ellos no se encuentran bien dirigidos o motivados, no se logrará cumplir con las expectativas personales ni laborales. Por medio de la investigación, al identificar los niveles de motivación y satisfacción laboral, así también la relación entre las variables, permitirá tener un certero conocimiento de los factores que influyen de forma negativa, lo cual impide su correcto desempeño al realizar sus funciones. Aunado a lo referido, se proporcionarán recomendaciones con el propósito de incrementar su motivación y desempeño laboral en la institución.

c) Limitaciones

Por motivos de la pandemia se tornó dificultoso encuestar al personal, recurriendo a un mayor tiempo por la estadía en la institución y visitas a los trabajadores que se encontraban con licencia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Bohórquez et al. (2020) realizaron la investigación “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”; teniendo como finalidad analizar las variables en la entidad pública mediante un enfoque mixto y descriptivo en una muestra de 188 individuos utilizando al encuesta y la entrevista. Los investigadores llegaron a la conclusión que se encuentra satisfechos por que cubren sus necesidades fisiológicas 45,22%, necesidades de poder 40,76% y de la teoría de equidad 52.23%; respecto a sus conocimientos, competencias y habilidades señalan que cuentan con las suficientes 57.32%, son eficientes laboralmente 50.32% y que cumplen con realizar sus tareas en el tiempo establecido 50.32%, determinando que existe adecuada motivación lo cual influye de manera positiva en el desempeño por ser este favorable.

Cadena (2019) en Ecuador investigó “La motivación y su relación con el desempeño laboral en ENVATUB de la provincia de Pichincha”; tuvo el objetivo de identificar la relación entre las variables; la investigación fue cuantitativa y correlacional; la muestra fue de 50 trabajadores quienes se les aplicó el cuestionario. La autora concluye en cuanto a la motivación niveles medio 40%, así como el desempeño laboral que es regular 60%; asimismo, se evidenció la relación entre las variables al ser la significancia menor a 0,05.

Meléndez et al. (2018) realizaron el trabajo de investigación “Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017”. El objetivo fue analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral. El enfoque fue cualitativo y cuantitativo, de alcance explicativo; la muestra estuvo compuesta por 10 trabajadores, utilizándose 2 cuestionarios como instrumentos. Los autores concluyen

en cuanto a la motivación es alta 85%, del mismo modo el desempeño que muestran 80%; estos resultados les conllevaron a señalar la influencia y relación entre las variables.

Santacruz (2017) en Quito desarrolló la investigación “la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”; la cual buscó como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral; se realizó un estudio de caso nivel descriptivo, recolectando la información con la técnica de encuesta en una muestra de 128 trabajadores. Los resultados obtenidos demuestran un regular nivel de motivación laboral 65%, de igual manera un desempeño laboral regular 70%, evidenciándose la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral.

Villacis (2016) en Ambato puso de manifiesto la tesis “La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato”. Se basa en un enfoque cualitativo y cuantitativo, además descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 20 individuos aplicándoles un cuestionario. Los resultados muestran una baja motivación 75% y regular desempeño laboral 62%, encontrándose incidencia entre la motivación y el rendimiento laboral, debiendo considerar como factores más importantes los beneficios y remuneraciones.

Con respecto a las investigaciones nacionales se muestra el estudio de Torres et al. (2021) denominado “Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo” la cual tuvo como propósito hallar el nivel de relación mediante una investigación aplicada, correlacional y no experimental; la muestra fue de 174 colaboradores a quienes se les proporcionaron el cuestionario para obtener la información. Los resultados muestran un nivel bajo 66% de motivación poniendo de manifiesto poco esfuerzo y dedicación al realizar sus funciones; así también inadecuado desempeño laboral 60% al realizar sus actividades con mayor tiempo, uso inadecuado de recursos y baja productividad.

Se obtuvo también un nivel de correlación alta 0,808 y significancia 0.00 mediante el coeficiente de correlación de Pearson, lo que determina la existencia de relación entre las variables.

Soller & Pizango (2019) desarrolló “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”; el objetivo era hallar los factores de la motivación influyentes en el desempeño; el diseño utilizado fue el correlacional, no experimental; como instrumento se utilizaron 2 cuestionarios aplicados a una muestra de 92 trabajadores. Los resultados muestran un nivel de motivación moderado 58.7% y desempeño laboral adecuado 60.9%; asimismo mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre la motivación y la eficacia es de 0,632 siendo esta moderada y significativa; entre la motivación y la eficiencia fue 0,366, siendo una correlación débil y significativa; entre la motivación y el desempeño el nivel de correlación fue de 0.602 siendo moderada; existiendo relación entre las variables al ser la significancia 0.00.

Muriel & Huacho (2019) realizó la investigación “Motivación y productividad de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tamborapa”; en la cual se generó como objetivo determinar la relación entre las variables; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional; la muestra fue de 31 trabajadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados muestran que los trabajadores se encuentran motivados 60%, de la misma manera presentan buen desempeño laboral 65%; se evidencia además, que entre las variables motivación y productividad existe correlación positiva moderada 0.587 y relación significativa por ser la significancia 0.00.

Díaz & Vega (2018) en la tesis “Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018”; buscaron determinar la relación entre las variables de estudio; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional;

la muestra resultante fue de 258 individuos, aplicándoles como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran un nivel de motivación bueno 44%; aunado a este resultado, el desempeño laboral es bueno 45%. Los resultados muestran que entre las variables de estudio, existe relación altamente significativa entre las variables por ser la significancia 0.00.

Guadalupe (2017) realizó la tesis “Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, Año 2017”; buscó determinar la incidencia de la motivación en el desempeño; presenta un enfoque cualitativo y cuantitativo; la muestra quedó establecida en 44 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados muestran regular nivel de motivación 52% y regular desempeño laboral 63%, asimismo, existe correlación positiva considerable entre las variables analizadas al ser la significancia 0.00.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación Laboral

2.2.1.1. Definición.

Robbins & Judge (2009) definen que son los “procesos que toman en cuenta la intensidad, dirección y esfuerzo del individuo hacia el logro de una meta” (p.175).

Aamodt (2010) considera que es la “fuerza interna que hace que un trabajador actúe, así como los factores externos que fomentan dicha acción” (p. 328).

Robbins & Coulter (2014) afirman que “son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506). La definición que se muestra tiene tres importantes elementos como es la dirección, energía y persistencia.

Chiavenato (2017) refiere que “son los factores internos que influyen en la conducta humana” (p.41).

Ante las definiciones, se podría señalar que son los procesos internos que se encuentran relacionados a la motivación intrínseca, extrínseca, positiva y negativa de una persona para lograr los objetivos propuestos.

2.2.1.2. Importancia de la motivación.

Teniendo en consideración a Gonzáles (2008) propone que la motivación es fundamental y constituye un factor importante de la personalidad en los seres humanos. El aspecto central se encuentra conformado por los motivos y necesidades. En base a los estudios sobre la motivación, esta es referida al análisis que se ha realizado del porqué presenta un determinado comportamiento, desde esta respuesta es su fundamental importancia para la psicología. Dentro de diversas disciplinas psicológicas, desarrollan esta temática en la psicología pedagógica e infantil en al cual se evidencias diversos y determinados aspectos como la motivación por el aprendizaje, desarrollo de la voluntad, educación, de emociones y carácter en los niños. Aamodt (2010) aporta que la psicología del trabajo muestra alto interés en la motivación laboral referente a la moral y satisfacción en el trabajo.

La motivación en los trabajadores es importante porque al realizar las actividades con elevada moral se satisface las necesidades, mejora el comportamiento y permite iniciar, mantener, mejorar y desarrollar complejas tareas en su puesto de trabajo para beneficio de la organización.

2.2.1.3. Principales teorías de la motivación.

Diversos autores han desarrollado teorías que incrementan el conocimiento sobre el origen del comportamiento en las personas, tomando como referencia para la investigación, se ha considerado las primeras teoría de la motivación como lo son “teoría de la jerarquía de

las necesidades de Maslow, teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland y la Teoría X e Y de Mc Gregor”.

a. Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow

Una de las teorías más reconocidas es la del psicólogo Abraham Maslow la cual se denomina jerarquía de las necesidades. Según Chiavenato (2011) son:

Necesidades fisiológicas: estas se encuentra constituyendo el primer nivel de las diferentes necesidades de vital importancia para los seres humanos; se encuentran estrechamente relacionadas con la supervivencia de las personas y preservación de su especie. Para Aamodt (2010), estas son necesidades que nacen con los individuos y que a la vez son instintivas.

Necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel de las necesidades de los individuos, surgen cuando las necesidades del primer nivel o fisiológicas están satisfechas de forma relativa; son importantes en la conducta de las personas, como cuando un trabajador se encuentra en dependencia con la organización, en donde las acciones emitidas por la administración que son arbitrarias o incoherentes pueden inducir a la inseguridad o incertidumbre en el trabajador en lo que se refiere a permanecer con su empleo.

Necesidades sociales: se forja en la conducta humana, al estar las necesidades fisiológicas y de seguridad relativamente satisfechas. Dentro se encuentran la necesidad de asociación, de aceptación de los compañeros, de participación, de intercambio de amistad, de amor y afecto.

