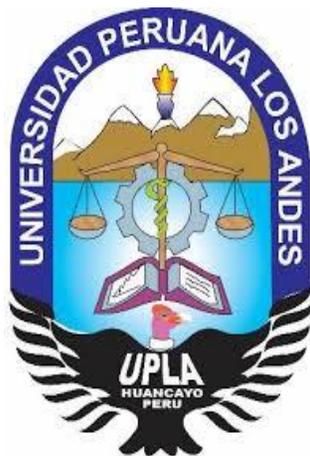


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la  
Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Alicia Zarate Hurtado

Asesor : Dr. Uldarico I. Aguado Riveros

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 06.03.2021 - 05.02.22

Huancayo - Perú  
2021

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
DE LA SUB REGIÓN CHINCHEROS, APURÍMAC – 2019.**

**AUTORA: BACH. ALICIA, ZARATE HURTADO**

**PARA OPTAR: TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES :**

---

**Presidente**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Secretaria Académica**

**Dedicatoria:**

Esta tesis lo dedico a:

A mis padres Amador y Eulalia quienes me han apoyado a cumplir uno más de mis sueños, gracias por su ejemplo de esfuerzo y valentía .

Gracias a mi familia y en especial a mi hijo Diego y esposo Alfredo por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, por sus consejos que hicieron de mí una mejor persona y me dieron fortaleza para avanzar aun en los momentos más difíciles .

Finalmente dedico esta tesis a todos aquellos que confiaron en mí, apoyándome cuando más los necesite, por extender su mano en momentos complicados y por el cariño brindado cada día, de verdad mil gracias a todos siempre los llevare en mi corazón .

**Agradecimientos:**

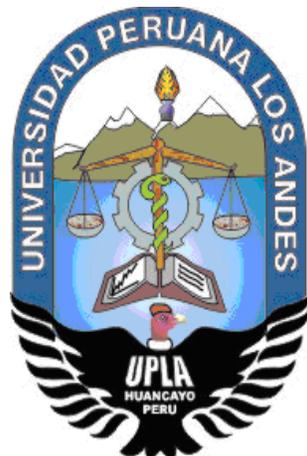
Mi más profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que componen a la Sub Región Chincheros, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento laboral .

De igual manera mi agradecimiento a la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), a toda la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, a todos mis docentes quienes al compartir sus valiosos conocimientos y con su ejemplo hicieron que quiera crecer y convertirme en profesional. Gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional .

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Uldarico I. Aguado Riveros, mi asesor durante todo este proceso, quien con su conocimiento y dirección permitió el desarrollo de este trabajo .

Alicia

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.**

**Para optar** : Título Profesional de Licenciado en Administración

**Autora** : Bach. Alicia Zarate Hurtado

**Asesor** : Dr. Uldarico I. Aguado Riveros

**Línea de investigación institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de inicio y culminación** : 06.03.2021- 05.03.2022

Huancayo – Perú

2021

**ASESOR :**

**Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros**

## Contenido

<b>HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria: .....</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimientos: .....</b>	<b>iv</b>
<b>ASESOR: .....</b>	<b>vi</b>
<b>Contenido.....</b>	<b>vii</b>
<b>Contenido de Figuras.....</b>	<b>xi</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>xii</b>
r! Marcador no definido.	
<b>Introducción .....</b>	<b>xiv</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>Planteamiento del Problema .....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.3. Formulación del problema .....	21
1.3.1. Problema general.....	21
1.3.2. Problemas específicos.....	21
1.4. Justificación .....	21
1.4.1. Justificación social.....	21
1.4.2. Justificación teórica.....	22
1.4.3. Justificación metodológica.....	22
1.5. Objetivos .....	22
1.5.1. Objetivo general.....	22

1.5.2. Objetivos específicos .....	22
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>23</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Bases teóricas.....	30
2.2.1. Sobre la variable motivación.....	30
2.2.2. Sobre la variable desempeño laboral .....	35
2.3. Marco Conceptual .....	42
2.3.1. Motivación. ....	42
2.3.2. Desempeño laboral.....	42
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>44</b>
<b>Hipótesis.....</b>	<b>44</b>
3.1. Hipótesis general.....	44
3.2. Hipótesis específicas .....	44
1.3. Variables .....	44
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>47</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>47</b>
4.1. Método de investigación.....	47
4.2. Tipo de investigación.....	48
4.3. Nivel de investigación.....	49
4.4. Diseño de investigación .....	49
4.5. Población y muestra.....	50
4.5.1. Población.....	50

4.5.2. Muestra.....	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	51
4.6.1. Técnicas de recolección de datos. ....	51
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos. ....	51
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	52
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	54
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>55</b>
<b>V. Resultados .....</b>	<b>55</b>
5.1. Descripción de Resultados .....	55
Tabla 5.Puntos porcentuales de la variable Motivación .....	56
5.2. Contraste de Hipótesis.....	66
<b>Análisis y Discusión de Resultados .....</b>	<b>75</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>80</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>82</b>
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO 1: CARTA DE PRESENTACIÓN .....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo 2: Matriz de consistencia .....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables .....</b>	<b>90</b>
<b>Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento.....</b>	<b>91</b>
91	
<b>Anexo 5: Instrumento de investigación.....</b>	<b>92</b>
<b>Anexo 6: Validez de contenido del instrumento de información.....</b>	<b>96</b>
<b>Anexo 7: Data de procesamiento de datos .....</b>	<b>108</b>

**Anexo 8: Carta de aceptación de investigación.....112**

**Anexo 9: Fotos de aplicación del instrumento.....113**

### **Contenido de Tablas**

Tabla 1. Definición conceptual y operacional de las variables.....	45
Tabla 2 .Resumen de procesamiento de casos. ....	52
Tabla 3. Nivel de confiabilidad para el primer instrumento Motivación.....	53
Tabla 4: Nivel de confiabilidad para el segundo instrumento Desempeño laboral .....	53
Tabla 5.Puntos porcentuales de la variable Motivación. ....	56
Tabla 6: Puntos porcentuales de la primera dimensión Motivación intrínseca. ....	57
Tabla 7.Porcentuales de la segunda dimensión Motivación extrínseca .....	59
Tabla 8. Porcentuales de la variable Desempeño laboral .....	60
Tabla 9.Puntos porcentuales de la primera dimensión Eficiencia. ....	62
Tabla 10.Puntos porcentuales de la segunda dimensión Eficacia. ....	63
Tabla 11.Puntos porcentuales de la tercera dimension Efectividad.....	65
Tabla 12. Baremo de Interpretación del coeficiente de correlación según Guilford. ....	67
Tabla 13.Correlación entre motivación y desempeño laboral. ....	68
Tabla 14.Correlación entre motivación y eficiencia. ....	70
Tabla 15.Correlación entre motivación y eficacia. ....	71
Tabla 16.Correlación entre motivación y efectividad.....	73

## Contenido de Figuras

Figura 1. La gestión pública en Perú y Latinoamérica .....	18
Figura 2. Elementos de la efectividad.....	41
Figura 3. Puntos porcentuales de la variable Motivación. ....	56
Figura 4. Puntos porcentuales de la primera dimensión Motivación intrínseca .....	58
Figura 5. Puntos porcentuales de la segunda dimensión Motivación extrínseca. ....	59
Figura 6. Puntos porcentuales de la variable Desempeño laboral .....	61
Figura 7. Puntos porcentuales de la primera dimensión Eficiencia. ....	62
Figura 8. Puntos porcentuales de la segunda dimensión Eficacia .....	64
Figura 9. Puntos porcentuales de la tercera dimensión Efectividad .....	65

## Resumen

El presente trabajo de investigación surgió por la necesidad de analizar cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, a fin de elevar los niveles de productividad y excelencia propiciando clima de trabajo motivantes y retadores que permitan el logro de los objetivos de la organización, cuyo objetivo general fue establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. De igual modo, el método general utilizado fue el método científico, hipotético y deductivo, el tipo de investigación fue básica, asimismo se consideró el nivel correlacional, con un diseño de estudio no experimental de corte transversal, la hipótesis general planteada consistió en que Existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. Para lo cual, de acuerdo la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendall, se identificó que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ( $p= 0,002 < p= 0.05$ ) y que la mencionada relación se da a un nivel bajo ( $\tau =263$ ), en tal sentido, se concluye que, en cierta medida si el personal administrativo se mantiene motivado, entonces su desempeño en la realización de sus funciones se verá mejorado, también puede ser viceversa. Se recomienda implementar herramientas que ayuden a conocer de una forma más selectiva las motivaciones de sus colaboradores para su mejor desempeño laboral y cumplir con los objetivos y metas trazadas de la institución .

**Palabras Clave:** Motivación y desempeño laboral

## Abstract

This research work arose from the need to analyze the relationship between motivation and job performance of the administrative staff of the Chincheros Sub-Region, in order to raise the levels of productivity and excellence by promoting motivating and challenging working climates that allow the achievement of the objectives of the organization, whose overall objective was to determine the relationship between the motivation and the work performance of the administrative staff of the Chincheros Sub-Region, Apurímac – 2019. Similarly, the general method used was the scientific, hypothetical and deductive method, the type of research was basic, and the correlational level was also considered, with a non-experimental cross-sectional study design, the general hypothesis that consisted of the verification that if Lto motivation is significantly related to the work performance of the administrative staff of the Chincheros Sub-Region, Apurímac – 2019, for which, according to the correlation test under Kendal's tau-b coefficient, it was identified that the level of significance dictates that the aforementioned hypothesis is true ( $p < 0.002 < p < 0.05$ ) and that the above-mentioned relationship is given at a low level ( $\tau = 263$ ), in this sense, it is concluded that, to some extent if administrative staff remain motivated, then their performance in performing their duties will be improved, it can also be vice versa. It is recommended to implement tools that help to know more selectively the motivations of your employees for their best job performance and meet the objectives and goals set out of the institution .

**Keywords:** Motivation and job performance

## Introducción

Este trabajo de investigación es fundamental para una mejor gestión del talento humano de la organización, es notable que en la actualidad se presentan situaciones conflictivas como resultado de un liderazgo poco eficiente, en otros es causado por cambios organizacionales, pero definitivamente, en cualquiera de ellos se interrumpe la armonía esencial para la eficiencia organizacional, la presente indagación tiene como objetivo establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

La administración moderna exige mejorar las relaciones de trabajo, aumentar el nivel de vida, prestar un mejor servicio, motivar, satisfacer los recursos humanos en la empresa a través de un programa que incremente la eficiencia en las instituciones públicas . (Venegas, 2015).

Por ello, para llevar a cabo la investigación con la mayor efectividad se utilizó la siguiente metodología.

La investigación utilizó como método general el método científico, y los complementarios o específicos el método hipotético-deductivo, asimismo, el tipo de investigación fue pura o básica, de nivel correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores y la muestra fue censal; asimismo, como técnicas de recolección de datos se utilizó las encuestas y como técnica de procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva (tablas y figuras) y la estadística inferencial (coeficiente de correlación de tau-b de Kendall) .

Por otro lado, la investigación estuvo conformado por V capítulos para su desarrollo, las cuales se detalla a continuación :

En la primera parte, se desarrolló la descripción del problema, así como la delimitación, formulación de problemas, objetivos y la justificación respectiva del desarrollo de la investigación .

En la segunda parte, se desarrolló los antecedentes de estudio, las bases teóricas enfocado a la variable y dimensiones, y la formulación del marco conceptual .

En la tercera, se desarrolló el planteamiento de la hipótesis general y específico, así como sus variables

En la cuarta parte, se formuló el diseño metodológico, considerando el método, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la determinación de la población y muestra, también la descripción del instrumento y técnica a aplicarse, también la confiabilidad determinada y el procesamiento y análisis de datos que se realizara .

En la quinta parte, se desarrolló los resultados, descripción de resultados y contraste de hipótesis .

Finalmente, se consideraron análisis y discusiones de resultados, conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos correspondientes

## CAPÍTULO I

### Planteamiento del Problema

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la motivación, se convierte en un aspecto crucial para las organizaciones, estudiando sus componentes tales como la motivación intrínseca y extrínseca que influyen en la actitud de las personas, existen estructuras organizativas siendo el gerente quien dirige los objetivos y metas que se pretenden cumplir, para ello debe acuerparse, de herramientas asertivas porque la motivación guarda una estrecha relación con el desempeño laboral, desde tiempos pasados diversas ramas de la ciencia han estudiado . Para ello, Ortiz (2018; p. 1) precisa que “la motivación se originó en la filosofía clásica, proviniendo de filósofos renombrados como Sócrates, Platón y Aristóteles”; sosteniendo que la motivación venia de una naturaleza irracional y sobre todo impulsiva .

Chiavenato (2000; p, 68), afirma que "la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo”.

Mientras que el desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez citado por (Araujo & Guerra, 2007; p.85) como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”. Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato citado por (Araujo & Guerra, 2007; p.88), ya que expone que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. El desempeño laboral es el resultado obtenido del trabajo realizado, el cual puede ser positivo o negativo, en dependencia de las metas propuestas .

A nivel de Latinoamérica, en estos últimos años las empresas públicas y privadas de diferentes países están enfocados en mejorar sus organizaciones como parte de una estrategia empresarial, enfocándose en gestionar mejor su talento humano, uno de los principales factores es la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías y los cambios exponenciales, diversos estudios demuestran que la motivación y el desempeño laboral en las organizaciones es un factor primordial para el éxito, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas a su vez brindar servicios y/o productos de alta calidad .