Necesidades de estima: relacionadas en base a la evaluación del mismo individuo. Se encuentra involucrada la auto apreciación, estatus, autoconfianza, necesidades de respeto y aprobación social, prestigio y consideración. Además Aamodt (2010) incluye el deseo de adecuación y fuerza, confianza frente a la realidad, autonomía e independencia.

Necesidades de autorrealización: se encuentra relacionada con las necesidades de los individuos más elevadas encontrándose en la cima jerárquica. Se encuentra relacionada con la continua superación y potencial propio. La tendencia es expresada por el impulso que los individuos tienen en un crecimiento más alto y de ser todo lo que se propone (Aamodt, 2010)

En la medida que los individuos logran el control de sus necesidades fisiológicas y también de seguridad, surgen lenta y gradualmente necesidades superiores como sociales y de estima; cuando la persona satisface sus primeras necesidades se presentan la de autorrealización. Los niveles que son más elevados en cuanto a las necesidades, surgen solamente cuando la persona tiene control relativo de los niveles bajos. “No todos los individuos consiguen llegar al nivel de necesidades de autorrealización, ni siquiera el nivel de las necesidades de estima, pues éstas son conquistas individuales” (Chiavenato, 2011, p. 283). Las necesidades que se encuentran satisfechas no motivan los comportamientos; solamente las necesidades que no están satisfechas son influyentes en el comportamiento con el propósito de orientar hacia el logro de metas u objetivos personales (Robbins & Judge, 2009).

El psicólogo Maslow muestra una jerarquía de necesidades que tienen los seres humanos las cuales deben ser cubiertas para pasar a la siguiente; estas necesidades parten desde las básicas como el vestido, vivienda, alimentación, etc. que permiten la subsistencia de los individuos; continúa las necesidades de seguridad en la cual el trabajador busca sentirse seguro de su trabajo y de una vivienda; satisfecha la anterior, busca satisfacer las necesidades sociales mediante la interrelación e intercambio con los compañeros de amor, amistad y afecto. Referente a las necesidades de estima, en la cual el individuo se evalúa el mismo involucrando su autoconfianza, respeto prestigio, entre otros; por último la autorrealización, relacionándose con la superación continua y el impulso por el desarrollo más alto.

b. Teoría de los dos factores de Herzberg

De acuerdo a Herzberg citado por Portillo (2009) su teoría se encuentra relacionada al ambiente externo y en el propio trabajo del colaborador (enfoque que se orienta en lo externo e interno de la persona, dependiendo la motivación de estos dos factores:

Factores motivacionales o intrínsecos: relacionado al contenido de las tareas, del cargo y de los deberes que se encuentran estrechamente relacionados en sí con el puesto; tienen el efecto de generar satisfacción duradera, así como el incremento en la productividad con valores por encima de lo normal. La terminología motivación engloba los sentimientos de crecimiento, realización y de reconocimiento en lo profesional, manifestado en la realización de tareas y actividades las cuales contribuyen un desafío muy alto y elevado significado para el trabajo. Si son óptimos los factores motivacionales, se eleva la satisfacción muy sustancialmente; por el contrario si son precarios, se pierde la satisfacción, denominándose factores de producen insatisfacción.

En cuanto a los factores motivacionales que producen satisfacción en los trabajadores basado en el cargo se encuentran:

El trabajo mismo.

Realización.

Reconocimiento.

Progreso profesional.

Responsabilidad.

Factores higiénicos o extrínsecos: son considerados factores de insatisfacción, siendo las condiciones que rodean a los trabajadores cuando realiza alguna actividad; se encuentran implicadas las condiciones ambientales y físicas del trabajo como son el salario, los

beneficios sociales que reciben, políticas que emana de la empresa, tipo de supervisión que reciben, ambiente de las relaciones con sus pares o de la dirección, reglamentos internos, así como las oportunidades que puedan existir.

Los factores higiénicos que muestra el autor en el contexto del cargo; son lo que a continuación se muestran:

Las condiciones de trabajo.

Administración de la empresa.

Salario.

Relaciones con el supervisor.

Beneficios y servicios sociales.

Robbins & Judge (2009) proponen que los factores que promueven satisfacción laboral son distintos de los que desarrollan insatisfacción en el trabajador. En base a lo propuesto, un gerente que desee desterrar los factores que generan insatisfacción quizás se adquiera paz, pero motivación no necesariamente.

Los autores manifiestan que los individuos se motivan mediante 2 tipos de factores, uno más influyente que el otro de acuerdo a lo que impulse más a la persona, siendo necesario que los directivos o gerentes tengan conocimiento de los elementos que impulsan a realizar un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores.

c. Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría que desarrolló esta notable persona se encuentra basada en tres necesidades que muestran las personas, entre ellas se encuentra la necesidad de logro, poder y de

afiliación; Robbins & Coulter (2014) manifiesta que es “la cual establece que tres necesidades adquiridas (no innatas) son los principales impulsos en el trabajo” (p.509).

Se definen de la siguiente manera:

Las necesidades de logro: en cuanto a este tipo, es lo que impulsa a sobresalir, es decir a ser exitosos con respecto a una diversidad y conjunto de estándares que se presentan en la vida y en las organizaciones. De las tres, la necesidad de logro es la más investigada.

La necesidad de poder: se encuentra relacionada esta necesidad a que otros realicen y tengan un comportamiento de una determinada manera, la cual no se podría lograr con ningún otro medio.

Las necesidades de afiliación: acá se desarrolla el deseo de contar y mantener relaciones con las demás personas de forma cercana y amigable, lo cual permita interrelacionarse de una manera acertada. De las tres necesidades descritas, la necesidad de logro es la que más se investiga.

d. Teoría X y Teoría Y de McGregor

Robbins y Coulter (2014) señalan que:

Douglas McGregor es el estudioso que propuso dos supuestos sobre la naturaleza de las persona: la Teoría X y la Teoría Y. Se explica que la Teoría X es la percepción equívoca y negativa de los individuos, asumiendo que se tiene pocas ambiciones por parte de los trabajadores, no les agrada y por el contrario les disgusta su trabajo, evitan las responsabilidades y requieren que se les controle de forma cercana para que su trabajo sea efectivo. Robbins & Judge (2009) las señalan como dos diferentes visiones de las personas: uno negativo llamado X, y el otro positivo denominado Y.

La Teoría Y, es la percepción positiva en la cual se supone que los trabajadores disfrutan de sus labores, se encuentran en la búsqueda y aceptación de responsabilidades

utilizando su autodirección. McGregor tenía la creencia que los supuestos de esta teoría debían regir la práctica en los gerentes, proponiendo que siendo partícipes al tomar decisiones, trabajos desafiantes y con responsabilidad y las buenas relaciones en grupo, incrementarían la motivación de los trabajadores.

Dicho en otras palabras, los autores señalan que de forma desafortunada no existe la confirmación si alguno de los supuestos es válido, o si lo más apropiados es considerar que la Teoría Y motiva a los trabajadores.

2.2.1.4. Dimensiones de la motivación.

Existen diversas dimensiones que proporcionan los autores de acuerdo a la revisión literaria; tomando en consideración para la presente investigación, al ser un aspecto psicológico de los seres humanos, las de la psicóloga García (2016) la cual muestra las siguientes:

Motivación intrínseca: es la motivación que se gesta en el interior de los seres humanos sin tener en consideración las recompensas externas que le puedan otorgar. Se encuentra muy relacionada al crecimiento de los individuos como a su autorrealización, lo cual se asocia a la sensación placentera que sienten las personas al realizar ciertas actividades, “permitiendo que una persona se encuentre en Estado de Flow al realizar la misma”, ocurriendo cuando una persona se encuentra inmersa en alguna actividad percibiendo que el tiempo pasa muy rápido y que se está disfrutando al máximo la tarea.

Motivación extrínseca: el presente estímulo que motiva a los individuos proviene del exterior de la actividad y de la persona; encontrándose dentro de estas recompensas el reconocimiento que le otorgan los demás así como el dinero; se puede señalar que no se fundamenta en la satisfacción del desarrollo de sus propias actividades o acciones, sino se basa en las recompensas que se encuentran asociadas de forma indirecta, “como si fuese un subproducto”.

Motivación pasiva: esta dimensión se refiere al proceso en que los individuos han iniciado o mantenido una conducta inserta a la obtención de recompensas que asuma como positivas, siendo estas externas o internas.

Motivación negativa: referida al proceso que los individuos inician o mantienen una conducta inserta o asociada para evitar que se generen consecuencias que sean desagradables, las cuales pueden ser externas como en el caso del castigo o humillación, como también puede ser interna al evitar la frustración o el fracaso.

Mediante las dimensiones propuestas por el autor, es posible identificar los factores favorables o desfavorables que presentan los trabajadores respecto a la variable; de la misma manera, es posible que al medirlas en conjunto se pueda obtener el nivel de motivación que presentan los trabajadores.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición.

Robbins & Judge (2013) señalan que “son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 84).

Robbins & Coulter (2014) definen que “es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p.395).

Chiavenato (2017) lo definen como “el conjunto de características o capacidades e comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (p. 206).

A nivel de organización, al medir el desempeño laboral se otorga una evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos de manera individual. Solo se avalúa en las organizaciones la manera en que los trabajadores realizan sus funciones, incluyendo la descripción del puesto en que trabaja; por otro lado, las empresas actuales, con menos niveles y más orientadas en el servicio, requieren más información.

De acuerdo a Robbins & Judge (2013) son reconocidos tres tipos de conductas que constituyen el desempeño de los trabajadores:

a.- Desempeño de las tareas

Referido a cumplir con las responsabilidades y obligaciones que contribuyen a la elaboración de los productos sean bienes o servicios, como también a realizar las tareas administrativas.

b.- Civismo

Relacionado a las acciones o actividades que contribuyen en el ambiente psicológico de la empresa, como el de otorgar apoyo a los demás sin que necesariamente sea o esté relacionado al logro de objetivos de la organización, respecto hacia los compañeros, proporcionar constructivas sugerencias y mencionar cosas positivas sobre el lugar donde se trabaja.

c.- Falta de productividad

Contiene las acciones que activamente dañan a la organización, son conductas como el robo, daños a la propiedad, comportamiento agresivo con los compañeros y el ausentarse con mucha frecuencia del centro de labores.

2.2.2.2. Objetivos de evaluar el desempeño.

En palabras de Robbins y Judge (2013) “la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos” (p.254). Para Dessler & Varela (2011), el objetivo es que las organizaciones se aseguren de que su fuerza de trabajo realice bien sus actividades para lograr los objetivos organizacionales.

La observación que se realice también identifican las necesidades de desarrollo y capacitación al determinar con claridad las competencias y habilidades de los trabajadores con el propósito de desarrollar programas correctivos.

Se evalúa tres criterios comunes en la tarea individual, Robbins & Judge (2013) sostiene los siguientes:

a. Resultados de las tareas individuales

La finalidad que se tenga es más importantes que los medios utilizados, siendo así, se debería evaluar los resultados de las acciones o actividades del trabajador, como la cantidad producida, desperdicios ocasionados, costo por unidad de producción, etc.

b. Conductas

En diversos episodios se es dificultoso imputar resultados de forma específica a las conductas o acciones de las personas que tienen puestos de apoyo o asesoría, o quienes desempeñan un cargo o cuyas tareas forman parte del esfuerzo grupal; en ciertos momentos es dificultoso identificar la atribución de los miembros, entonces es necesario evaluar la conducta del trabajador. Las conductas a evaluar no necesariamente están limitadas a las que se encuentran relacionadas de manera directa con la productividad de cada individuo.

c. Rasgos

Los rasgos individuales son los que tienen menor relación con el desempeño de las labores; generalmente, contar con actitud positiva muestra en los trabajadores confianza en sí mismos demostrando que pueden ser confiables en su trabajo, su experiencia también es válida y podría estar o no relacionada con los resultados favorables; sin embargo, las organizaciones utilizan los rasgos para evaluar el desempeño laboral.

El objetivo que se busca al evaluar el desempeño, es identificar las debilidades que presentan los trabajadores al realizar sus actividades, teniendo como propósito mejorar su accionar mediante capacitaciones específicas.

2.2.2.3. Métodos de evaluación del desempeño.

Dessler & Verela (2011); Chiavenato (2017) y Robbins & Judge (2013), consideran que se utilizan diferentes métodos para evaluar el desempeño. En diversas organizaciones, quienes se encuentran a cargo de trabajadores, se hacen la interrogante de cómo realizar la evaluación de desempeño en los trabajadores, dentro de ellos se encuentran:

a.- Ensayos críticos

Este método consiste en realizar la descripción de fortalezas, debilidades, anterior desempeño y potencial del trabajador, así también se promueven recomendaciones para que se mejore la transcripción de este tipo de documentos; no es necesario complejos formatos ni tampoco amplia capacitación.

Además, es más que posible que al utilizar este método, sea conveniente realizar la evaluación, estando desarrollada por las habilidades de escritura de quien evalúa y el nivel real de desempeño del trabajador. Se torna dificultoso el uso de formatos redactados para distintos trabajadores, al no existir una calificación que se encuentre estandarizada.

b.- Incidentes críticos

Desde la posición de los autores, señalan que la evaluación marca la diferencia existente entre la realización de una labor con eficacia y una sin ella; por lo tanto, quien evalúa deberá encargarse de describir el accionar del empleado, en especial si sus acciones fueron ineficientes o eficientes en una situación determinada.

En su desarrollo, se mencionará únicamente aquellas específicas conductas por medio de un listado de incidentes críticos basados en esta situación, proponiendo amplios ejemplos que servirán para ser mostrados a los trabajadores de acuerdo al comportamiento que se desea, así como para identificar los que necesitan mejorar sus fortalezas.

c.- Escala gráfica de calificación

Se argumenta que es el método más antiguo y difundido de evaluación. En esta parte quien evalúa desarrolla diversos factores de desempeño, encontrándose la calidad y cantidad de trabajo, lo profundo de sus conocimientos, la asistencia, cooperación e iniciativa, calificándose por medio de escalas que se encuentran graduadas.

Se ha podido establecer que son diferentes los métodos con los que se puede evaluar el desempeño de los trabajadores; dependerá de la organización tomar el más adecuado de acuerdo a sus objetivos abocados al personal. En la mayor parte de organizaciones públicas y privadas se ha tomado con mayor proporción el método de las escalas gráficas de medición,

2.2.2.4. Beneficios al evaluar el desempeño.

Cuando el proceso de evaluación del desempeño se ha coordinado, planteado y entendido que trae beneficios a corto y largo plazo, según Chiavenato (2011) los principales beneficiarios son:

a.- Para el gerente

El comportamiento y el desempeño es importante que sea evaluado en los trabajadores con factores concretos de evaluación, fundamentalmente contando con criterios y medidas que neutralicen la subjetividad.

Proporciona medidas con el propósito de incrementar el desempeño de todos sus trabajadores.

Mantiene comunicación con los trabajadores, teniendo como propósito hacerles de conocimiento que la evaluación del desempeño es un sistema muy objetivo, el cual permite conocer su actual desempeño.

c.- Para el subordinado

Tiene conocimiento de “las reglas del juego”, así también que comportamientos y desempeño valora la organización.

Conoce las expectativas de su superior referente a su desempeño de acuerdo a como fue evaluado, identificando cuáles que puntos son débiles o fuertes.

Identifica las medidas que toma su superior para incrementar su desempeño y las que el mismo debe considerar por su propia cuenta como corregir sus acciones, más atención en el trabajo, mayor dedicación, cursos por iniciativa, etc.

Se autoevalúa y realiza un análisis personal en lo referente a su desarrollo y propio control de sus actividades.

d.- Para la organización

Trae grandes beneficios al evaluar el potencial del trabajador a mediano y largo plazo, como también define la contribución de cada trabajador.

Puede identificar a los trabajadores que requieren reforzamiento y adiestrarse en determinadas funciones de su área; además selecciona a trabajadores para promoción laboral, crecimiento y desarrollo individual, lo cual impulsa la mayor productividad y mejora de las relaciones interpersonales en el centro de trabajo.

De acuerdo a Newstrom (2011), la evaluación trae como beneficios la asignación de recursos; recompensa y motiva a los trabajadores; retroalimenta al personal; permite mantener favorables relaciones; desarrolla y entrena a los empleados y cumple con las normas y regulaciones de cada país.

Por tanto, se puede determinar que el sistema de evaluación es necesario y trae como beneficios tener una adecuada administración y como principal aporte el desarrollo del personal.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral.

Como plantean Koontz et al. (2012) la medición del desempeño laboral se realiza mediante dos dimensiones las cuales son importantes para el desarrollar de la organización.

Eficacia: siendo la capacidad de tomar decisiones adecuadas y necesarias para cumplir con el logro de objetivos. Una delegación apropiada, precisa inversión, tiempo necesario, satisfacción del cliente, conllevan al cumplimiento del propósito.

Eficiencia: esta es la capacidad que tiene una organización para obtener los mejores resultados con el menor uso de recursos, dentro de ellos los humanos, materiales y financieros. Se cumplen funciones sin que la gestión derroche o agote los recursos con los que cuenta.

2.3. Definición de Términos Básicos

Los términos que a continuación se muestran permitirán un mayor entendimiento del trabajo investigativo, entre ellos se encuentran:

Motivación: constituido por la personalidad de los seres humanos. Se centra en las necesidades y motivos que tienen los individuos (González, 2008).

Motivación Laboral: procesos influyentes en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que un individuo realiza para lograr sus objetivos (Robbins & Coulter, 2014).

Necesidades: deseos profundos que frecuentemente se relacionan con factores asociados a la identidad y existencia en un largo plazo (Lovelock & Wirtz, 2009).

Satisfacción: son los sentimientos de desilusión o placer de un individuo, resultante de haber tenido una experiencia al consumir un producto comparando el desempeño percibido con sus expectativas (Lovelock & Wirtz, 2009).

Desempeño laboral: proceso que determina si una organización fue exitosa, también un proceso o un individuo en el logro de sus objetivos y actividades (Robbins y Coulter, 2014).

Incentivos: son los pagos realizados por la organización, siendo salarios, beneficios sociales, premios, oportunidades de progreso, supervisión abierta, estabilidad en el cargo, elogios, etc. en contraprestación con las contribuciones (Newstrom, 2011).

Evaluación de desempeño: proceso que mide el desempeño de los individuos. El desempeño es el nivel con que cumple su trabajo el colaborador (Dessler y Varela, 2011).