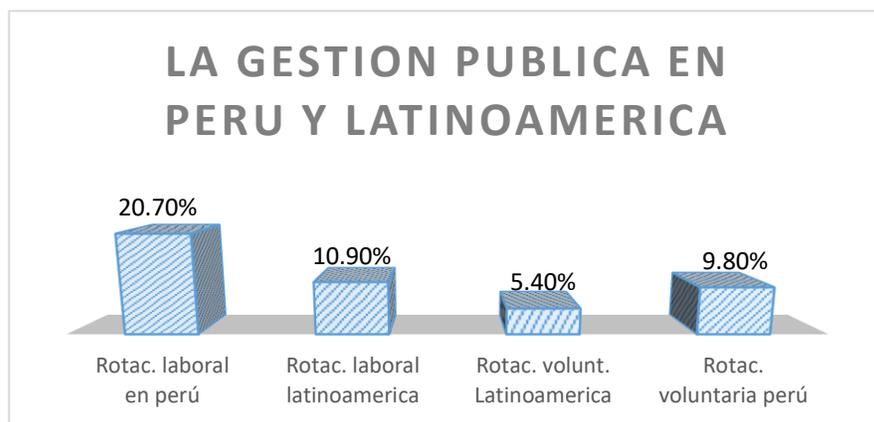
La gestión pública en el Perú, está inmersa en una realidad compleja y con serios problemas, El índice promedio de rotación laboral en el Perú llega a 20,7%, en lo que en América Latina es de 10,9%. Y si de rotación voluntaria se trata, esta alta proporción se preserva: en América Latina es de 5,4%, mientras tanto que en el Perú llega a 9,8%, según el análisis de Indicadores Saratoga de “Price wáter house Coopers”. Si bien este crecimiento en la rotación de personal tiene su lado positivo, además se necesita

considerar que para una organización tenga un desarrollo sustentable es necesario una continuidad. Inés Temple estima que las organizaciones tienen que tener como política que sus trabajadores continúen una línea de carrera .

“Ello es importante para el desarrollo de una empresa, sea cual sea el rubro. También es importante que exista una buena relación con el jefe inmediato, porque entre el 73% y el 75% de las renunciaciones no son a la empresa, sino al jefe” (Diario El Comercio, 2021)

También recomienda que las empresas no caigan en el facilismo de creer que el dinero lo soluciona todo . “Muchas empresas dejan ir el talento por ese detalle, cuando lo que se tiene que hacer es valorar el talento, darle nuevos retos, que sienten que crecen”, (Diario el Comercio, 2021).

Figura 1. La gestión pública en Perú y Latinoamérica



Fuente: elaboración propia en base a la información publicada en el Diario El comercio (2020).

Las instituciones gubernamentales como es la situación de la estructura organizacional de los Gobiernos Regionales, permanecen organizadas bajo estructuras rígidas que no permiten a los miembros desarrollar plenamente sus capacidades e impiden la creatividad y el aporte personal, lo cual origina comportamientos apáticos y situaciones inhibitorias de la

participación y promotoras de inconformismo profesional. La organización debería ser un espacio donde interactúan personas motivadas para conseguir las metas, pero a menudo se muestran situaciones conflictivas que producen situaciones problemáticas; en algunas ocasiones, en otras palabras, el resultado de un liderazgo poco eficiente, en otros es provocado por conflictos interpersonales y cambios organizacionales, pero definitivamente, en cualquiera de ellos se interrumpe la armonía necesaria para la eficiencia organizacional .

Los trabajadores son primordiales para lograr el desarrollo y el cambio en las empresas. Los individuos pasan la mayor parte de su tiempo en las empresas y de esta relación depende de que su paso por ellas sea exitosa y estimulante, como además podría ser insatisfactoria y desagradable .

El personal administrativo que trabaja en la Sub Región Chincheros, se ve perjudicado por distintos componentes que inciden en su desempeño laboral, alguno de ellos son los diferentes estilos de liderazgo de los jefes que duran tan poco en el cargo, el deficiente empleo de la comunicación, la alta rotación del personal sin previo aviso, el choque entre los valores de la organización y los valores individuales del personal, se contraponen, todo ello produce un descontento que afecta en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales hostiles, tensos y autoritarios que merman la efectividad del personal, en sus ocupaciones sin perder de vista la conducta de éste, que en el común de los casos se vuelven apáticos frente a lo que pasa en la organización, perjudicando de manera directa la calidad de servicio que se ofrece la Sub Región Chincheros.

El trabajador se limita sólo a llevar a cabo su función, esto provoca que su trabajo sea rutinario, la mayoría de ellos, desconoce su aporte en el de los objetivos organizacionales. Esta explicación de la satisfacción laboral , provoca que los trabajadores valoren y cumplan su trabajo, quizás no por motivos de hacer carrera profesional sino más bien para retenerlo solo por una primordial y elemental razón, cubrir las necesidades simples tanto del mismo trabajador como el de su familia. La colaboración de los recursos humanos no responde a las modernas orientaciones asociadas al trabajo en grupo y a los múltiples compromisos que esto invoca, así como las políticas de recursos humanos únicamente se limitan a contemplar el cumplimiento de la legalidad y los métodos administrativos .

Analizando lo propuesto líneas anteriores, nace la necesidad de tener en cuenta y decidir la interacción entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros; con la intención de elevar los niveles de productividad y excelencia, propiciando además climas de trabajo motivantes y retadores que posibilite a los trabajadores desarrollar un trabajo en grupo para el logro de las metas de la organización .

## **1.2. Delimitación del problema**

La presente investigación, temporalmente, se delimitó en el año 2019, e inicios del 2020.

También, espacialmente, se delimitó en las instalaciones de la Subregión Chincheros, con el personal administrativo, enfocado a los trabajadores administrativos .

Y, temáticamente, la investigación se delimitó en el estudio de la relación entre la motivación que podría presentarse, con el desempeño de los trabajadores, que se

ejerce a través de este, enfocándose a los aspectos tangibles y más perceptivos, así como del entorno en donde se desarrolla este fenómeno .

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y la eficiencia del personal administrativo de la Sub Región chincheros, Apurímac – 2019?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación social.**

Esta investigación es importante para la sociedad, porque es la encargada de recibir los servicios que genera una institución pública como es un Gobierno Regional; y que, de una u otra manera es la que evalúa el servicio brindado de ésta.

El resultado coadyuvara a que las relaciones Gobierno Regional – Sociedad, se vean fortalecidas, ya que se estudiara la motivación que hace que los trabajadores se sientan a gusto y tenga un buen desempeño en la institución .

#### **1.4.2. Justificación teórica.**

El presente estudio nace como necesidad de realizar un estudio desde el aspecto descriptivo, enfocado a la relación entre la motivación y el desempeño que se puede presentar en la Sub Región Chincheros. Para poder determinar si existe un óptimo desempeño y responda a las exigencias de las actividades encomendadas, lo que produciría buenos resultados en la organización .

#### **1.4.3. Justificación metodológica.**

El tipo y nivel de investigación planteado y ejecutado a través de la aplicación del instrumento y la recolección de datos justifican el estudio de la realidad investigada con los fundamentos teóricos y empíricos que sustentan el problema, a través del uso de la metodología servirá para mejorar y ampliar conocimiento para futuras investigaciones .

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

#### **1.5.2. Objetivos específicos**

- ✓ Establecer la relación que existe entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

- ✓ Establecer la relación que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .
- ✓ Establecer la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **Internacionales**

Villacis (2016) en su investigación titulada La Motivación y su incidencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato .

. Propuso el objetivo de “Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral Social Caritas Ambato” (p. 9); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 20 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión : “En La Pastoral Social Caritas Ambato el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores” (p. 116).

Burgos (2018) en su investigación titulada “Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia”. Planteó la finalidad de establecer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las Instituciones del sector salud en Colombia. El tipo de indagación ha sido de tipo aplicada, evaluativa con un diseño de campo, no empírico, transaccional. La población objeto de análisis estuvo constituida por 20 personas que laboran en las áreas administrativas Gerentes, Coordinadores de RRHH, Auxiliares y Coordinadores Doctores de las instituciones de salud de la Goajira De Colombia. Las herramientas aplicadas fueron 2 formularios, con 27 ítems para la variable Motivación y 27 para Desempeño Laboral, con opciones de respuesta tipo escala de Likert, la fiabilidad se calculó por medio del coeficiente Alfa Cronbach, arrojando una alta fiabilidad de 0.97 y 0.96 para cada instrumento. Al final, los resultados producto de la aplicación del coeficiente de Pearson establecen la correlación entre las dos variables, revelaron que existente una correlación positiva media, lo que sugiere una relación moderada en medio de las cambiantes. Esto quiere decir que, a más grande motivación en las instituciones de salud en análisis, más grande va a ser el grado de desempeño de los grupos de trabajo .

Hernández y Taza (2015) en su investigación titulada” interacción entre la motivación y el manejo gremial en la compañía Venezolana de Industria Tecnológica” (VIT) 2015. Propuso el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal obrero que labora en la Organización Venezolana de Industria Tecnológica (VIT), ubicada en San Antonio de los Elevados, estado Miranda, en 2015. La investigación se estructuró bajo un diseño no experimental con un tipo de investigación transaccional correlacional, la muestra se distribuyó en 61 personas empleadas bajo la categoría de obrero y 6 en la categoría de

supervisores. Se usó para la recolección de la información dos instrumentos, el primer instrumento es el de la Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom, el cual ha sido aplicado al personal obrero para recopilar datos acerca de la motivación, y el segundo instrumento para obtener datos acerca del desempeño laboral, que se le aplicó a los supervisores ha sido Cuestionario de desempeño laboral de Williams y Anderson (1991). La investigación se centró en abordar las variables de estudio por medio de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom que explica con mayor exactitud el cambio motivacional. Los resultados de la investigación conllevaron a establecer que en la Organización venezolana de Industria Tecnológica los empleados se encuentran moderadamente motivados, condición que los ha llevado a su vez a ser eficientes en el manejo gremial, arrojando una correlación entre las variables estudiadas de 0,447, con un grado de significancia de 0,00 .

Banegas (2017) en su investigación titulada la Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. Planteó el objetivo de “establecer la incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca, planteo una investigación de tipo descriptiva, transversal y correlacional; para diagnosticar el clima organizacional utilizando el instrumento como el cuestionario nombrado CLIOUNing, que plantea tres dimensiones: administración institucional, desafíos personales e relación. Para medir el grado de motivación gremial del personal administrativo y profesor de la organización, se usó el cuestionario llevado a cabo por Ancona, Camacho y García (2012), que tiene una composición de 4 magnitudes: incentivo económico, ejecución personal, interrelaciones interpersonales y seguridad de vida. El estudio de

confiabilidad de los formularios presentó un coeficiente alpha de Cronbach para la escala de clima organizacional y de motivación gremial de 0,869 y 0,914, respectivamente. Los resultados evidencian que el clima percibido por el personal que participó en el estudio es favorable; en la situación de La motivación gremial se reportó un grado bastante conveniente; las dos variables fueron medidas en un continuo de 1 — 5. Al final, el análisis muestra existente una relación positiva moderada que es significativa al grado de  $p$  .

Cadena (2019) en su investigación titulada La Motivación y su relación con El Desempeño Laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la Provincia de Pichincha; para optar por el título profesional de Psicóloga Organizacional; por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato . Propuso el objetivo de “Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha” (p. 6); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 50 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión : “El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio. Se estableció que la motivación y el desempeño laboral mantienen una correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima” (p. 53).

## Nacionales

Cortez (2017) en su investigación titulada los factores de “motivación y desempeño laboral del talento humano administrativo y de operaciones del hotel Monasterio – Cusco periodo 2015”. Planteó el objetivo de determinar el grado de relación entre los factores de motivación y el desempeño laboral del talento humano administrativo y de operaciones del hotel Monasterio - Cusco, 2015. La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional. El método de investigación es aplicado, hipotético y deductivo. El diseño de investigación es no experimental y transversal con una población de 184 trabajadores, para eso se ha usado un muestreo probabilístico usando un procedimiento al azar estima la muestra total formado por 105 ayudantes. Con un grado de significancia de 0.05. Habiendo llegado a las próximas conclusiones: como  $p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre los factores de motivación y el desempeño laboral del talento humano administrativo y de operaciones del hotel Monasterio-Cusco, Periodo 2015.

El grado de relación es alto de acuerdo al cuadro de interpretación de valor “Tau-BKendall”, porque el coeficiente de asociación es 0.661.

Loayza (2018) en su investigación titulada “Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la Red Educativa Sol Naciente del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018”. El objetivo perseguido por esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo motivacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la Red Educativa “Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018. El estudio siguió el método cuantitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 74 docentes de los

dos niveles educativos de ellos se tomó a 72 docentes como muestra de estudio. Los datos fueron recolectados ; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios de preguntas. En el estudio se llegó a concluir que: Existe relación entre el liderazgo motivacional y la gestión pedagógica. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,544, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo motivacional y la gestión pedagógica, el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . = (Tb=0,706;  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) .

Quispe (2018) en su investigación titulada” Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”.

Planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La metodología de investigación es cuantitativa, diseño descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra estuvo constituida por la población de 120 trabajadores, mientras tanto que la muestra consideró a 83 unidades de análisis; la técnica de recolección de datos ha sido la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario, 01 cuestionario por cada variable que consta de 15 ítem, con valoración del 1 al 5). Los resultados aseguran que, el 56,6% (47) de trabajadores dice que en grado de motivación en la Red de Salud Huamanga se localiza en la valoración medio; en lo que el 36,1% (30) dice que es deficiente y solo el 7,2% (6) estima que es asombroso. Del mismo modo tenemos la posibilidad de mirar que, el 51,3% (43) de trabajadores dice que el manejo gremial en Red de Salud Huamanga es regular; en lo que el 31,3% (26) dice que es deficiente y solo el 4,8% (4) estima que es sorprendente. Las conclusiones registran que, con un grado de significancia del 5%

y un intervalo de confianza del 95% se puede asegurar que, existe interacción entre la motivación y el funcionamiento gremial de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el resultado de  $\tau_B=0,645$ , lo cual involucra existente interacción directa profundo en medio de las cambiantes comparadas; mientras tanto que al ser el  $p\_valor=0,000$  que es menor al grado de significancia  $\alpha=0,05$  escogió aceptar la premisa alterna y rechazar la premisa nula .

León (2017) en su investigación titulada La motivación y El Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, Año 2017; para optar por el título profesional de Licenciado en Administración; por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Propuso el objetivo de “Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, año 2017” (p. 14); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 44 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión : “Se concluyó que la motivación y el desempeño laboral según la Sig. Asintótica (bilateral) de 0,000, donde es menor que 0,05; la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79,5%, entre la motivación y el desempeño laboral” (p. 64).