Administración del desempeño: proceso que formula normas de desempeño, siendo utilizado para tomar decisiones objetivas en el personal, así también el otorgar documentación que sustente tales decisiones (Chiavenato, 2011).

Productividad de los trabajadores: medida de desempeño que toma en consideración la eficiencia y la eficacia (Roobins & Judge, 2013).

Contribuciones: son los “pagos” de los trabajadores a la organización en base a su trabajo, dedicación, esfuerzo, puntualidad, esmero, tenacidad, reconocimiento a la organización, etc., a cambio de ciertos incentivos (Roobins & Judge, 2013).

2.4. Bases Históricas

A inicios del siglo XVIII con la industrialización y el desvanecimiento de las actividades en los talleres de artesanía, se generó complejidad en lo que respecta a las relaciones de los individuos en el ambiente laboral, baja productividad y desmotivación en los colaboradores; siendo necesario aplacar lo acontecido al equilibrar los intereses de los trabajadores con el de los empresarios. En el año 1920 al crearse la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se planteó lo importante de la prosperidad de los colaboradores, dando origen a la legislatura relacionada a las condiciones laborales. Asimismo, surgen las primeras teorías de la motivación a mediados del siglo XX, en este momento se comenzó a asociar el desempeño laboral y la satisfacción de las personas con su motivación al momento de realizar su trabajo (Newstrom, 2011).

Los primeros estudios que se realizaron concluían que si se sentía motivado un trabajador con su trabajo, este sería más responsable y eficaz, además de propiciar un adecuado ambiente para realizar las actividades. Tras surgir estos resultados, las diversas organizaciones tomaron diversas decisiones como conocer lo que buscan los empleados al desarrollar su trabajo, qué escala de necesidades tienen, qué es lo que quieren satisfacer con su trabajo, qué intereses presentan, con qué tareas o funciones se identifican, etc. El propósito de realizar el análisis en los trabajadores era lograr que los colaboradores se sientan

realizados no solo como trabajadores sino como personas por medio de su desempeño laboral en el interior de la organización (González, 2008).

2.5. Base Legal

Artículo 26 de la Constitución Política del Perú: “Principios que regulan la relación laboral”

Decreto Supremo No. 007-2002-TR relacionada a la jornada laboral prevista en la Constitución Política del Perú.

Decreto legislativo 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Figuras

Motivación laboral

Tabla 7

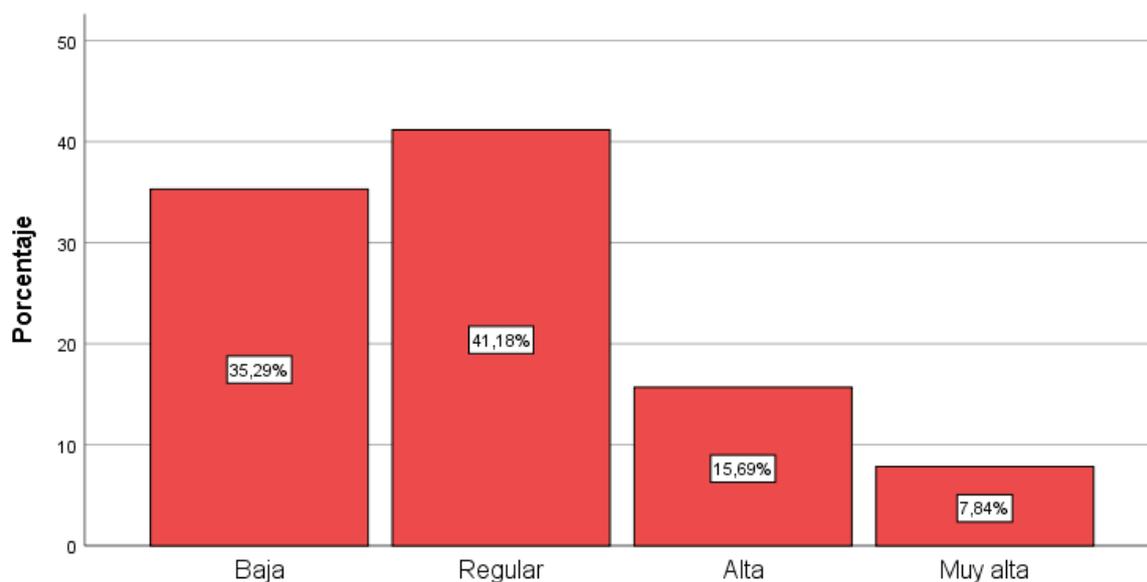
Dimensión motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	18	35,3	35,3	35,3
	Regular	21	41,2	41,2	76,5
	Alta	8	15,7	15,7	92,2
	Muy alta	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

Figura 1

Dimensión motivación intrínseca

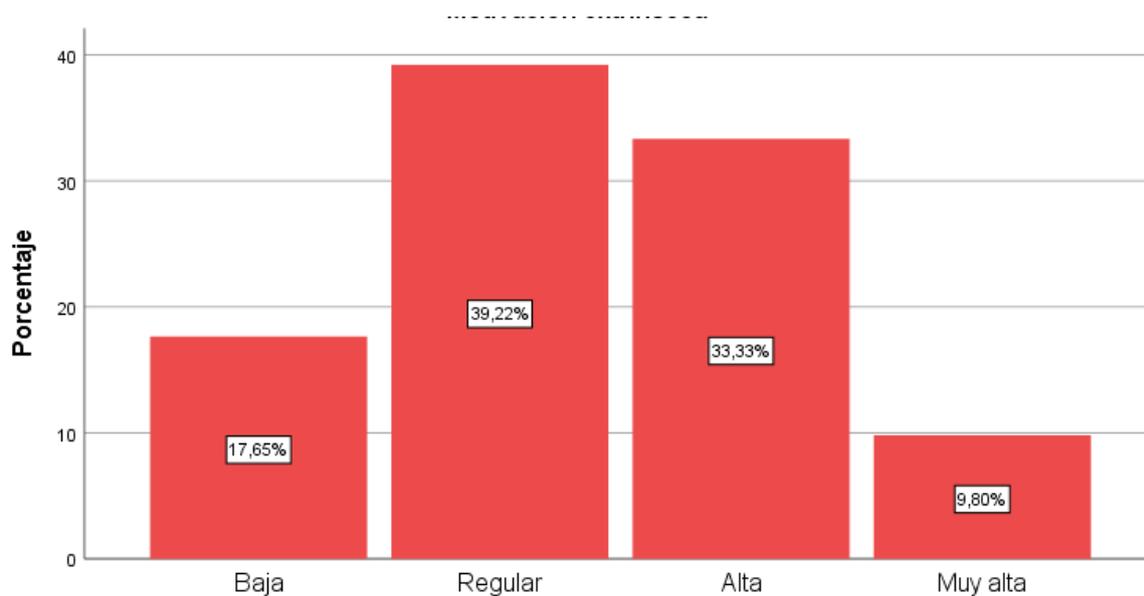


Nota. Se visualiza en la figura estadística que el mayor porcentaje 41.18% de encuestados señalan que la motivación intrínseca es regular; mientras que el menor porcentaje 7.84% sostiene que es muy alta.

Tabla 8*Dimensión motivación extrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	17,6	17,6	17,6
	Regular	20	39,2	39,2	56,9
	Alta	17	33,3	33,3	90,2
	Muy alta	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

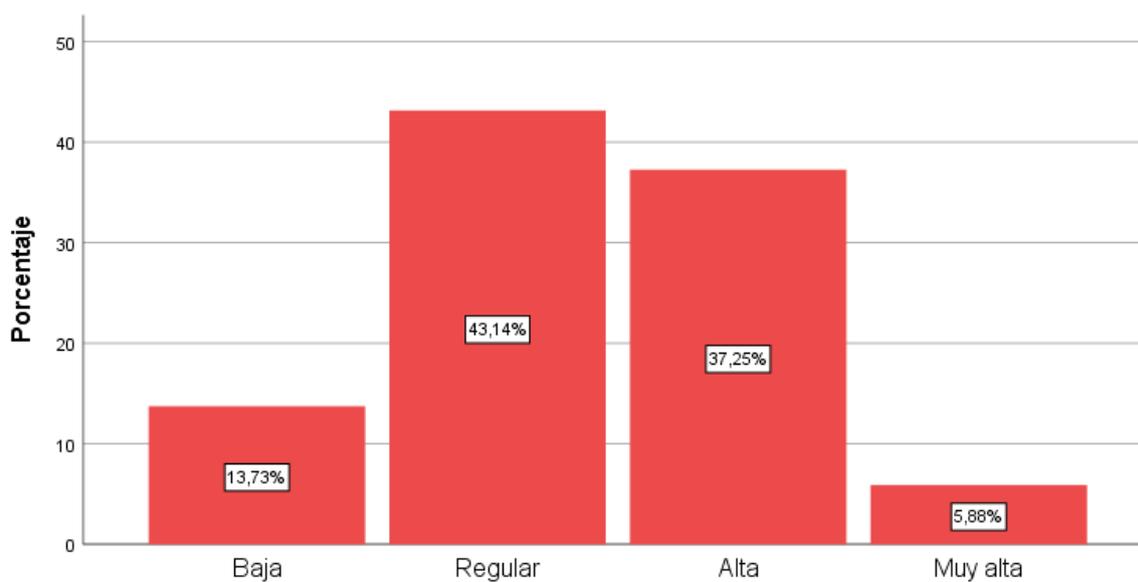
Figura 2*Dimensión motivación extrínseca*

Nota. Se visualiza en la figura estadística que el 39.22% siendo este el mayor porcentaje de encuestados sostienen que la motivación intrínseca es regular; mientras que un menor porcentaje 9.80% afirma que es muy alta.