Reynaga (2015) en su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015; para optar por el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas; por la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Propuso el objetivo de “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo

Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015” (p. 22); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 458 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: “El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesca Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es de 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada” (p. 78).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Sobre la variable motivación.**

En primera instancia, se necesita brindar un alcance histórico para lograr saber los principios del vocablo motivación. Para eso, Ortiz (2018; p. 1) precisa que la motivación se derivó en la filosofía típica, proviniendo de filósofos renombrados como Sócrates, Platón y Aristóteles; sosteniendo que la motivación venía de una naturaleza irracional y más que nada impulsiva. De otro modo, en la era moderna, Descartes en 1622 fomento a la motivación a base de una teoría, contenida en ella, una voluntad única por actuaciones. Al final, Charles Darwin no ha sido ajeno al origen de la motivación debido a que, planteo un concepto instintivo que posteriormente William James metió “La teoría del instinto de motivación humana”.

La teoría del instinto de motivación humana contiene las siguientes características:

- Conocimiento e identificación de los componentes centrales de la motivación laboral .
- Elaboración de modelos adecuados para su investigación .
- Contrastación empírica de los modelos y teorías propuestas .
- Derivación de resultados de interés para la aplicación en la gestión empresarial .

A continuación, se consideraron las siguientes definiciones sobre la motivación, siendo estas, las más óptimas para la investigación :

Para Chiavenato (2015) la motivación es: “Un proceso psicológico básico; junto con la percepción, actitudes la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p. 45).

A continuación, el autor sostiene que existe en la motivación un proceso, estos son :

- Necesidad; originada por la escasez o falta que siente el trabajador, provocando una débil autorregulación en éste .
- Tensión; aquella que nace por la necesidad, impidiendo al trabajador que se concentre en otras necesidades laborales .
- Impulso; relacionado con la conducta, que busca encontrar o complacer la necesidad .
- Reducción de la tensión; originada por haber complacido la necesidad, y surgiendo en el trabajador otra necesidad al que le dará importancia .
- Sacidad; comprendida por ser la satisfacción de la necesidad .

- Conducta de Búsqueda; aquellos mecanismos que el trabajador busca para complacer su necesidad .

Entonces, mediante este proceso que adopta la motivación, se observa que va relacionado con el comportamiento humano. Sin embargo, la motivación comprende aspectos personales que van más allá de lo señalado por el autor, ya que Robbins y Coulter (2014) precisan que : “La motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar su objetivo” (p. 339).

Es decir, la motivación no solamente engloba la personalidad y el comportamiento de una persona, sino, además, fortalece y encamina a éstos hacia un estilo positivo de verse culminando sus objetivos con ánimos y perseverancia .

De otro modo, Espada (2002) sostiene que: “La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, lo cual significa realizar las tareas cotidianamente sin apatía y sobreesfuerzo adicional” (p. 34). Para fortalecer el desempeño laboral, es necesaria la participación de la motivación en las vidas de los trabajadores, ya que, hace que existan más ganas de superación, agregado a ello, la calidad de vida que los trabajadores experimentan fuera del trabajo .

Asimismo, Weihrich, Cannice y Koontz (2012) permiten definir a la motivación como : “Una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y similares, es decir que los administradores de las empresas motivan a sus subordinados mediante la satisfacción de los impulsos y deseos para que los trabajadores actúen de la manera deseada” (p. 385).

Permite identificar desde este enfoque, que la motivación comprende un grupo de emociones para los empleados, además, permitiendo que el personal directivo de una organización, estimule a sus trabajadores con el fin que este conjunto de emociones sea positivo e incrementen el desempeño laboral.

Por otro lado, Maslow (1954; p. 260) identifica en la “Pirámide de necesidades” que deben ser importantes en la motivación, y estos son :

- Necesidades fisiológicas; comprendidas por ser el motor del ser humano como la alimentación, el lugar donde vive la persona y defensa frente al dolor y sufrimiento .
- Necesidades de seguridad; son aquellas en las que la persona se siente exento de cualquier peligrosidad frente al contexto .
- Necesidades sociales; comprendidas por un conjunto de sentimientos que engloban el afecto, ganas de participación en grupos y una superación comunitaria .
- Necesidades de estima; aspectos en el cual una persona se visualiza así misma, permitiéndole percibir su autoestima y franqueza .
- Necesidades de autorrealización; percibidas como el desenvolvimiento y apreciación de metas que la persona se traza con el fin de obtener satisfacción por las labores y metas que realiza .

Agregado a ello la motivación también mantiene un vínculo con la cultura, ya que, como lo manifiesta Chiavenato (2015; p. 30) en su “Teoría de la motivación” asegura que :

“(…) Estas teorías están fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países (...). Ya que casi todas se basan típicamente en pautas estadounidenses, como el individualismo y logros materiales. En este contexto, las teorías de la motivación hacen hincapié en el pensamiento racional e individualista y en el logro de objetivos (...)” (p. 51 – 56).

Frente a esta teoría, comprendemos que la motivación no solamente es percibida como un conjunto de emociones, sino que, al respecto, el autor agrega que tiene un vínculo cultural, interconectado con los empleados, utilizando métodos que hagan que su entendimiento se vea plasmado en la particularidad de cumplir con las metas .

### **Sobre la dimensión de la motivación .**

**D1: Motivación intrínseca.** Según Ferreiro y Alcázar (2008; p. 21) permite enfocarnos en la motivación intrínseca desde dos puntos importantes, estas son :

- Valor, aquellas que intervienen en la forma de actuar .
- Impulso, generadoras de una motivación que particularmente pueden ser deficientes .

De este modo, actuar con una motivación intrínseca, es actuar haciendo uso del conocimiento interior, que permite, sobre todo, hacer que el sujeto o el trabajador sienta sensaciones de disfrute a la hora de realizar sus labores

De igual modo, Herzberg (1968; p. 165) precisa que este tipo de motivación forma parte de la persona, que está contenida en el interior del trabajador y de igual forma permite generar disfrute y felicidad, determinadas a beneficiar al desempeño laboral de cada colaborador .

**D2: Motivación extrínseca.** Herzberg (1968; p. 170- 175) identifica a la motivación extrínseca como un desajuste que pretende ocasionar al trabajador una insatisfacción a causa de :

- El contexto en donde se desarrollan las actividades laborales; que generan una desorganización a causa del mal empleo del ambiente en donde se trabaja .
- Actitudes negativas; comprendidas como la falta de comunicación y estrés laboral que sienten los trabajadores .
- Vinculadas a la empresa y empleado, aquellos directivos que no emplean capacitaciones y fomenten un aire grupal que haga que existe un sentimiento social para laborar .

Mediante esta motivación, podemos identificar que se origina en el contexto en donde el trabajador realiza sus actividades, pero eso no es todo, ya que también surge por el mal manejo emocional que existe en el interior de la empresa. Dando lugar a un ambiente desunido, logrando que disminuya el desempeño laboral .

### **2.2.2. Sobre la variable desempeño laboral**

El origen del desempeño laboral, en palabras de Chiavenato (2000): “Son aquellos comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 69).

Para lograr un aumento significativo del desempeño laboral, debe existir la fortaleza en cada empleado, forjando una comunicación con la organización, sin olvidar la motivación de todo el cuerpo humano de la empresa .

El desempeño laboral, en palabras de Werther y Keith (2008) precisan que : “La evaluación del desempeño es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización” (p. 12)

Para ello, hablar del desempeño laboral permite enfocarnos en una valoración de la productividad del trabajador, que ésta entregara a la organización, por el siempre hecho de trabajar y por una necesidad salarial .

De otro modo Chiavenato (2011) vincula el rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización:

“Tienen una relación directa muy cercana con la motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo elaborado que contribuye el logro del cumplimiento de las metas empresariales, en consecuencia, si la empresa garantiza condiciones adecuadas de trabajo podrá medir a los trabajadores de forma acorde a su rendimiento y desempeño laboral” (p. 54)

Mediante lo citado, es importante vincular el rendimiento con el desempeño laboral, ya que el primero hace que el colaborador tenga ganas por realizar su trabajo, invirtiendo su tiempo en que se complete el desafío de cada día en la organización. De otra forma, se va a complementar con el desempeño observando el rendimiento alto y bajo del colaborador .

Por otro lado, Bittel (2000) manifiesta que el desempeño laboral es influenciado por ciertas características, estas son :

- Trabajo, que pretende ser el núcleo principal de cada trabajador

- Actitudes, mediante las cuales el trabajador debe estar dispuesto a crearlas a base de esfuerzo o empeño .
- Logros, destinados a completar objetivos y metas trazadas internamente .

Surge estas características en el desempeño laboral ya que, es necesario admitir que la única finalidad de la empresa es la de trabajar, sin embargo, no debería ser lo único que debería perseguirse, sino, que debe explorarse el lado humano del trabajador, para evaluar su desempeño y si es posible recurrir a otras políticas que crean convenientes para afirmar el aumento del desempeño, y, además, con la finalidad que estos obstáculos sean reemplazados con éxito total .

De otro modo, Ghiselli (1998) agrega al desempeño laboral cuatro factores :

- La motivación
- Habilidades y Rasgos personales
- Claridad y aceptación de rol
- Oportunidades

Frente a estos factores, es importante señalar que cada uno de estas mantiene un vínculo notable con el desempeño laboral, ya que el trabajador para hacer uso de sus habilidades debe perseguir su motivación interna así también como la motivación que le brinda la empresa, permitiendo desde este punto, que se tenga control y se empuje al trabajador hacia un camino libre donde puedan aceptar sus ideas, y de este modo, ayudará a fomentar en los empleados un deseo de mantenerse con más ganas de trabajar y tomando frente a estas circunstancias oportunidades que puedan mejorar su trabajo .

Para la evaluación del desempeño laboral, Viswesvaran (2001) identifica los siguientes criterios:

- “Relevancia: en el sentido de que lo que se está midiendo es importante para la organización ya que de lo contrario una mala ejecución omisión de esta tiene consecuencias trascendentales.” (p. 13)
- “Fiabilidad: en el sentido de que la medición es consistente, estable, lo cual significa que distintos evaluadores obtendrán los mismos resultados independientemente de estos y se obtendrán los mismos puntajes del comportamiento en el mismo periodo de tiempo.” (p. 15)
- “Discriminación: en el sentido de que los resultados obtenidos deben de ser diferentes que sean variables y que no sean semejantes.” (p. 15)
- “Practicidad: sentido de que se debe tener bien claro la definición de lo que se pretende medir además del costo, tiempo y otros.” (p. 16-17)

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, Werther y Davis (2008) opinan que:

“La importancia del desempeño laboral se ha vuelto relevante en las organizaciones ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales” (p. 36)

Conocer a detalle el desempeño laboral de cada empleado, permite al empleador identificar que amenazas pueden surgir, creando políticas o directrices, que ayuden a los

trabajadores a solucionarlas. Además de evaluar el rendimiento, de este modo, los beneficios que pueden surgir de esta evaluación son :

- Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado.
- Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento.
- Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados.
- Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto.

Entonces, mediante estos beneficios, los directivos podrán enfocarse sobre el terreno real donde se sitúa el capital humano de su organización, ya que, de ahí, nacerán nuevas propuestas para aumentar el desempeño laboral que deben tener los trabajadores .

### **Dimensiones del desempeño laboral.**

**D1: Eficiencia.** “es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Un trabajador eficiente es aquel que es capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo posible y haciéndolo con un resultado óptimo. Para ello, es indispensable facilitar a los trabajadores los procesos y herramientas de gestión de proyectos adecuadas, que serán, en gran medida, el primer requisito necesario para que los trabajadores puedan aumentar el desempeño laboral.” (p. 1) Disponible en: <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>

Para la RAE (2020) la eficiencia es: “La capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir un efecto determinado” (p. 1). Mientras que, para Fernández y Sánchez

(1997) la eficiencia es : “La expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (p. 3)

Dicho de este modo, la eficiencia en el desempeño laboral mantiene una importancia, ya que, mediante ésta, el trabajador hace uso de sus capacidades o habilidades con el propósito de asumir y trazar las metas que mantiene con la empresa .

**D2: Eficacia.** Para la Rae (2020) la eficacia es: “La capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (p. 1). Mientras que Fernández y Sánchez (1997) la eficacia es : “La capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno” (p. 3)

Particularmente la eficacia estaría dirigida hacia los directivos o gerentes de la empresa, ya que supone todo este conjunto de personas en fomentar una organización impecable para cumplir con los objetivos que se trazan a corto o largo plazo .

Según Da Silva (2002), la eficacia : "Está relacionada con el logro de los objetivos o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado” (p. 1)

Es necesario entonces hacer hincapié, que la eficacia se desarrolla mediante el cumplimiento de objetivos .

**D3: Efectividad.** Entendemos a la efectividad en el trabajo como realizar correctamente las funciones asignadas. Además, se puede decir que es el equilibrio entre asumir las tareas de la mejor manera posible en función a los recursos disponibles y a los

resultados esperados, por ende, de acuerdo a Covey, S. (1989), la efectividad se puede representar de la siguiente manera:

Figura 2. Elementos de la efectividad



Fuente: elaboración propia.

Covey, S. (1989), efectividad define como “la capacidad para producir el efecto deseado” (p.30). Del mismo modo, plantea los 7 hábitos para la gente altamente efectiva, las cuales son:

- Pro actividad: es importante la responsabilidad, con ello se logrará la libertad y autonomía en todo campo .
- Empezar con un fin en mente: es importante el hábito de liderazgo, y como resultado se obtiene el sentido de la vida .
- Establecer primero lo primero: es importante el hábito de la administración personal, en el cual es fundamental priorizar lo importante vs. Lo urgente .
- Pensar en ganar/ganar: siempre pensar en el beneficio mutuo, para lograr la bien común equidad .
- Procurar primero comprender y después ser comprendido: importante el hábito de la comunicación efectiva, esto conllevará el respeto y una buena relación interpersonales .
- Sinergizar: es el practicar el hábito de independencia, y logros de innovación .

- Afilar la sierra: practicar la mejora continua y el balance de renovación .

## **2.3. Marco Conceptual**

En lo siguiente se definirá cada variable y sus dimensiones de acuerdo a autores.

### **2.3.1. Motivación.**

Fishman, D. (2000) afirma que la motivación es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona .

#### **Dimensiones.**

**Motivación intrínseca.** Fishman, D. (2000), define a la motivación intrínseca como “la fuerza que obedece a factores internos como las necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.” (p.26). Por ello, esta forma de motivar al personal es mejor, ya que empieza por iniciativa propia del mismo.

**Motivación extrínseca.** Fishman, D. (2000), manifiesta que la motivación extrínseca es “ la fuerza que obedece a los factores externos como presión social, recompensa, castigos, etc.” (p.31).

### **2.3.2. Desempeño laboral.**

Chiavenato (2000), define al desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.” (p. 359).

**Dimensiones.**

**Eficiencia.** Es la capacidad de hacer uso racional de los recursos escasos de una organización; además, se mide la relación entre los recursos utilizados y los logros alcanzados.

**Eficacia.** Es la capacidad de alcanzar los objetivos sin importar de hacer uso racional de los recursos. Quiere decir que el ser eficaz implica alcanzar los objetivos o metas deseadas como de lugar.

**Efectividad.** Fishman, D. (2000), manfiesta que la efectividad es la capacidad para ejecutar de forma correcta la operaciones administrativas, de modo que cumpla con los criterior previamente establecida por la organización. Estos criterior ayudará en la medición de la efectividad de forma porcentual” (p.52).

Tambien podemos decir que, la efectividad es la cuantificación del logro de la meta, donde involucra el uso racional de los recursos para alcanzar esa meta u objetivo en menor tiempo.

## **CAPÍTULO III**

### **Hipótesis**

#### **3.1.Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- ✓ Existe una relación significativa entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .
- ✓ Existe una relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .
- ✓ Existe una relación significativa entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

#### **1.3. Variables**

Tabla 1. Definición conceptual y operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. MOTIVACIÓN	Fishman, D. (2000) afirma que la motivación es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona .	Esta variable se operacionalizó en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, para ello se formuló quince indicadores, que posteriormente se convirtió en un cuestionario que permitió establecer en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub región Chincheros .	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Necesidades</li> <li>✓ Competencia</li> <li>✓ Aspectos afectivos</li> <li>✓ Autonomía</li> <li>✓ Seguridad</li> <li>✓ Competencia</li> <li>✓ Orgullo</li> <li>✓ Confianza</li> </ul>	Ordinal
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incentivos</li> <li>✓ Oportunidades</li> <li>✓ Promoción</li> <li>✓ Valoración</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Éxito</li> <li>✓ Logros</li> </ul>	
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000), manifiesta que al desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.” (p. 359).	. Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad, para ello se formuló once indicadores, que posteriormente se convirtió en un cuestionario que permitió establecer en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub región Chincheros .	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsabilidad del personal .</li> <li>✓ Nivel de conocimientos técnicos .</li> <li>✓ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo .</li> <li>✓ Nivel de adaptabilidad del trabajador .</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción del nivel de calidad de trabajo .</li> <li>✓ Metas logradas .</li> <li>✓ Cumplimiento de las tareas asignadas .</li> <li>✓ Conocimiento dentro del puesto de trabajo</li> </ul>	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uso racional de los recursos.</li> <li>✓ logro de metas y objetivos.</li> <li>✓ Priorización de tareas.</li> </ul>	

*Fuente: Elaboración propia.*

## **CAPÍTULO IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Método de investigación**

##### **Método General de Investigación**

La presente investigación es un estudio científico, lo cual, de acuerdo a Hernández, R. (2014), se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta .

Asimismo, al ser una investigación científica utilizó el método científico como método general de investigación, al respecto Arias, F. (2012) define al método científico como “un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.30).

Finalmente, es preciso señalar que en la actualidad la investigación se desarrolla en equipo y cuando se le encuentra sentido puede ser divertida y genera fuertes lazos de

amistad entre los miembros del grupo. Ésta ha sido la experiencia de miles de jóvenes que se han aventurado en ella, viéndola como algo importante tanto para su formación como para el futuro y no como un “yugo”. También diremos que no hay investigación perfecta, pues ningún ser humano lo puede ser; de lo que se trata es de hacer nuestro mejor esfuerzo. Por ello, los profesores y estudiantes debemos “arriesgarnos” y realizar investigación: “sólo hagámoslo” Hernández, R. (2014) .

Por otro lado, los métodos complementarios que se utilizó fue el método hipotético y deductivo, al respecto Hinojosa (2017, p. 79- 80) el método hipotético - deductivo “permite la observación de la hipótesis de investigación para que consecuentemente poder establecer la afectación de la fenomenología estudiada”.

Por lo que, para la presente investigación, bajo el método hipotético-deductivo, se partió de la premisa del método deductivo (se llega a la conclusión de la problemática y formulación de hipótesis de estudio) e inductivo (explicación específica) que se desarrolló a través de un análisis de información recopilatorio en base a los criterios adoptados para el diseño y ejecución de la investigación.

#### **4.2. Tipo de investigación**

Esta investigación es básica porque busca el conocimiento de la realidad de los fenómenos de la naturaleza para contribuir a la sociedad para aumentar el conocimiento que puedan ser aplicados en otras investigaciones, Hernández, R. (2014).

La finalidad principal es establecer el grado la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac, enfocándose en búsqueda, clasificación y consolidación de

conocimiento para dar respuesta a dicho problema. Además, este tipo de investigación contribuyó al enriquecimiento y desarrollo cultural y científico .

#### **4.3.Nivel de investigación**

Según Hernández (2018, p. 109-111) el nivel correlacional evalúa “el grado de asociación entre dos variables, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características”.

Por lo que la presente investigación, se basara en la descripción del fenómeno relacionada al pensamiento crítico y su relación con el empleo de organizadores visuales como herramientas, desde la perspectiva fenomenológica de establecer el nivel y describirlo en base a las condiciones halladas .

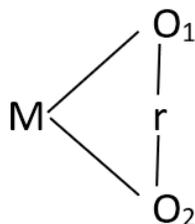
#### **4.4.Diseño de investigación**

La presente investigación, corresponde al diseño NO experimental y transversal, ya que no se realizara ninguna manipulación deliberada de variables y solo se observaran situaciones ya existentes dentro de las Oficinas de trabajo de la Sub Región Chincheros en el periodo 2019 , las cuales no fueron provocadas intencionalmente , transversal, puesto que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único ( año 2019) por cuanto, se pretendió determinar el grado de relación que tienen las variables estudiadas .

Según Hernández (2018, p. 187) el diseño no experimental de corte transversal es cuando se realiza la investigación sin manipular deliberadamente las variables, se basa en

conceptos o categorías o variables que ocurrieron en su contexto natural, además, la recolección de datos se realiza en un único momento .

Para el presente estudio se empleó el diseño de investigación que corresponde al siguiente esquema :



M= muestra

O1= observación de la primera variable

O2= observación de la segunda variable

R= correlación

#### **4.5.Población y muestra**

##### **4.5.1. Población.**

Según Hernández, R. (2018, p.195) la población es “la totalidad de los elementos que poseen las principales características objeto del análisis”.

Por lo tanto, la población de esta investigación está conformada por 70 trabajadores administrativos de la Sub Región de la provincia de Chincheros que se encontraron laborando durante todo el periodo 2019.

#### **4.5.2. Muestra.**

Sobre la muestra, Hernández, R. (2018, p. 196) denota que es un “sub grupo de la población debidamente elegida, que se somete a observación científica con el propósito de obtener resultados válidos”.

Siendo la muestra la misma cantidad que la población, la investigación utilizó la muestra censal, es decir se procedió a trabajar con el 100% de la población.

### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.6.1. Técnicas de recolección de datos.**

La técnica de investigación a aplicar en el presente estudio fue la encuesta, sobre la motivación y desempeño laboral del personal Administrativo de la Sub Región Chincheros que, según Palacios et. al . (2016) “corresponde a la recaudación de información basada en un diseño específico y flexible, que se adapta a las características de los sujetos, contexto y entorno a estudiar.” (p. 130)

#### **4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Como instrumento de investigación se consideró el cuestionario, que según Hernández. (2018) La elaboración de este instrumento se trata de la formulación de un conjunto de preguntas respecto a las variables a medir y debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis , (p. 250).

Para el recojo de información se utilizó el cuestionario estructurado de 30 preguntas adecuado para el grupo de investigación que nos permitirán establecer en qué medida la

motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub región Chincheros

#### 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos a nivel descriptivos se emplearon tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2019 (tabla de frecuencias, gráficos de barras) y para la contratación de hipótesis se utilizó medidas de la estadística inferencial (coeficiente de correlación y nivel de significancia) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS V25 .

##### Nivel de fiabilidad del instrumento.

A través de la prueba piloto, con un total de 15 sujetos, se logró medir el nivel de fiabilidad de los instrumentos de investigación, utilizando el alfa de Cronbach, de modo que los resultados son los siguientes :

Tabla 2 .Resumen de procesamiento de casos.

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

Tabla 3. Nivel de confiabilidad para el primer instrumento Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	15

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

De acuerdo a la tabla 3, se muestra el resultado obtenido de 0.705 para el primer cuestionario sobre Motivación; que de acuerdo al criterio general propuesto por George & Mallery (2003), el nivel de fiabilidad se encuentra en el rango alto o aceptable, por tanto, se proceder a aceptar la fiabilidad del instrumento .

Tabla 4: Nivel de confiabilidad para el segundo instrumento Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	15

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

Según la tabla 4, se muestra el resultado obtenido de 0.756 para el segundo cuestionario sobre Desempeño laboral; que de acuerdo al criterio general propuesto por George & Mallery (2003), el nivel de fiabilidad se encuentra en el rango alto o aceptable, siendo así, se procede aceptar la fiabilidad del instrumento.

#### **4.8.Aspectos éticos de la investigación**

Se procedió a aplicar la investigación con base a información completa y verídica, basándose en que la participación de los sujetos de estudio fue voluntaria e informada, por lo que se entregarán de manera separada el consentimiento informado y cuestionarios para garantizar el anonimato del colaborador.

## **CAPÍTULO V**

### **V. Resultados**

#### **5.1. Descripción de Resultados**

En este apartado se describirá los resultados obtenidos por la aplicación de las encuestas sobre ambas variables, la primera variable motivación y sus dimensiones motivación intrínseca y la extrínseca, asimismo, la segunda variable desempeño laboral y sus dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad .

Para ello, se procedió al análisis e interpretación de los resultados arrojados por el software SPSS V25; dichos resultados se mostrarán a continuación en tablas y figuras previamente enumeradas.

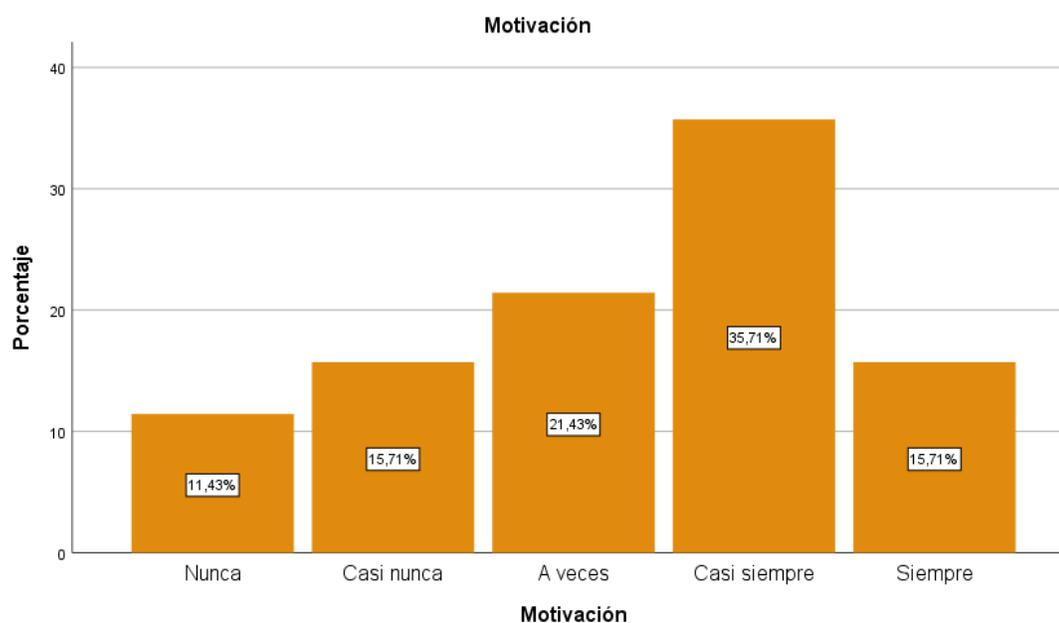
a) *Resultados porcentuales de la variable Motivación.*

Tabla 5. Puntos porcentuales de la variable Motivación.

<b>Motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	11	15,7	15,7	27,1
	A veces	15	21,4	21,4	48,6
	Casi siempre	25	35,7	35,7	84,3
	Siempre	11	15,7	15,7	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación de la encuesta .

Figura 3. Puntos porcentuales de la variable Motivación .



Fuente: tabla 5.

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 5 y figura 3 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados, sobre motivación del personal administrativo de la Sub Región Chincheros en Apurímac, el 11.4% (8) manifiestan que la institución nunca motiva a su personal, mientras que el 15.7% (11) menciona que casi nunca lo hacen, por otro lado, el 21.4% (15) consideran que es a veces, asimismo, el 35.7% (25) consideran que casi siempre y por último el 15.7% (11) afirman que siempre lo realizan. En base a estas opiniones se deduce que el más de la mitad del personal manifiesta que a veces y casi siempre la institución motiva al personal empleando algunas técnicas y estrategias de motivación .