Tabla 9*Dimensión motivación pasiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	13,7	13,7	13,7
	Regular	22	43,1	43,1	56,9
	Alta	19	37,3	37,3	94,1
	Muy alta	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

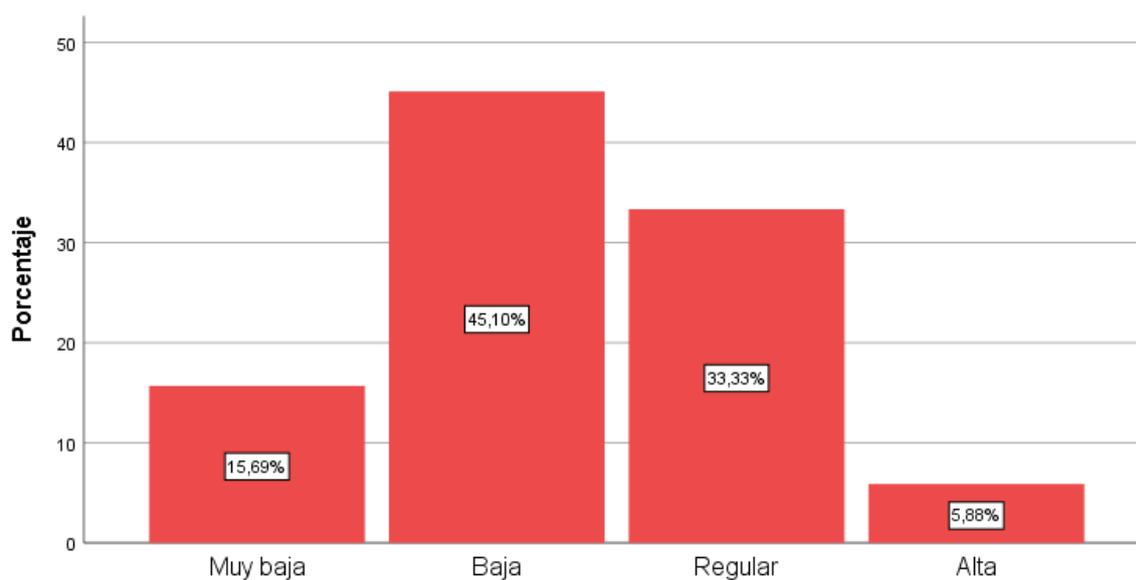
Figura 3*Dimensión motivación pasiva*

Nota. Se observa en la figura estadística que el mayor porcentaje 43.14% de encuestados refieren que la motivación pasiva es regular; mientras que el menor porcentaje 5.88% sostiene que es muy alta.

Tabla 10*Dimensión motivación negativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	8	15,7	15,7	15,7
	Baja	23	45,1	45,1	60,8
	Regular	17	33,3	33,3	94,1
	Alta	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

Figura 4*Dimensión motivación negativa*

Nota. Se visualiza en la figura estadística que el mayor porcentaje 45.10% de las personas encuestadas sostienen que la motivación negativa es baja; mientras que el menor porcentaje 5.88% refiere que es muy alta.

Desempeño laboral

Tabla 11

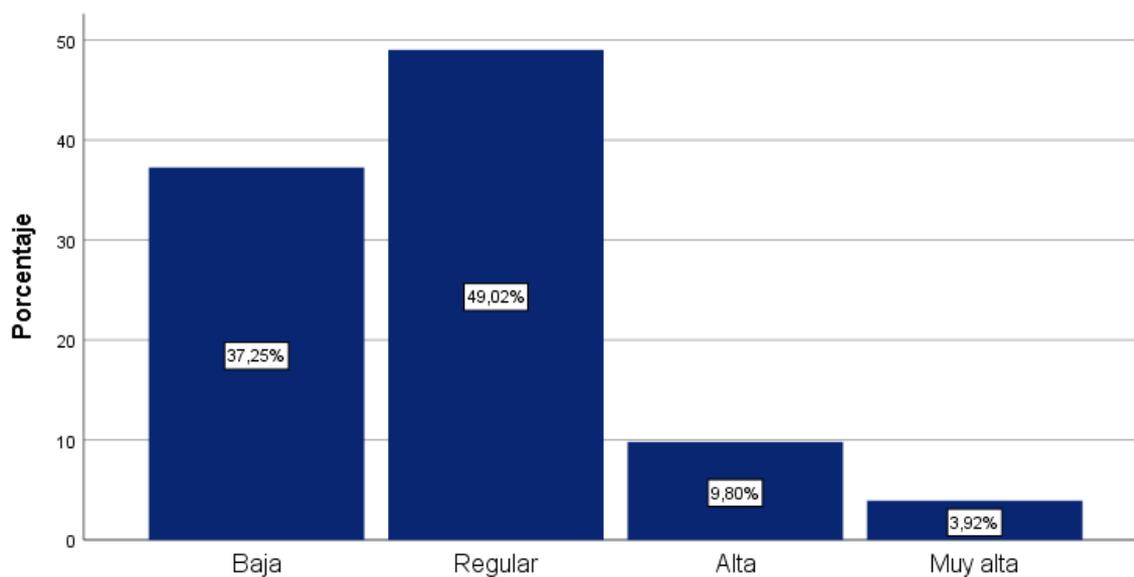
Dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	19	37,3	37,3	37,3
	Regular	25	49,0	49,0	86,3
	Alta	5	9,8	9,8	96,1
	Muy alta	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

Figura 5

Dimensión eficacia

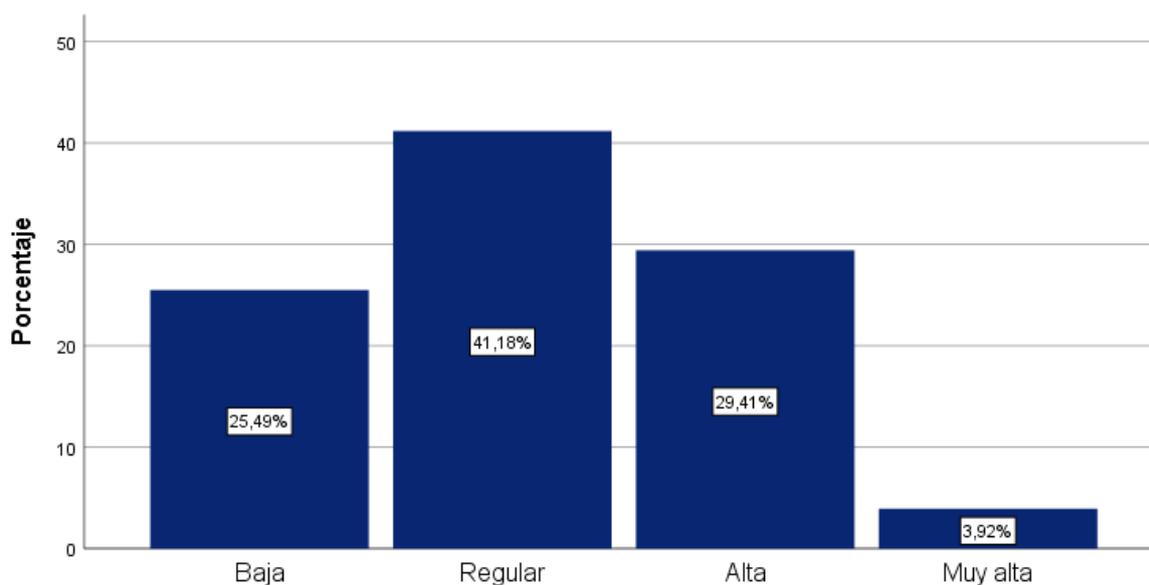


Nota. Se puede observar en la figura estadística que el mayor porcentaje de encuestados 49.02% señalan que su eficacia es regular; mientras que el menor porcentaje 3.92% refiere que es muy alta.