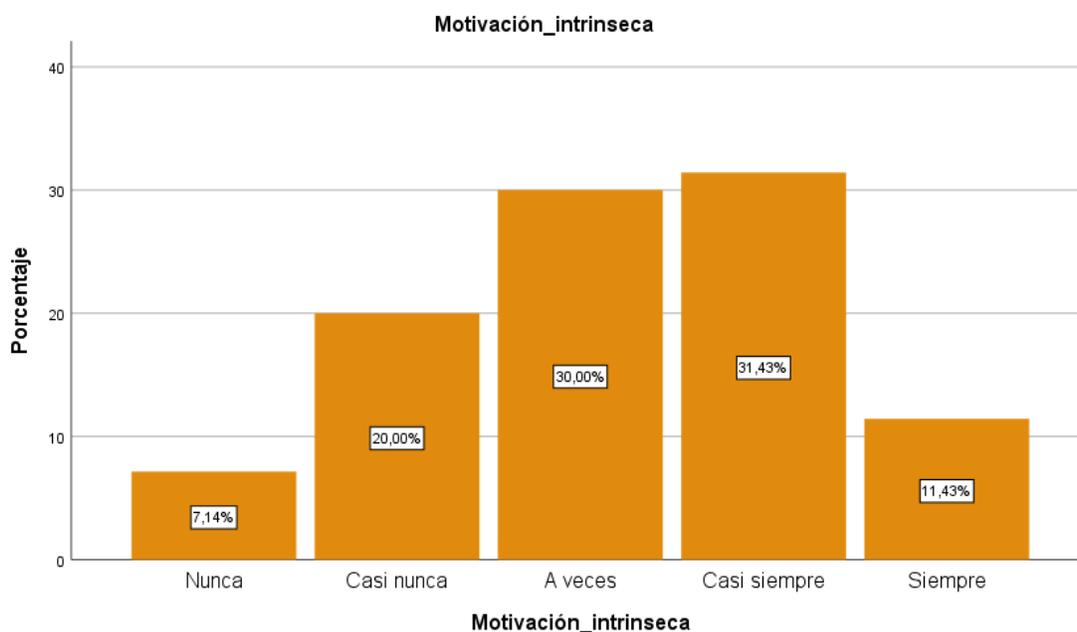
**b) Resultados porcentuales de la primera dimensión Motivación intrínseca.**

Tabla 6: Puntos porcentuales de la primera dimensión Motivación intrínseca .

<b>Motivación intrínseca</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	14	20,0	20,0	27,1
	A veces	21	30,0	30,0	57,1
	Casi siempre	22	31,4	31,4	88,6
	Siempre	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta .

Figura 4. Puntos porcentuales de la primera dimensión Motivación intrínseca



Fuente: tabla 6.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y figura 4 se aprecia lo siguiente :

Del total de encuestados sobre la motivación intrínseca, solo el 7.1% (5) manifiesta que nunca la institución promueve este tipo de motivación en el personal, mientras que el 20% (14) considera que casi nunca, por otro lado, el 30% (21) señala que a veces lo hacen, asimismo, el 31.4% (22) afirma que casi siempre lo realizan y solo el 11.4% (8) considera que siempre lo hacen. Después de analizar dichas afirmaciones se deduce que, más de la mitad del personal administrativo de la Sub Región de Chincheros manifiestan que a veces y casi siempre la institución promueve este tipo de motivación en dicha institución .

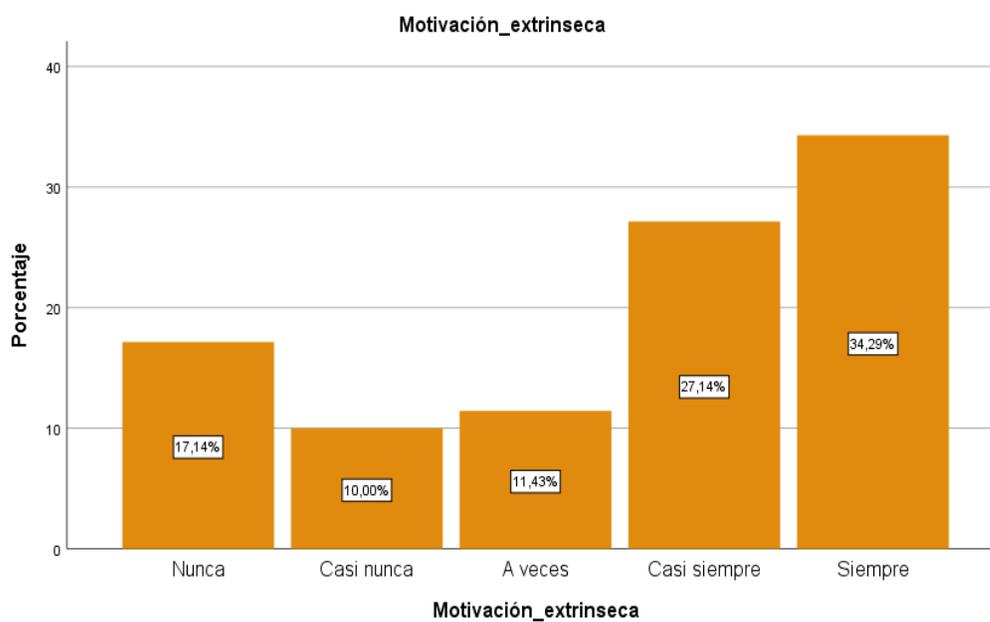
c) **Resultados porcentuales de la segunda dimensión Motivación extrínseca.**

Tabla 7. Porcentuales de la segunda dimensión Motivación extrínseca

		<b>Motivación extrínseca</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
P u n t o s	Válido	Nunca	12	17,1	17,1
		Casi nunca	7	10,0	27,1
		A veces	8	11,4	38,6
		Casi siempre	19	27,1	65,7
		Siempre	24	34,3	100,0
		Total	70	100,0	100,0

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta .

Figura 5. Puntos porcentuales de la segunda dimensión Motivación extrínseca .



Fuente: tabla 7 .

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 5 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados sobre la motivación extrínseca, el 17.1% (12) afirma que nunca la institución promueve este tipo de motivación, por otro lado, solo el 10% (7) manifiestan que casi nunca lo hacen, mientras que el 11.4% (8) señala que a veces lo realizan, asimismo, el 27.1% (19) consideran que casi siempre lo hacen y por último el 34.3% (24) afirman que siempre lo realizan. En base a dichas afirmaciones se deduce que más de la mitad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros manifiesta que casi siempre y siempre la institución promueve la motivación extrínseca utilizando diferentes técnicas de motivación de este tipo .

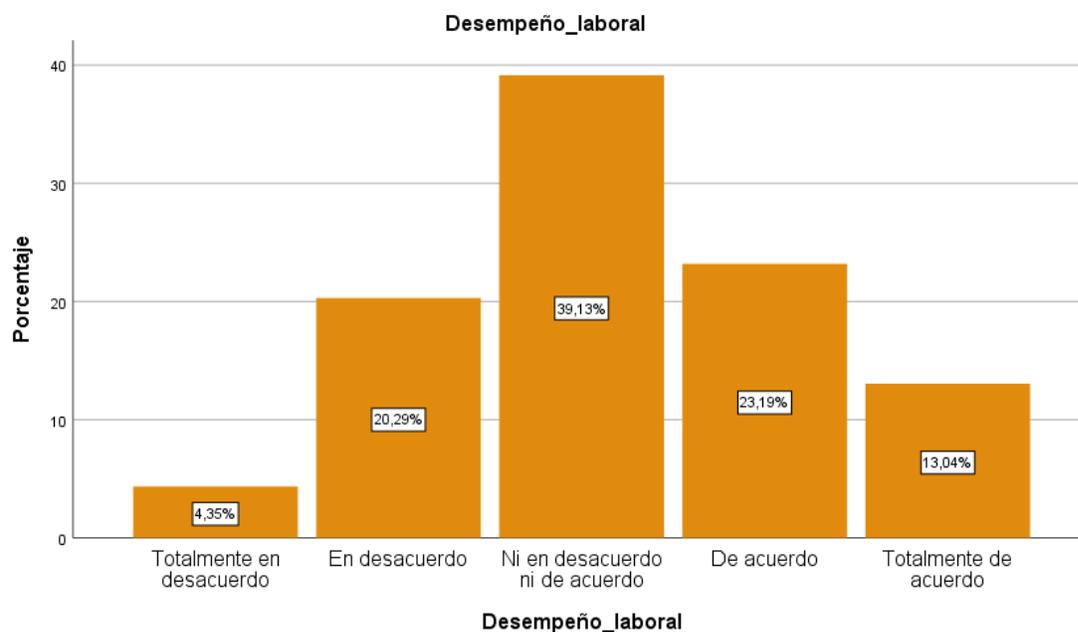
#### d) Resultados porcentuales de la variable Desempeño laboral

Tabla 8. Porcentuales de la variable Desempeño laboral

P u n t o s	Desempeño laboral	Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	En desacuerdo	14	20,0	20,3	24,6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	27	38,6	39,1	63,8
	De acuerdo	16	22,9	23,2	87,0
	Totalmente de acuerdo	10	14,2	14,1	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta .

Figura 6. Puntos porcentuales de la variable Desempeño laboral



Fuente: tabla 8.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 8 y figura 6 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados sobre el desempeño laboral, el 4.3% (3) manifiesta que están totalmente en desacuerdo con su desempeño en sus labores asignados, mientras que el 20% (14) señala que está en desacuerdo, por otro lado, el 38.6% (27) afirman que no están en desacuerdo ni de acuerdo, sin embargo, el 22.9% (16) considera estar de acuerdo y por último el 14.2% (10) manifiesta que están totalmente de acuerdo. En base a estas afirmaciones se deduce que la mayoría del

personal administrativo de la Sub Región Chincheros manifiesta que no están en desacuerdo ni de acuerdo y por el otro lado, están de acuerdo con el desempeño que tienen en sus labores asignados, además consideran que el puesto en el que se encuentran es de su competencia y por ello responden bien a sus tareas .

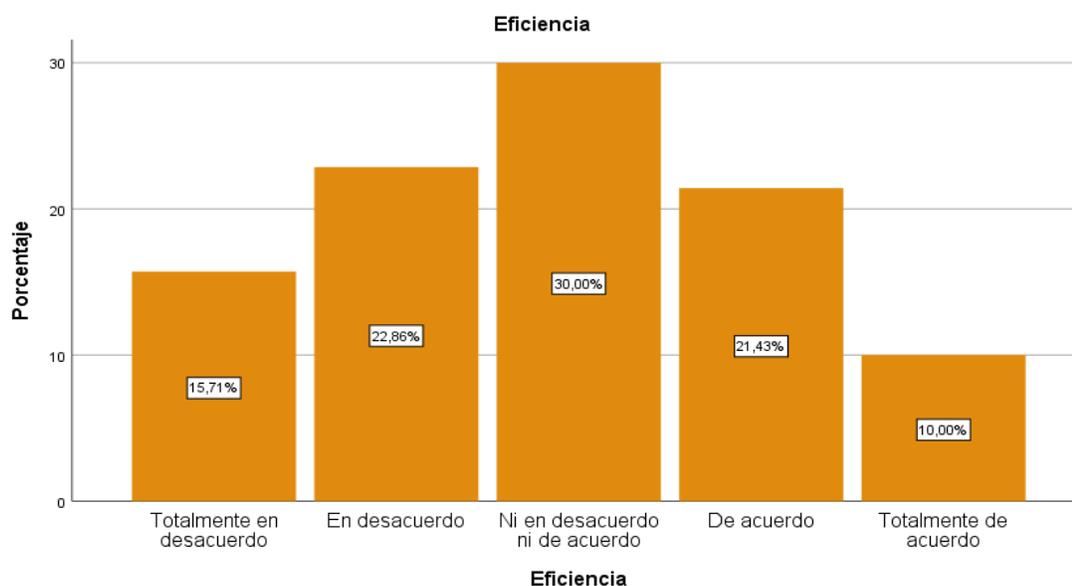
e) **Resultados porcentuales de la primera dimensión Eficiencia**

Tabla 9.Puntos porcentuales de la primera dimensión Eficiencia.

Eficiencia						
Escala inicial		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Muy ineficiente	11	15,7	15,7	15,7
	En desacuerdo	Ineficiente	16	22,9	22,9	38,6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Poco eficiente	21	30,0	30,0	68,6
	De acuerdo	Eficiente	15	21,4	21,4	90,0
	Totalmente de acuerdo	Muy eficiente	7	10,0	10,0	100,0
Total			70	100,0	100,0	

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta .

Figura 7.Puntos porcentuales de la primera dimensión Eficiencia .



Fuente: tabla 9 .

### **Interpretación :**

De acuerdo a la tabla 9 y figura 7 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados sobre eficiencia del personal administrativo, el 15.7% (11) manifiesta que son muy ineficientes al cumplir con sus funciones a su cargo, mientras que el 22.9% (16) señala que son ineficientes, por otro lado, el 30% (21) afirman que son poco eficientes, asimismo, el 21.4% (15) considera que son eficientes y por último solo el 10% (7) señala que son muy eficientes. De las opiniones mencionadas se deduce que la mayoría del personal administrativo de la Sub Región Chincheros manifiesta que son ineficientes y poco eficientes en los puestos que desempeñan .

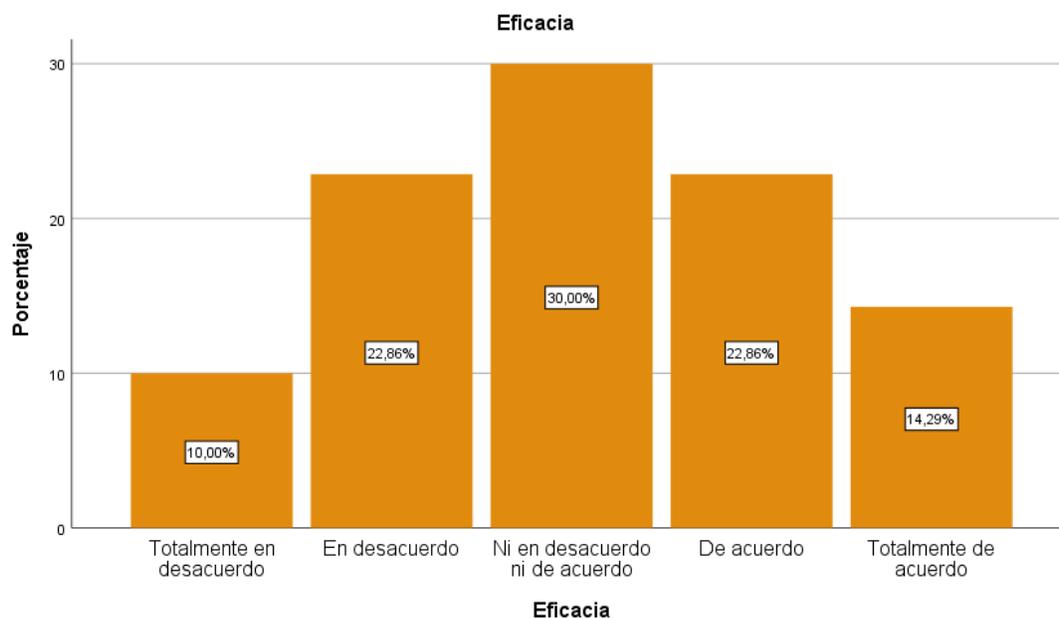
### **f) Resultados porcentuales de la segunda dimensión Eficacia**

Tabla 10.Puntos porcentuales de la segunda dimensión Eficacia.