Tabla 12*Dimensión eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	13	25,5	25,5	25,5
	Regular	21	41,2	41,2	66,7
	Alta	15	29,4	29,4	96,1
	Muy alta	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

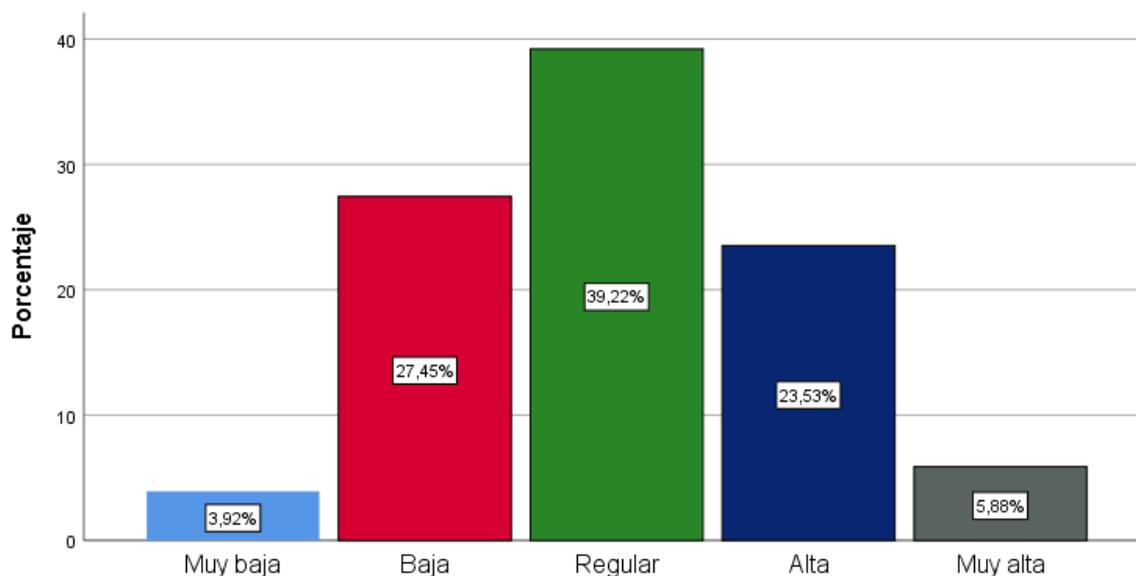
Figura 6*Dimensión eficiencia*

Nota. Se puede observar en la figura estadística que el mayor porcentaje de encuestados 41.18% señalan que su eficiencia es regular; mientras que el menor porcentaje 3.92% refiere que es muy alta.

Tabla 13*Nivel de motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	2	3,9	3,9	3,9
	Baja	14	27,5	27,5	31,4
	Regular	20	39,2	39,2	70,6
	Alta	12	23,5	23,5	94,1
	Muy alta	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

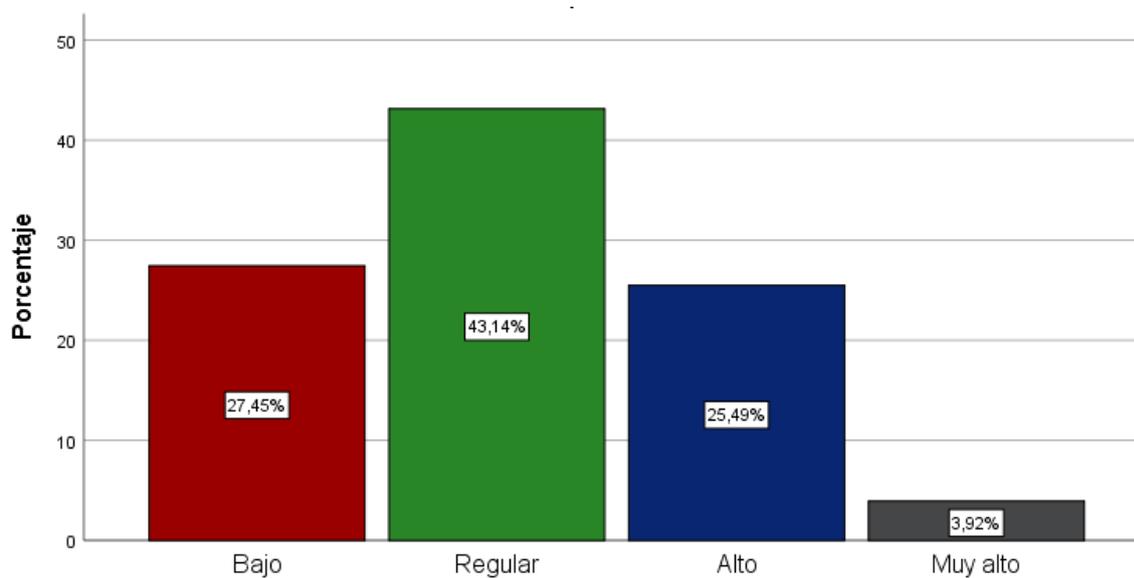
Figura 7*Nivel de motivación laboral*

Nota. Se visualiza en la figura estadística que el mayor porcentaje de encuestados 39.22% presentan un nivel de motivación regular; mientras que el menor porcentaje 3.92% refiere que su motivación es muy baja.

Tabla 14*Nivel desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	27,5	27,5	27,5
	Regular	22	43,1	43,1	70,6
	Alto	13	25,5	25,5	96,1
	Muy alto	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores de la institución.

Figura 8*Nivel desempeño laboral*

Nota. Se visualiza en la figura estadística que el mayor porcentaje de encuestados 45.10% señalan que su desempeño laboral es bajo; mientras que el menor porcentaje 3.92% refiere que su desempeño laboral es muy alto.

Tabla 15*Correlación motivación laboral y eficacia*

			Motivación Laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Nota. Correlación realizada con Rho de Spearman

Se realizó la correlación entre la motivación laboral y la primera dimensión eficacia, identificando por medio del Rho de Spearman una correlación positiva considerable 0,873; asimismo como significancia 0.000, señalando que existe relación positiva y muy significativa.

Tabla 16*Correlación motivación laboral y eficiencia*

			Motivación Laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Nota. Correlación realizada con Rho de Spearman

Se realizó la correlación entre la motivación laboral y la segunda dimensión eficiencia, identificando por medio del Rho de Spearman una correlación positiva considerable 0,807; asimismo como significancia 0.000, refiriendo que existe relación positiva y muy significativa.

Tabla 17*Correlación entre motivación y desempeño laboral*

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Nota. Correlación realizada con Rho de Spearman identificando por medio del Rho de Spearman una correlación positiva considerable 0,830

Prueba de hipótesis

Hipótesis estadísticas

H1: Si existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

Se evidencia un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al margen de error 0.05 aceptando la hipótesis alterna; por lo tanto, si existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral durante la etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

3.2. Discusión de Resultados

La variable motivación laboral se encuentra compuesta por dimensiones, una de ellas es la motivación intrínseca la cual se encuentra en un nivel regular 41.22%, consecuencia de que hasta el momento los trabajadores no han logrado conseguir lo que buscaban, así también son escasos los desafíos y las nuevas experiencias para que se desarrollen lo que provoca que no estén completamente satisfechos; hechos que son similares con los resultados de Bohórquez et al. (2020); Guadalupe (2017) al encontrar que las necesidades internas como las de poder promueven motivación al ser placentero e importante para la institución el trabajo que realizan tal como lo refieren Robbins y Coulter (2014); de la misma manera se confirma lo planteado por Portillo (2009) al referir que el reconocimiento y los desafíos motivan intrínsecamente a los colaboradores.

La dimensión motivación extrínseca presenta un valor regular 39.2%, derivado de que algunos trabajadores señalan que la remuneración que ostentan no es equilibrada con las tareas que realizan, situación similar a lo encontrado por Bohórquez et al. (2020) al no estar en equilibrio las tareas con el monto a recibir; asimismo, no les han recompensado por ciertos logros por señalarles que son parte de sus actividades y si en alguna oportunidad han recibido alguna recompensa esta no ha sido atractiva, resultado parecido a Torres et al. (2021) al evidenciar la falta de recompensas en la institución analizada. Mientras que si se encuentran muy de acuerdo con la puntualidad de su sueldo y que en ocasiones se les ha felicitado por el trabajo que realizan y que en ocasiones se les ha felicitado por el trabajo que realizan, como lo sostiene Portillo (2009) los beneficios y el salario son factores extrínsecos que promueven motivación en los trabajadores.

Otra dimensión es la motivación pasiva la cual presentó un nivel regular 43.1% al no promoverse los premios con el propósito de mejorar el comportamiento e incrementar el desempeño, resultado encontrado también en Torres et al. (2021) y Cadena (2019) al no

encontrarse incentivos que incrementen el desempeño de los trabajadores, siendo necesario este elemento para ser productivos; ratificando a García (2016) quien señala que la falta de recompensas e incentivos internos y externos minimiza la motivación en los empleados. Sin embargo, muestran continuamente actitud positiva para el trabajo y satisfacción con la institución, como en el trabajo de Meléndez et al. (2018) por ser activos y tener satisfacción los trabajadores al realizar sus tareas en la organización en la cual laboran.

La última dimensión es la motivación negativa, la que presentó un nivel bajo 45.1% al manifestar los trabajadores que no se les castiga para que mantengan un comportamiento adecuado, no han sido humillados por alguno de sus jefes y que no se sienten frustrados en su trabajo, resultados equivalentes a Meléndez et al. (2018) al mantener buenas relaciones los trabajadores con sus superiores; también con Muriel y Huacho (2019) al sentirse satisfechos y sin frustraciones en el lugar donde laboran. Por otro lado muchos trabajadores sienten que han fracasado en la consecución de sus objetivos personales y en la organización; lo acontecidos cerciora lo propuesto por García (2016) al sostener que los trabajadores evitan la frustración o el fracaso con el propósito de mantenerse motivados.

El nivel de motivación general que presentan los trabajadores es regular 39.22% producto de lo señalado en los párrafos anteriores, resultado que guardan similitud con las investigaciones realizadas por Cadena (2019), Santacruz (2017), Soller y Pizango (2019) y Guadalupe (2017); mientras que mantienen diferencia con Bohórquez et al. (2020), Meléndez et al. (2018), Muriel y Huacho (2019), Díaz y Vega (2018) al estar los individuos motivados; también varía de Villacis (2016) y Torres et al. (2021) al encontrarse niveles bajos de motivación. Lo hallado reafirma las definiciones de Robbins y Judge (2009), Aamodt (2010) y Chiavenato (2017) quienes manifiestan que son procesos internos que influyen para el logro de lo que desean; siendo importante para su personalidad como lo sostiene Gonzáles (2008) y que puede ser medida según García (2016).

Respecto a la segunda variable desempeño laboral, esta consta de 2 dimensiones, la primera analizada fue la eficacia, obteniendo un nivel regular con 49%, como consecuencia de que no se involucran en la formulación de objetivos de su área y organización, no han logrado los objetivos planificados como en la investigación de Soller y Pizango (2019); así también muchos no cumplen con el perfil del puesto por el clientelismo político y que no muestran buen desempeño al realizar sus tareas como se halló en los trabajos realizados por Villacis (2016) y Torres et al. (2021) al contratar personal sin requisitos que se adecuen al cargo. Entre lo favorable es que les interesa lograr los objetivos plasmados, cuentan con la muchos con la experiencia, disposición y buscan lo mejor para su área e institución como en el trabajo de Díaz y Vega (2018).

La dimensión eficiencia también presenta un nivel regular 41.2%, al no seguir siempre o desconocer los protocolos para el desarrollo de las funciones, ante algún problema no se les solicita alternativas de solución, los jefes son quienes las toman y que comúnmente no planifican y controlan sus actividades; esos acontecimientos son similares a lo descubierto por Torres et al. (2021) al no solicitar sugerencias para solucionar problemas. En su mayoría tratan de utilizar de forma racional los recursos, cuentan con habilidades, actitudes y conocimientos, y son muy conscientes de cumplir con las normas y políticas para evitar posteriores procesos en su contra como lo sostienen Muriel y Huacho (2019) y Díaz y Vega (2018) al manifestar que existen buenos y capaces profesionales los cuales se rigen por las normas que exige el Estado.

Ante lo referido, el nivel de desempeño laboral que ostentan los trabajadores es regular 43.14%, resultado similar a las investigaciones realizadas por Cadena (2019), Santacruz (2017), Soller y Pizango (2019) y Guadalupe (2017); diferenciándose de Bohórquez et al. (2020), Meléndez et al. (2018), Muriel y Huacho (2019), Díaz y Vega (2018) al tener alto desempeño; y de Villacis (2016) y Torres et al. (2021) al presentar los

trabajadores bajo de desempeño en sus funciones. Con lo obtenido se puede afirmar las definiciones de Robbins y Judge (2013), Robbins y Coulter (2014) y Chiavenato (2017) quienes ponen de manifiesto que son las actividades, acciones o comportamientos que realizan los empleados para lograr objetivos; obteniendo beneficios tras evaluarlo como lo señala Chiavenato (2011) y medido autoevaluando su eficacia y eficiencia como lo demuestra Koontz et al. (2012).

Se estableció que entre la motivación laboral y la eficacia presenta relación positiva y muy significativa 0.000; asimismo, se evidencia relación entre la motivación laboral y la dimensión eficiencia con el mismo nivel de significancia, siendo el resultado altamente similar a Soller y Pizango (2019) en su asociación entre la variable y las dimensiones. Al realizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, se encontró correlación positiva considerable 0.830 y relación muy significativa 0.000 entre las variables, este resultado presenta alta semejanza con todos los antecedentes que se muestran en la investigación, ya que en todas ellas existe influencia y relación entre las variables de estudio, siendo estas importantes para el desarrollo del personal.

Al encontrarse la relación se afirma lo descrito por Pizarro et al., (2019) al referir que todos los individuos deben ser motivados para lograr cualquier objetivo que deseen; también de acuerdo a Peña y Villón (2018) un trabajador motivado incrementará su desempeño en la empresa. Como lo señala Santacruz (2017), la causa de un deficiente desempeño, es la falta o escasa motivación que los trabajadores muestran cuando desarrollan sus actividades, evidenciando la relación entre ambas variables; así también Muriel y Huacho (2019) concluye que un trabajador comprendido y motivado en su ambiente laboral llega hasta un 80% más productivo.

CONCLUSIONES

La motivación es clave para el incremento de productividad organizacional y el favorable trabajo de los individuos en sus distintas tareas que realizan, de la misma manera se sientan felices, realizados y comprometidos, considerándose el más importante recurso de la institución para otorgar el máximo de beneficios a esta; asimismo, se pudo identificar que el nivel de motivación que presentan los trabajadores es regular 39.22%.

El desempeño laboral son las conductas y acciones que realizan los trabajadores con la finalidad de lograr los objetivos que planifica la organización; en sí, es el comportamiento del trabajador, cómo realiza sus labores y el impacto en la organización, siendo esencial medirlo; por lo que se identificó de acuerdo a los colaboradores que su desempeño laboral ha sido regular 43.14% en esta etapa.

Entre las variables se identificó una fuerza de correlación considerable 0.830, evidenciando el impacto que tiene la motivación sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia Regional de Jaén.

Al correlacionar la variable motivación con las dimensiones del desempeño de los trabajadores, se encontró que con la eficacia 0.873 y la eficiencia 0.807 la correlación es considerable y por ser la significancia 0.000 se evidencia la relación de la motivación con las dimensiones del desempeño laboral.

Al realizar la prueba de hipótesis se evidencia un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al margen de error que se propuso 0.05 aceptando la hipótesis alterna; por lo tanto, se determina que si existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.

RECOMENDACIONES

A la administración para lograr incrementar el nivel de motivación, debe desarrollar un programa basado en los resultados de la presente investigación, en el cual se promuevan desafíos y nuevas experiencias como nuevas actividades y tomen decisiones que permitan facilitar el trabajo y resolver los problemas; de la misma manera recompensar a los trabajadores mediante incentivos o premios que sean atractivos para mejorar su comportamiento; así también identificar cuáles son sus objetivos personales y relacionados a la organización para brindarle los recursos para su logro.

Para incrementar el desempeño se sugiere dar a conocer a cada uno de los trabajadores los protocolos para el desarrollo de las tareas, de esta manera tendrá un certero conocimiento de los procesos a seguir, siendo esto comunicado mediante los jefes de área; asimismo solicitar sugerencias a los empleados ante la problemática que se presente, pues muchos de ellos cuentan con conocimientos y experiencia ante los problemas que se suscitan; así también se recomienda que los individuos se involucren o tengan conocimiento de los objetivos del área y de la organización.

Entre las variables se identificó una fuerza de correlación considerable, lo cual muestra el alto impacto que tiene la motivación sobre el desempeño laboral, siendo recomendable tomar muy en consideración la motivación hacia los trabajadores de la Sub Gerencia Regional de Jaén.

Al correlacionar la variable motivación con las dimensiones del desempeño de los trabajadores, se encontró considerable relación con la eficacia la eficiencia debiendo considerar cada elemento de las dimensiones para que se incremente el desempeño.

Se determinó que existe relación positiva y muy significativa entre la motivación y el desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021;

siendo necesario tomar las sugerencias que se muestran para el incremento de la motivación y el desempeño; situación que promoverá el mejor accionar de la institución para beneficio de la población de la Jaén y San Ignacio.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial / organizacional*. Un enfoque aplicado. (10ª ed.). CENGAGE Learning.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Cadena, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en ENVATUB de la provincia de Pichincha*. [Tesis pre grado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10ª ed.). Mc Graw Hill.
- Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Enfoque latinoamericano. (5ª ed.). Pearson Education
- Díaz, M. y Vega, E. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018*. [Tesis pre grado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28964?locale-attribute=en>
- García, A. (2016). *Psicología y Mente*. <https://psicologiymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- González, S. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Guadalupe, D. (2017). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, Año 2017*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mc. Graw Hill.
- Hernández, G. (2020). *¿Cuál es el principal motivador laboral para los mexicanos en el 2020?* <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/cual-es-el-principal-motivador-laboral-para-los-mexicanos-en-el-2020/2020/01/>
- La República (2020, enero 24). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- López, G. (2019, junio 22). La motivación diaria a los colaboradores. *El Peruano*. <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>
- Lovelock, C. y Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios*. Personal, tecnología y estrategia. (6ª ed.). Pearson Education.
- Luján, R., Montoya, G., Huaranga, J., y Vega, (2021). Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo. *Ipha Centauri*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i1.27>
- Meléndez, H.; Pineda, F.; y Solís, S. (2018). *Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANL6850>
- Muriel, M. y Huacho, M. (2019). *Motivación y productividad de los trabajadores de la gerencia de rentas y administración tributaria de la municipalidad provincial de Tambopata – 2018*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/548>
- Newstrom, J. (2011), *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). McGraw-Hill.