		<b>Eficacia</b>				
Escala inicial		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Muy ineficaz	7	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	Ineficaz	16	22,9	22,9	32,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Poco eficaz	21	30,0	30,0	62,9
	De acuerdo	Eficaz	16	22,9	22,9	85,7
	Totalmente de acuerdo	Muy Eficaz	10	14,3	14,3	100,0
<b>Total</b>			<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta.

Figura 8. Puntos porcentuales de la segunda dimensión Eficacia



Fuente: tabla 10 .

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 10 y figura 8 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados sobre la eficacia del personal administrativo, el 10% (7) manifiesta que son muy ineficaces en el cumplimiento de metas y objetivos, por otro lado, el 22.9% (16) señala que son ineficaces, mientras que el 30% (21) indican que son poco eficaces, asimismo, el 22.9% (16) consideran que son eficaces y, por último, el 14.3% (10) afirman que son muy eficaces. De las opiniones se deduce que más de un cuarto del personal administrativo de la Sub Región Chincheros manifiesta que son poco eficaces en el cumplimiento de metas y objetivos preestablecidos por la institución, por otro lado, casi la mitad de todo el personal encuestado señala que son ineficaces y eficaces en el cumplimiento de objetivos y metas .

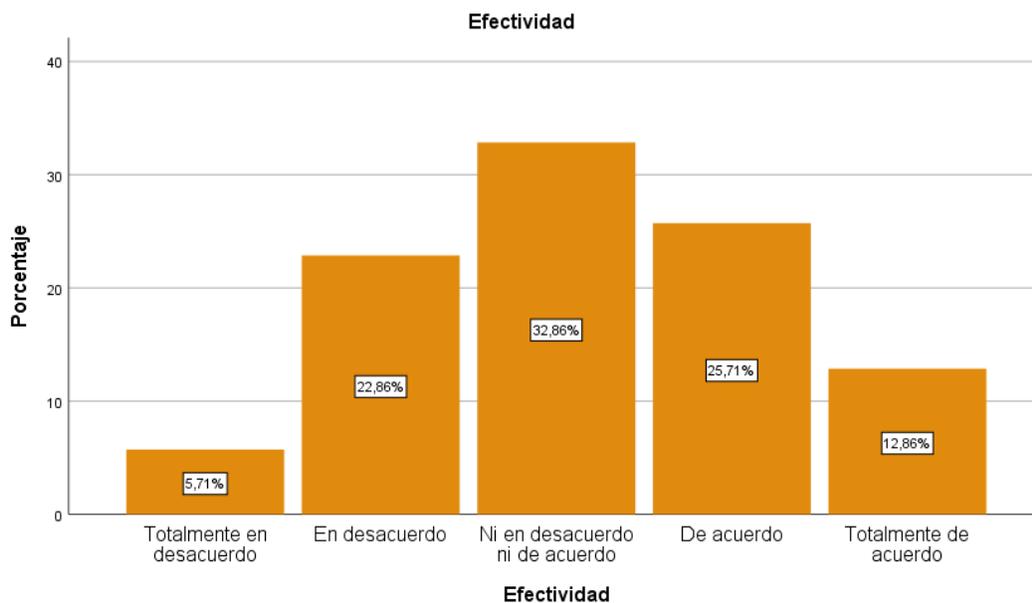
g) **Resultados porcentuales de la tercera dimensión Efectividad**

Tabla 11. Puntos porcentuales de la tercera dimensión Efectividad .

		<b>Efectividad</b>				
Escala inicial		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Nada efectivos	4	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	Poco efectivos	16	22,9	22,9	28,6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Casi efectivos	23	32,9	32,9	61,4
	De acuerdo	Efectivos	18	25,7	25,7	87,1
	Totalmente de acuerdo	Muy efectivos	9	12,9	12,9	100,0
Total			70	100,0	100,0	

Fuente: resultado de la aplicación de la encuesta .

Figura 9. Puntos porcentuales de la tercera dimensión Efectividad



Fuente: tabla 11 .

### **Interpretación :**

De acuerdo a la tabla 11 y figura 7 se aprecia lo siguiente :

De los encuestados sobre la efectividad del personal administrativo, el 5.7% (4) manifiesta que son nada efectivos durante la realización de sus labores asignados, mientras que el 22.9% (16) señala que son poco efectivos, sin embargo, el 32.9% (23) afirman que son casi efectivos, por otro lado, el 25.7% (18) consideran ser efectivos y, por último, solo el 12.9% (9) indica que son muy efectivos. De acuerdo a estas afirmaciones se deduce que la mayoría del personal administrativo de la Sub Región Chincheros manifiesta que son casi efectivos y efectivos en la realización de sus labores asignados por la institución .

## **5.2. Contraste de Hipótesis**

En seguida se presentan los resultados para la contrastación de la hipótesis general y específica. Para ello se tuvo que recolectar, organizar y procesar los datos con la ayuda del programa spss v25 y Excel; asimismo, se utilizó el estadígrafo tau-b de Kendall dado por Guilford (1956) para realizar el contraste de las hipótesis, así como también poder determinar el grado de correlación que existen en las mismas. Dicho esto, se presentará el baremo de interpretación de tau-b de Kendall, la cual será utilizado para la interpretación de los resultados .

Tabla 12. Baremo de Interpretación del coeficiente de correlación según Guilford .

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Guilford (1956).

Luego de conocer el coeficiente de interpretación del estadígrafo utilizado, se calculó el grado de correlación y el nivel de significancia, de tal manera se podrá

contrastar las hipótesis planteadas, por ello seguidamente se presentan los resultados obtenidos.

### 5.2.1. Contraste de la Hipótesis General.

#### *Objetivo general.*

Establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

#### **Hipótesis general.**

**Ha:** Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

Cálculo de la correlación y nivel de significancia (tau-b de Kendal) entre la motivación y desempeño laboral.

Tabla 13. Correlación entre motivación y desempeño laboral.

<b>Correlaciones</b>					
			Motivación	Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente	de	1,000	,263**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		70	70
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente	de	,263**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		70	70

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

Fuente: elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

## **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 13 se deduce lo siguiente:

El coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue  $\tau = 0.263$ , y el nivel de significancia bilateral ( $p = 0,002 < p = 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5%, de acuerdo a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, la relación antes mencionada es baja, de acuerdo a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña .

Siendo así, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, por ende, se afirma que existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. Con ello se logró cumplir con el objetivo general de la investigación .

### **5.2.1. Contraste de las hipótesis específicas.**

#### **a) Primera hipótesis específica.**

##### ***Objetivo específico 1.***

Establecer la relación que existe entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

##### **Hipótesis específico 1.**

**Ha:** Existe una relación significativa entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

**Ho:** No existe relación significativa entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

Cálculo de la correlación y nivel de significancia (tau-b de Kendall) entre la motivación y eficiencia .

Tabla 14. Correlación entre motivación y eficiencia .

Correlaciones					
				Motivación	Eficiencia
Tau_b Kendall	de MOTIVACIÓN	Coefficiente	de	1,000	,209*
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,017
		N		70	70
	EFICIENCIA	Coefficiente	de	,209*	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,017	.
		N		70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

### Interpretación.

En relación a la tabla 14 se deduce lo siguiente:

El coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue  $\tau = 0.209$ , y el nivel de significación bilateral ( $p = 0,017 < p = 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5%, de acuerdo a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, la relación antes mencionada es baja, según a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña .

Con todo lo dicho, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, por ende, se afirma que existe relación significativa entre motivación y

eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

Con ello se logró alcanzar el primer objetivo específico de la investigación .

**b) Segunda hipótesis específica.**

**Objetivo específico 2.**

Establecer la relación que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

**Hipótesis específica 2.**

**Ha:** Existe una relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

**Ho:** No existe relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

Cálculo de la correlación y nivel de significancia (tau-b de Kendall) entre la motivación y eficacia .

Tabla 15. Correlación entre motivación y eficacia .

Correlaciones					
				Motivación	Eficacia
Tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coefficiente	de	1,000	,312**
		correlación			
		Sig. (bilateral)			.
		N		70	70
	EFICACIA	Coefficiente	de	,312**	1,000
		correlación			
Sig. (bilateral)			,000	.	
	N		70	70	

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

Fuente: elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

### **Interpretación.**

De acuerdo a la tabla 15 se deduce lo siguiente:

El coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue  $\tau = 0.312$ , y el nivel de significación bilateral ( $p = 0,000 < p = 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5%, de acuerdo a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, la relación antes mencionada es baja, según a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña .

Con todo lo mencionado, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por ende, se afirma que existe relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. Con ello se logró alcanzar el segundo objetivo específico de la investigación .

### **c) Tercera hipótesis específica.**

#### ***Objetivo específico 3.***

Establecer la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

#### **Hipótesis específica 3.**

**Ha:** Existe una relación significativa entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

**Ho:** **No** existe relación significativa entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

Cálculo de la correlación y nivel de significancia (tau-b de Kendall) entre la motivación y efectividad .

Tabla 16. Correlación entre motivación y efectividad .

<b>Correlaciones</b>					
				Motivación	Efectividad
Tau_b Kendall	de MOTIVACIÓN	Coefficiente correlación	de	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)		.	,009
		N		70	70
	EFECTIVIDAD	Coefficiente correlación	de	,232**	1,000
Sig. (bilateral)			,009	.	
N			70	70	

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

Fuente: elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

### **Interpretación.**

En base a los resultados de la tabla 16 se deduce lo siguiente:

El coeficiente de correlación tau-b de Kendall hallado fue  $\tau = 0.232$ , y el nivel de significación bilateral ( $p = 0,009 < p = 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5%, de acuerdo a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, la relación antes mencionada es baja, de acuerdo a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña .

Dicho esto, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por ende, se afirma que existe relación significativa entre motivación y efectividad del

personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. Con ello se logró cumplir el tercer objetivo específico de la investigación .

## Análisis y Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general Establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

La investigación tuvo limitantes en la apertura y disponibilidad de información respecto a la unidad de análisis, en el caso nuestro la Sub Región Chincheros, Apurímac. Se obtuvo un grado de confiabilidad alto en la prueba piloto aplicada en la muestra considerada, evaluando los instrumentos (cuestionario de motivación y desempeño laboral). De acuerdo al coeficiente Alfa de Chrombach dieron como valor 0.705 y 0.756 respectivamente, considerado como alto en el baremo de interpretación correspondiente, por lo que se procedió a la aplicación y análisis de la información que se desarrollara a continuación .

En base a la información obtenida y analizada, respecto a la primera variable Motivación, se identificó que, de los 70 sujetos de estudio, un 21.4% (15) y 35.7% (25) manifiesta que a veces y casi siempre respectivamente, la institución motiva al personal administrativo, lo cual quiere decir que en la Sub Región Chincheros promueven la motivación del personal en baja medida, siendo este insuficiente, por ende, deberían poner énfasis en ello ya que el personal es la parte más sensible y fundamental para la organización .

Respecto a las dimensiones, en base a la muestra considerada de 70 sujetos de estudio; para la primera dimensión motivación intrínseca, se identificó que un 30% (21) y 31.4% (22) de los sujetos sobre este tipo de motivación, manifiesta que a veces y casi siempre respectivamente, la institución promueve este tipo de motivación en su personal; en tanto para la segunda dimensión motivación extrínseca, se halló que un 27.1% (19) y 34.3% (24) de los sujetos expresa

que casi siempre y siempre respectivamente, la motivación extrínseca está presente en la institución, es decir, los incentivos y otro tipo de estrategias de la motivación extrínseca es utilizada por la institución, ante ello para el personal administrativo hasta el momento si resulta bueno, ya que sienten estar motivados aunque no sea lo suficiente .

En tanto, para la segunda variable desempeño laboral, se identificó que, de los 70 sujetos sometidos a estudio, un 38.6% (27) y 22.9% (16) de estos manifiesta que no están en desacuerdo ni de acuerdo y por el otro lado, están de acuerdo respectivamente, con el desempeño que tienen en sus labores asignados, además consideran que el puesto en el que se encuentran es de su competencia y por ello responden bien a sus tareas .

Respecto a las dimensiones de estudio, en base a la muestra considerada de 70 sujetos; para la primera dimensión eficiencia, se identificó que un 22.9% (16) y 30% (21) de estos consideran que son ineficientes y poco eficientes en los puestos en el que se desempeñan, contrayendo a desmotivarse por su propio trabajo; para la segunda dimensión eficacia, un 30% (21) indican que son poco eficaces en el cumplimiento de metas y objetivos preestablecidos por la institución, lo cual conduce a que no están logrando cumplir sus objetivos con éxito y esto debería ser mejorado, para la tercera dimensión efectividad, un 32.9% (23) y 25.7% (18) expresa que son casi efectivos y efectivos respectivamente, en la realización de sus labores asignados por la institución., denotando la efectividad que se refleja en el personal administrativo está yendo por buen camino, sin embargo, falta mucho por mejorar .

En base a todos los resultados analizados anteriormente ayudaron a contrastar la hipótesis general planteada que consistió en que existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019 .

Para lo cual, de acuerdo la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendall, se identificó que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ( $p= 0,002 < p= 0.05$ ) y que la mencionada relación se da a un nivel bajo ( $\tau =263$ ), que según Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña, por lo que, se afirma que la motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Al respecto, Quispe (2018), en su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017” llega a un resultado similar, utiliza el coeficiente de correlación tau-b de Kendall dando como valor de 0.645 lo que indica una correlación positiva fuerte y el valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna .

También, Loayza (2018), en su tesis titulada. Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la “Red Educativa Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018, llega a un resultado que reforzará a esta investigación el estudio, que existe relación entre el liderazgo motivacional y la gestión pedagógica. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrar que el valor del coeficiente de correlación es 0,544, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo motivacional y la gestión pedagógica, el valor de p (nivel de significancia) es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna .

Dicho ello, para la primera hipótesis específica, que consistió en verificar si Existe relación significativa entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendall, se estableció que el nivel de significancia dictamina que

la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.017 <  $\alpha$ = 0.05) y que la mencionada relación se da a un nivel bajo ( $\tau$  =209), según a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña., por lo que, se afirma que la motivación si se relaciona significativamente con la eficiencia. En tanto, Villacis (2016) en su investigación llega a un resultado casi similar, sobre motivación manifiesta que el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores. Es decir, es fundamental tomar muy en cuenta la motivación de los colaboradores para lograr el éxito organizacional .

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si Existe relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.000 <  $\alpha$ = 0.05) y que la mencionada relación se da a un nivel bajo ( $\tau$  =312), que de acuerdo a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña, por lo que, se afirma que la motivación si se relaciona significativamente con la eficacia. Estos resultados coinciden en gran medida con lo hallado por Cadena (2019) cuando plantea que existen factores que inciden en la motivación laboral como las necesidades sociales y de pertenencia relacionadas a la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de la organización. Por otro lado, las necesidades de protección, seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en punto medio. Todos estos factores son muy importantes

para la motivación, ya que su impacto es directo, y esto repercutirá en la eficacia del colaborador .

Para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si Existe relación significativa entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ( $\text{sig. } p. = 0.009 < \alpha = 0.05$ ) y que la mencionada relación se da a un nivel bajo ( $\tau = 232$ ), de acuerdo a lo planteado por Guilford (1956) dicha relación es definida pero pequeña., por lo que, se afirma que la motivación si se relaciona significativamente con efectividad. En relación al resultado obtenido, Quispe (2018) en su investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”. Los resultados afirman que, el 56,6% de motivación se ubica en el nivel medio; mientras que el 36,1% sostiene que es deficiente y solo el 7,2% considera que es excelente, siendo así, la motivación necesita ser promovida en el personal para mejorar en el rendimiento del mismo. Con respecto al desempeño laboral podemos observar que, el 51,3% de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% sostiene que es deficiente y solo el 4,8% considera que es excelente, por ende, la motivación no solo afecta al desempeño del trabajador sino también a su rendimiento, a desarrollar sus habilidades y destrezas para ser más efectivos en su campo .

## Conclusiones

Seguidamente se presentarán las conclusiones a las cuales llegó la investigación, con ello se daría respuesta a los problemas planteados anteriormente y a la vez se estaría logrando alcanzar los objetivos de la investigación. Dicho esto, las conclusiones a las que se llegaron son las siguientes:

1. El objetivo general fue, establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. Se denota que, la significancia bilateral ( $p= 0,002 < p= 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5% y que el coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue de  $\tau =0.263$ , dicha relación es definida pero pequeña, entonces se procedió a rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe una relación significativa entre motivación y desempeño.
2. El primer objetivo específico fue, establecer la relación que existe entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. se denota que, la significancia bilateral ( $p= 0,017 < p= 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5% y que el coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue de  $\tau =0.209$ , dicha relación es definida pero pequeña. Entonces, se procedió a rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe una relación significativa entre motivación y la eficiencia del personal administrativo.
3. El segundo objetivo específico fue, establecer la relación que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. se denota que, la significancia bilateral ( $p= 0,000 < p= 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5% y que el coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue de  $\tau =0.312$ , dicha relación es definida pero pequeña. Entonces, se procedió a rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se

afirma que existe una relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo.

4. El tercer objetivo específico fue, establecer la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. se denota que, la significancia bilateral ( $p= 0,009 < p= 0.05$ ) lo cual indica que es inferior al 5% y que el coeficiente de correlación tau-b de Kendal hallado fue de  $\tau =0.232$ , dicha relación es definida pero pequeña. Entonces, se procedió a rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe una relación significativa entre motivación y la efectividad del personal administrativo.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda implementar herramientas que ayuden a conocer de una forma más selectiva las motivaciones de sus colaboradores para mejorar su desempeño laboral y cumplir con los objetivos y metas trazadas de la institución.
2. Se recomienda que el jefe de recursos humanos debe evaluar el perfil de cada colaborador para designarles un puesto de trabajo donde ellos se sientan cómodos y desempeñarse mejor en cuanto a sus capacidades y habilidades de esta forma ser más eficientes y evaluarlos periódicamente.
3. Se recomienda al Gerente de la Sub Región Chincheros junto con sus jefes de cada área evaluar e implementar herramientas de gestión para mejorar el proceso Administrativo, así como garantizar que los trabajadores tengan una satisfacción laboral a la hora de hacer su trabajo, reconocer el trabajo bien realizado de sus colaboradores y que ellos se sientan identificados en la institución así como en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.
4. Se recomienda hacer una evaluación del uso racional de los recursos materiales y financieros de la institución haci como priorizar las tareas y/o actividades para lograr los objetivos institucionales, porque mientras mas colaboradores sean eficientes y eficaces seran mas efectivos a la hora de realiar sus trabajos.

## Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Bittel, L. (2000). Administración del personal. Disponible en: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. [Tesis de posgrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú. Disponible en: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cadena, E. (2019). La Motivación y su relación con el Desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). Gestión de talento humano. Colombia. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Covey, S. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: México.

Cubas, N. (2016). La Motivación y su influencia en el Rendimiento Laboral del personal en la

I.E. ADEU Deportivo SAC- Chiclayo. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.

Perú.

Disponible

en:

[http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1  
&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Da Silva, R. O. (2002). Teorías de la Administración. International Thomson Editores, S.A.

Disponible en: [http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6868/3/687.16-R621p-  
Capitulo%20II.pdf](http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6868/3/687.16-R621p-Capitulo%20II.pdf)

Diario el Comercio. (setiembre del 2019). El Perú tiene el más alto índice de rotacion laboral

disponible [https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-  
peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/)

Espada, M. (2002). Nuestro motor emocional: La Motivación. Madrid, España. Disponible en:

[https://www.editdiazdesantos.com/libros/espada-garcia-miguel-nuestro-motor-emocional-  
la-motivacion-L03005400101.html](https://www.editdiazdesantos.com/libros/espada-garcia-miguel-nuestro-motor-emocional-la-motivacion-L03005400101.html)

Fernández Ríos, M. y Sánchez, J. (1997). Eficacia Organizacional. Madrid. Disponible en:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). Gobierno de Personas en la Empresa. 6ta Edición, Perú.

Disponible en: <http://www.manoloalcazar.com/gobierno-de-personas/>

Fishman, D. (2000). Motivación 360°. Lima: Perú.

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (Cuarta ed.). Boston, Estados Unidos: George & Mallery.

Ghiselli, F. (1998). Administración del capital humano. Disponible en:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3300?show=full>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. México.

Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A. Quinta edición.

Herzberg, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados? Harvard-Deusto: Business

Review, 1980. Edición especial sobre Motivación Preparada bajo la dirección de J. M. de

ANZIZU. Disponible en:

<http://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial. Disponible en:

[https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_14\\_edi\\_koontz.pdf](https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf)

León, G. (2017). La Motivación y EL Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, Año 2017. [Tesis de pregrado]. Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>

Maslow, A. (1954). Motivation personality. Nueva York. Disponible en:

<https://es.slideshare.net/EDYMAC23/tesis-de-grado-16277142>

Meza, L. (2016). La Motivación y El Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de planeamiento y territorio del Gobierno Regional de Huancavelica –

2015. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Disponible en: <file:///C:/Users/Henri%20Emmanuel/Downloads/TP-UNH-ADMIN.00117.pdf>

Ortiz, J. (2018). Motivación Laboral. Disponible en: <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/#:~:text=Este%20origen%20se%20remonta%20a,de%20la%20motivaci%C3%B3n%20en%201622>

Palacios, J., Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). Metodología de la investigación jurídica. Primera edición. Editorial Grijley E.I.R.L. Lima.

RAE (2020). Eficiencia. Disponible en: <https://dle.rae.es/eficiencia>

RAE (2020). Eficacia. Disponible en: <https://dle.rae.es/eficacia>

Reynaga, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú. Disponible en: [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administration. México. Disponible en: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Villacis, D. (2016). La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato. [tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Disponible en:

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

Viswesvaran, C. (2001). Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Londres: SAGE. Disponible en: [http://sk.sagepub.com/reference/hdbk\\_orgpsych1](http://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgpsych1)

Werther, W. y Keith, D. (2008). Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Disponible

**ANEXO 1: CARTA DE PRESENTACIÓN**

Doctor/Mg: Flavio Camayo Meza

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario de investigación

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: carrera profesional de Administración y Sistemas, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Cuestionario sobre Motivación y Desempeño laboral, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

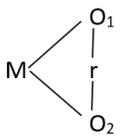


Alicia Zarate Hurtado.

DNI.N° 43091887

**Título**

**de la Investigación: Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1¿Cuál es la relación que existe entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?</p> <p>2¿Cuál es la relacion que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Establecer la relación que existe entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. 2. Establecer la relacion que existe entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. 3. Establecer la relación que existe entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación significativa entre motivación y eficiencia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. 2. Existe relación significativa entre motivación y eficacia del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019. 3. Existe relación significativa entre motivación y efectividad del personal administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.</p>	<p>V1: Motivation</p>	<p>D1: Motivación intrínseca</p>	<p><b>Método general:</b> Método Científico. <b>Método específico:</b> Hipotético - deductivo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Diseño de investigación:</b>No experimental de corte transversal.</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p><b>Población :</b> 70 trabajadores administrativos de la Sub Región Chincheros, Apurímac. <b>Muestra:</b> Censal. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Técnicas de análisis y procesamiento de información:</b> Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (de tau-b de Kendall)</p>
				<p>D2: Motivación extrínseca</p>	
			<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>D1: Eficiencia</p>	
				<p>D2: Eficacia</p>	
				<p>D3: Efectividad</p>	

## Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. <b>MOTIVACIÓN</b>	Fishman, D. (2000) afirma que la motivación es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.	Esta variable se operacionalizó en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, para ello se formuló quince indicadores que posteriormente se convirtió en un cuestionario, que permitió establecer en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub región Chincheros.	D1: Motivación intrínseca	I1. Necesidades I2. Competencia I3. Aspectos afectivos I4. Autonomía I5. Seguridad I6. Competencia I7. Orgullo I8. Confianza	Ordinal
			D2: Motivación extrínseca	I2, 1. Incentivos I2,2. Oportunidades I2,3. Promoción I2,4. Valoración I2,5. Reconocimiento I2,6. Éxito I2,7. Logros	
V2. <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2000), manifiesta que al desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.” (p. 359).	Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad, para ello se formuló once indicadores que posteriormente se convirtió en un cuestionario, que permitió establecer en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Sub región Chincheros.	D1: Eficiencia	I3,1. Responsabilidad del personal. I3,2. Nivel de conocimientos técnicos. I3, 3. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. I3, 4. Nivel de adaptabilidad del trabajador.	Ordinal
			D2: Eficacia	I4,1. Percepción del nivel de calidad de trabajo. I4,2. Metas logradas. I4,3. Cumplimiento de las tareas asignadas. I4,4. Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
			D3: Efectividad	I5,1. Uso racional de los recursos. I5,2. Logro de metas y objetivos. I5,3. Priorización de tareas.	

## Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
V1: Motivación	D1: Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades</li> <li>• Competencia</li> <li>• Aspectos afectivos</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Competencia</li> <li>• Orgullo</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existen necesidades concretas en las que el trabajador se basa para trabajar.</li> <li>2. La competencia entre los trabajadores los motiva para desempeñarse mejor.</li> <li>3. Los aspectos afectivos ejercen una motivación en el trabajador y lo que quiere lograr.</li> <li>4. El trabajador tiene autonomía en cuanto los procedimientos que pueden considerar importantes.</li> <li>5. El trabajador tiene seguridad tanto laboral en todos los sentidos.</li> <li>6. La competencia que se da en el entorno laboral, motiva a los trabajadores.</li> <li>7. El trabajador se siente orgulloso por sus labores y esto lo motiva.</li> <li>8. El trabajador tiene confianza en que la institución no lo defraudara.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1: Nunca</li> <li>2: Casi nunca</li> <li>3: A veces</li> <li>4: Casi siempre</li> <li>5: Siempre</li> </ol>
	D2: Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Oportunidades</li> <li>• Promoción</li> <li>• Valoración</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Éxito</li> <li>• Logros</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Se le otorga incentivos al trabajador para motivarlo, en base a lo que dictamina la institución.</li> <li>10. Se brinda oportunidades tanto profesionales como personales, de que el trabajador tenga una expectativa motivacional.</li> <li>11. Existen posibilidades de promoción y esto a su vez motiva al trabajador.</li> <li>12. La institución valora el esfuerzo con el que el trabajador realiza sus actividades y funciones.</li> <li>13. La institución reconoce al trabajador por su trabajo y logros.</li> <li>14. El éxito es un factor presente en las dinámicas del entorno laboral.</li> <li>15. Los logros de los trabajadores es un aspecto motivacional para sus colegas.</li> </ol>	
V2: Desempeño laboral	D1: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Tiene en consideración que la responsabilidad asignada a los trabajadores puede afectarlos.</li> <li>17. El personal se desempeña en base a su preparación, y es asignada acorde a su perfil profesional.</li> <li>18. Implanta conceptos sobre liderazgo para así poder aumentar la eficacia mediante la aplicación de políticas de mejora constante.</li> <li>19. Tiene en cuenta las exigencias del personal, enfocadas en sus necesidades laborales, y como afectaría su desempeño.</li> <li>20. El trabajador se adapta según el requerimiento de jefes o directivos, para poder amoldarse al puesto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1: Totalmente en desacuerdo</li> <li>2: En desacuerdo</li> <li>3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo</li> <li>4: De acuerdo</li> <li>5: Totalmente de acuerdo</li> </ol>
	D2: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>• Metas logradas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. La eficacia percibe que el trabajo es de calidad y se enfoca en el cumplimiento de objetivos.</li> <li>22. La gestión establece que debe de realizarse un manejo enfocado en el cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>23. Se enfoca el cumplimiento de metas asignadas con la mayor eficacia posible.</li> <li>24. Las tareas que se asignan recaen en los trabajadores más idóneos y se reparten entre equipos de trabajo para fomentar la eficacia.</li> <li>25. Los trabajadores conocen sus funciones y logran cumplir con los requerimientos que la gestión establece.</li> </ol>	
	D3: Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso racional de los recursos.</li> <li>• logro de metas y objetivos.</li> <li>• Priorización de tareas.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>26. Se hace uso racional de los recursos de la organización.</li> <li>27. Se maneja adecuadamente los recursos financieros de la organización.</li> <li>28. La organización logra sus objetivos establecidos en los documentos de gestión.</li> <li>29. Se le incentiva en para el logro de sus objetivos y metas.</li> <li>30. En la organización se priorizan las tareas y/o actividades encomendadas.</li> </ol>	

## Anexo 5: Instrumento de investigación

**CUESTIONARIO V1: MOTIVACIÓN**

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: **Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.** Por tal motivo acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

**INSTRUCCIONES:** Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

**Consentimiento Informado**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por, **Alicia Zarate Hurtado** He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

<b>V1: Motivación</b>	1	2	3	4	5
<b>D1: Motivación Intrínseca</b>					
1. Existen necesidades concretas en las que el trabajador se basa para trabajar.					
2. La competencia entre los trabajadores los motiva para desempeñarse mejor.					
3. Los aspectos afectivos ejercen una motivación en el trabajador y lo que quiere lograr.					
4. El trabajador tiene autonomía en cuanto los procedimientos que pueden considerar importantes.					
5. El trabajador tiene seguridad tanto laboral en todos los sentidos.					
6. La competencia que se da en el entorno laboral, motiva a los trabajadores.					
7. El trabajador se siente orgulloso por sus labores y esto lo motiva.					
8. El trabajador tiene confianza en que la institución no lo defraudara.					
<b>D2: Motivación Intrínseca</b>					
9. Se le otorga incentivos al trabajador para motivarlo, en base a lo que dictamina la institución.					
10. Se brinda oportunidades tanto profesionales como personales, de que el					

trabajador tenga una expectativa motivacional.					
11. Existen posibilidades de promoción y esto a su vez motiva al trabajador.					
12. La institución valora el esfuerzo con el que el trabajador realiza sus actividades y funciones.					
13. La institución reconoce al trabajador por su trabajo y logros.					
14. El éxito es un factor presente en las dinámicas del entorno laboral.					
15. Los logros de los trabajadores es un aspecto motivacional para sus colegas.					

**Gracias por su colaboración.**

## CUESTIONARIO V2: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: **Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.** Por tal motivo acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

**INSTRUCCIONES:** Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni en desacuerdo ni de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

### Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por, **Alicia Zarate Hurtado** He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

<b>V2: Desempeño Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>D1: Eficiencia</b>					
1. Tiene en consideración que la responsabilidad asignada a los trabajadores puede afectarlos.					
2.. El personal se desempeña en base a su preparación, y es asignada acorde a su perfil profesional.					
3. Implanta conceptos sobre liderazgo para así poder aumentar la eficacia mediante la aplicación de políticas de mejora constante.					
4.. Tiene en cuenta las exigencias del personal, enfocadas en sus necesidades laborales, y como afectaría su desempeño.					
5. El trabajador se adapta según el requerimiento de jefes o directivos, para poder amoldarse al puesto.					
<b>D2: Eficacia</b>					
6. La eficacia percibe que el trabajo es de calidad y se enfoca en el cumplimiento de objetivos.					
7. La gestión establece que debe de realizarse un manejo enfocado en el cumplimiento de metas y objetivos.					

8. Se enfoca el cumplimiento de metas asignadas con la mayor eficacia posible.					
9. Las tareas que se asignan recaen en los trabajadores más idóneos y se reparten entre equipos de trabajo para fomentar la eficacia.					
10. Los trabajadores conocen sus funciones y logran cumplir con los requerimientos que la gestión establece.					
<b>D3: Efectividad</b>					
11. Se hace uso racional de los recursos de la organización.					
12. Se maneja adecuadamente los recursos financieros de la organización.					
13. La organización logra con sus objetivos establecidos en los documentos de gestión.					
14. Se le incentiva para el logro de sus objetivos y metas.					
15. En la organización se priorizan las tareas y/o actividades encomendadas.					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 6: Validez de contenido del instrumento de información

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos denominados “**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN**” y “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación titulado “**Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez:** Paul Denis Martínez Vitor

**Formación académica:** Maestro en Administración Estratégica de Empresas

**Áreas de experiencia profesional:** Docente Universitario

**Tiempo:** 13 años hasta la actualidad

**Institución:** Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto</p>	<p>1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	<p>1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto</p>	<p>1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

**Cuestionario 1:** Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019.

**Variable:** Motivación

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Motivación intrínseca	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	4	4	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	3	3	3	Moderado	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	4	4	4	4	Nivel alto	
D2: Motivación extrínseca	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	4	4	4	4	Nivel alto	
	12	4	4	4	4	Nivel alto	
	13	4	4	4	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
	15	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha.

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

**Validez de contenido**  
**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Paul Denis Martínez Vitor	Maestro	1-15	Nivel Alto

**Sello y Firma:**



-----  
Mtro. Paul Denis Martínez Vitor  
ADMINISTRADOR  
CLAD - 03489

**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario 2:** Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

**Variable:** Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 : Eficiencia	16	4	4	4	4	Nivel alto	
	17	4	4	4	4	Nivel alto	
	18	4	4	3	4	Nivel alto	
	19	4	4	4	4	Nivel alto	
	20	4	4	4	4	Nivel alto	
D2: Eficacia	21	4	4	4	4	Nivel alto	
	22	4	4	4	4	Nivel alto	
	23	4	4	4	4	Nivel alto	
	24	4	4	4	4	Nivel alto	
	25	4	4	4	4	Nivel alto	
D3: Efectividad	26	4	4	4	4	Nivel alto	
	27	4	4	4	4	Nivel alto	
	28	4	4	4	4	Nivel alto	
	29	4	4	4	4	Nivel alto	
	30	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS POR							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha H  
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido**  
**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Paul Denis Martínez Vitor	Maestro	16-30	Nivel Alto

Sello y Firma:



-----  
Mtro. Paul Denis Martínez Vitor  
ADMINISTRADOR  
CLAD - 03489

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos denominados “**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN**” y “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación titulado “**Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez:** Mg. Flavio Camayo Meza

**Formación académica:** Lic. en Administración

**Áreas de experiencia profesional:** Gestión Pública. Gestión de Personal

**Tiempo:** 10 año hasta la actualidad

**Institución:** Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta</p>	<p>5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto</p>	<p>5.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8.Los ítems son suficientes</p>
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	<p>5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto</p>	<p>5.El ítem no es claro 6.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>

<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto</p>	<p>5.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	<p>5.No cumple con el criterio. 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto</p>	<p>5.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7.El ítem es relativamente importante 8.El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario 1:** Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac - 2019.

**Variable:** Motivación

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Motivación intrínseca	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	4	4	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	3	3	3	Moderado	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	4	4	4	4	Nivel alto	
D2: Motivación extrínseca	9	4	4	3	4	Nivel alto	
	10	4	4	3	4	Nivel alto	
	11	4	4	4	4	Nivel alto	
	12	4	4	4	4	Nivel alto	
	13	4	4	4	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
	15	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha.

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido**  
**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Lic. Adm. Flavio Camayo Meza	Mg. Gestión Pública		Nivel Alto

**Sello y Firma:**

**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario 2:** Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

**Variable:** Desempeño Laboral

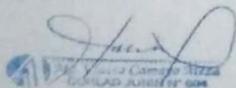
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 : Eficiencia	16	4	4	4	4	Nivel alto	
	17	4	4	4	4	Nivel alto	
	18	4	4	3	4	Nivel alto	
	19	4	4	4	4	Nivel alto	
	20	4	4	4	4	Nivel alto	
D2: Eficacia	21	4	4	4	4	Nivel alto	
	22	3	3	3	3	Moderado	
	23	4	4	4	4	Nivel alto	
	24	4	4	4	4	Nivel alto	
	25	4	4	4	4	Nivel alto	
D3: Efectividad	26	4	4	4	4	Nivel alto	
	27	4	4	4	4	Nivel alto	
	28	4	4	4	4	Nivel alto	
	29	4	4	4	4	Nivel alto	
	30	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS		POR					

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha H  
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido**  
**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Lic. Adm. Flavio Camayo Meza	Mg. Gestión Pública	16-30	Nivel Alto



Sello y Firma:

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**

**Planilla Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos denominados “**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN**” y “**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación titulado “**Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez:** Miguel Anibal Cerrón Aliaga

**Formación académica:** Magister en Gestión Pública

**Áreas de experiencia profesional:** Docente Universitario

**Tiempo:** 12 años hasta la actualidad

**Institución:** Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	9.No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 10. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 11. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 12. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9.No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9.El ítem no es claro 10. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 11. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 12. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>9.No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto</p>	<p>9.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 10. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 11. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 12. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	<p>9.No cumple con el criterio. 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto</p>	<p>9.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 10. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 11. El ítem es relativamente importante 12. El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario I: Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región  
Chachabero, Apurímac - 2019.

Variable: Motivación

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSER- VACIONES
D1: Motivación intrínseca	1	4	4	4	4	Alto	
	2	4	4	3	4	Alto	
	3	4	4	4	4	Alto	
	4	4	4	4	4	Alto	
	5	5	5	5	4	Moderado	
	6	4	4	5	4	Alto	
	7	4	4	5	4	Alto	
	8	4	4	4	4	Alto	
D2: Motivación extrínseca	9	4	4	4	4	Alto	
	10	4	4	4	4	Alto	
	11	4	4	4	4	Alto	
	12	4	4	3	4	Alto	
	13	5	5	5	4	Moderado	
	14	4	4	4	4	Alto	
15	4	4	4	4	Alto		
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha.

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la media.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido**

**Cuadro I**

**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Miguel Anibal Contrón Aliaga	Magister	15	Nivel Alto

Firma:



### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

**Cuestionario 2:** Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

**Variable:** Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 : Eficiencia	16	4	4	4	4	Alto	
	17	4	4	4	4	Alto	
	18	4	4	4	4	Alto	
	19	4	4	4	4	Alto	
	20	3	3	3	4	Moderado	
D2: Eficacia	21	4	4	4	4	Alto	
	22	4	4	3	4	Alto	
	23	4	4	4	4	Alto	
	24	4	4	4	4	Alto	
	25	4	4	4	4	Alto	
D3: Efectividad	26	4	4	4	4	Alto	
	27	4	4	4	4	Alto	
	28	4	4	4	4	Alto	
	29	4	4	4	4	Alto	
	30	4	4	4	4	Alto	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS POR							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha H  
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

#### Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Miguel Anibal Cerrón Aliaga	Magister	15	Nivel Alto

Firma:



## Anexo 7: Data de procesamiento de datos

**VARIABLE 1:  
MOTIVACION**

DIMENSIONES SUJETOS/ITEMS	MOTIVACION INTRINSECA									MOTIVACION EXTRINSECA								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	5	4	5	4	4	4	5	3	34	5	4	5	5	4	1	4	28	62
2	4	5	4	4	1	3	4	3	28	4	5	4	5	4	5	3	30	58
3	5	4	5	4	3	4	5	3	33	3	4	5	5	5	3	4	29	62
4	5	5	5	2	1	5	5	3	31	2	2	2	5	5	2	3	21	52
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38	3	4	5	3	4	3	5	27	65
6	5	4	5	4	5	4	5	2	34	4	5	5	3	3	3	3	26	60
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	2	3	3	3	5	25	64
8	5	4	5	3	5	4	5	3	34	5	4	5	5	3	3	4	29	63
9	4	3	4	5	5	3	4	5	33	4	3	3	4	5	4	3	26	59
10	5	5	5	2	5	5	5	2	34	2	2	2	3	3	3	3	18	52
11	4	4	4	3	5	4	4	3	31	3	4	5	3	4	5	4	28	59
12	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	3	3	3	2	3	20	48
13	5	5	5	2	5	5	5	2	34	4	5	4	5	3	3	5	29	63
14	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	4	5	5	3	4	5	31	65
15	3	1	3	2	3	1	5	2	20	2	2	2	2	2	2	3	15	35
16	4	3	4	2	4	3	4	2	26	5	4	5	4	5	4	3	30	56
17	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4	5	4	5	4	5	5	32	68
18	5	5	5	3	4	5	5	3	35	3	3	3	3	3	3	3	21	56
19	4	5	4	2	5	5	4	2	31	4	5	4	5	5	4	5	32	63
20	3	4	3	2	4	4	5	2	27	2	4	5	2	4	2	4	23	50
21	3	3	3	1	4	3	5	1	23	4	5	4	5	4	5	3	30	53
22	5	5	5	2	3	5	5	2	32	5	5	5	5	3	3	3	29	61
23	4	2	4	5	3	2	4	4	28	5	4	5	4	3	2	2	25	53
24	4	4	4	3	3	4	4	3	29	5	4	4	3	5	2	4	27	56
25	4	3	4	4	3	3	4	5	30	4	5	5	3	4	5	3	29	59
26	4	4	4	2	4	4	4	2	28	2	2	2	2	2	2	4	16	44
27	3	1	3	5	3	5	5	1	26	1	3	3	4	4	5	4	24	50
28	5	5	5	2	2	5	5	2	31	2	3	3	3	3	3	3	20	51
29	4	4	4	5	4	4	4	5	34	5	4	4	5	5	4	4	31	