- Peña, R. y Villón, P. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*. 3(7), 177-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pizarro, R.; Fredes, C; Inostroza, P.; y Torreblanca, U. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. 24(87), 843-859.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Portillo, M. (2009). *Las personas y las organizaciones*. El Cid Editor.
- Koonntz, H, Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración*. Una perspectiva global y empresarial. (14ª ed.) Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Raraz-Vidal, Jarvis Giusseppe, Allpas-Gomez, Henry Lowell, Torres-Salome, Flor Karina, Cabrera-Patiño, Wenner Manuel, Alcántara-Leyva, Lilian Maria, Ramos-Gómez, Rafael Paolo, Aldea-Chihuantito, Flor Karina, Colona-Risco, Viviana, & Raraz-Vidal, Omar Baldomero. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3608>
- Roger Orlando, L. R., Montoya Cárdenas, G. A., Huaranga Inga, J., & Vega Ventosilla, V. (2021). Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo. *Alpha Centauri*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i1.27>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana SA
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, J., y Pérez, J. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*; 82(1); 1-26.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Salvador-Moreno, Janeth Elizabeth, Torrens-Pérez, María Elena, Vega-Falcón, Vladimir, & Noroña-Salcedo, Darwin Raúl. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-

52. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.03>

Santacruz, B. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. [Tesis pre grado, Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711>

Soller, Q.; y Pizango, S. (2019). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Ñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].

<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/553>

Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., y Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina*, 5(1), 593-

600. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>

Villacis, V. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato*. [Tesis pre grado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24726/1/VILLACIS%20VALENCIA%20DAYSI%20MARIBEL.pdf>

Zurita Castro, C. A., & Villavicencio Morejón, B. X. (2021). Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(9), 15-30.

<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73>

ANEXOS

ANEXO A: matriz de consistencia

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN ETAPA COVID 19 EN LA
SUB GERENCIA REGIONAL DE JAÉN, 2021

Problema de Investigación	Objetivos	Marco teórico conceptual	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>a.- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral presente en los trabajadores de la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?</p> <p>b.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?</p> <p>c.- ¿Cuál es la fuerza de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a.- Identificar el nivel de motivación laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>b.- Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>c.- Identificar la fuerza de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Procesos que se manifiestan la dirección, energía y persistencia del esfuerzo que un individuo realiza para lograr un objetivo (Robbins y Coulter, 2014).</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Proceso que determina si una organización fue exitosa, también un proceso o un individuo en el logro de sus objetivos y actividades (Robbins y Coulter, 2014).</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a.- Es bajo el nivel de motivación laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>b.- Es bajo el desempeño laboral en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>c.- Existe correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia</p>	<p>Motivación:</p> <p>Motivación intrínseca: la autorrealización de la persona; crecimiento de la persona; placer.</p> <p>Motivación extrínseca: remuneración; recompensas; reconocimientos.</p> <p>Motivación pasiva: conducta</p> <p>Motivación negativa: castigos, humillaciones; frustraciones; fracasos.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Se toma un enfoque cuantitativo al medir las variables.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>El nivel que se utilizará es el correlacional.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Deductivo:</p> <p>Se revisará lo relacionado, de forma general, a las variables que se analizan en la investigación</p> <p>Hipotético:</p> <p>Al generar una hipótesis mediante principios, leyes y basada en datos empíricos, se predice las situaciones las cuales serán verificadas de forma empírica</p>

<p>Regional de Jaén durante el 2021?</p> <p>d.- ¿Cuál es la correlación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021?</p>	<p>d.- Correlacionar la motivación laboral con las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p>		<p>Regional de Jaén durante el 2021.</p> <p>d.- Existe correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén durante el 2021.</p>	<p>Desempeño laboral:</p> <p>Eficacia: logro de objetivos.</p> <p>Eficiencia: utilización de los recursos.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Se desarrolla la investigación mediante el diseño no experimental</p> <p>Muestreo:</p> <p>Por ser la población no mayor a 100 colaboradores, se tomará a la totalidad de la muestra, es decir a los 60 trabajadores.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Se tomó en consideración la técnica más utilizada en las investigaciones de ciencias sociales, siendo esta la encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Los datos serán acopiados con dos cuestionarios los cuales ha sido validados por docentes expertos en investigación y de la materia.</p>
--	---	--	--	--	--

ANEXO B: Instrumentos

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Motivación intrínseca					
1	Cree que ha conseguido todo lo que buscaba en la institución.					
2	Se propician nuevos desafíos y experiencias para promover el desarrollo personal.					
3	Siente placer cuando realiza sus actividades.					
4	Las funciones que desarrolla son importantes para la institución.					
5	Siente satisfacción al realizar sus funciones.					
	Motivación extrínseca					
6	Le satisface la puntualidad en la remuneración.					
7	Su remuneración está acorde con las funciones realizadas.					
8	Es recompensado(a) por lograr objetivos.					
9	Es funcional y atractiva la recompensa otorgada.					
10	Es reconocido o felicitado por el trabajo que realiza.					
	Motivación pasiva					
11	Los premios incrementan su desempeño.					
12	Su comportamiento mejora cuando es recompensado.					
13	Tiene actitud positiva.					
14	Se encuentra satisfecho en la institución.					

	Motivación negativa					
15	Se castiga para sostener un adecuado comportamiento.					
16	Ha sido humillado por su jefe, lo cual le ha causado daño moral.					
17	Siente frustración en esta institución.					
18	Ha fracasado en la búsqueda de sus objetivos personales e institucionales.					

GRACIAS.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Eficacia					
1	Logra los objetivos que se han planificado.					
2	Se involucra para formular los objetivos de su área e institución.					
3	Cree que muestra un buen desempeño.					
4	Le interesa lograr los objetivos.					
5	Cumplen con el perfil del puesto para desarrollar correctamente sus funciones.					
6	Cuenta con habilidades y disposición para lograr los objetivos.					
7	Busca siempre ser el mejor en su área e institución.					
	Eficiencia					
8	Utiliza racionalmente los recursos en la institución.					
9	Sigue el protocolo para realizar adecuadamente sus funciones.					
10	Propone siempre alternativas de solución ante la presencia de algún problema.					
11	Cuenta con actitudes, conocimientos y habilidades para realizar su trabajo.					
12	Planifica y controla sus actividades.					
13	Cumple con las políticas y normas de la institución.					

GRACIAS

ANEXO C: Validación de expertos

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Rivera Yantachues Ricardo
- 1.2. Grado académico: MBA
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente UNRAM
- 1.4. Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral en etapa COVID 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén, 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Máximo Ochoa Mings
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7. Nombre del instrumento: Motivación laboral

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					10	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): 80 x 0.20 = 16

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Se sugiere aplicar

Lugar y fecha: Jaén, 26 de junio de 2021


DNI
17639312

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Rivera Yantaculca Ricardo
- 1.2. Grado académico: MBA
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente UNTRM
- 1.4. Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral en etapas COVID 19 en la sub Gerencia Regional de Jaén, 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Maritza Ochoa Mungá
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño laboral

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					16	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): $80 \times 0.20 = 16.0$

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Se sostiene aplicación

Lugar y fecha: Jaén, 26 de Junio de 2021


DNI
17634312

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Barboza Pueva Susan Johana.
- 1.2. Grado académico: Magister.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Jefa Oficina Equidad e Igualdad de Género-MPS.
- 1.4. Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral en etapa Covid-19 en la Subgerencia Regional de Jaén, 2021.
- 1.5. Autor del instrumento: Maritza Lchoa Mungu.
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura.
- 1.7. Nombre del instrumento: Motivación laboral.

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro	—				X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					16	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): $96 \times 0.20 = 19.2$.

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar en la investigación

Lugar y fecha: Jaén, 28 de junio del 2021.


 BNI
 40256770

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Barboza Pueva, Susan Johana.
 1.2. Grado académico: Magister.
 1.3. Cargo e institución donde labora: Jefe Oficina Equidad e Igualdad de Género-MPS.
 1.4. Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral en etapa Covid 19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén, 2021.
 1.5. Autor del instrumento: Mariza Leiza Minga.
 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura.
 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño laboral.

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					16	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): $96 \times 0.20 = 19.2$

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar en la investigación

Lugar y fecha: Jaén, 28 de junio del 2021


 DNI
 40256770

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Walter Gastón Solano Villarreal
- 1.2. Grado académico: Magister en Administración Estratégica de Empresas
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Director de Planeamiento y Presupuesto Dirección Sub Regional de Salud I Jaén
- 1.4. Título de la investigación: Motivación y Desempeño Laboral en etapa COVID-19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén, 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Maritza Ochoa Minga
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7. Nombre del instrumento: Motivación Laboral

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					16	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): $96 \times 0.20 = 19.20$

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Se sugiere Aplicación


 Walter Gastón Solano Villarreal
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 04799

DNI: 16786692

Lugar y fecha: Jaén 26 de junio del 2021

Ficha de Validación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Walter Gastón Solano Villarreal
- 1.2. Grado académico: Magister en Administración Estratégica de Empresas
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Director de Planeamiento y Presupuesto Dirección Sub Regional de Salud I Jaén
- 1.4. Título de la investigación: Motivación y Desempeño Laboral en etapa COVID-19 en la Sub Gerencia Regional de Jaén, 2021
- 1.5. Autor del instrumento: Maritza Ochoa Minga
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7. Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 Claridad	Está formulado con lenguaje claro					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3 Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4 Organización	Existe una organización lógica					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9 Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10 Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					16	80
Total					16	80

Valoración cuantitativa: (Total x 0.20): $96 \times 0.20 = 19.20$

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Se sugiere Aplicación

Lugar y fecha: Jaén 26 de junio del 2021


 Walter Gastón Solano Villarreal
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 04799

DNI: 16786692

ANEXO D: Indicadores de correlación

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta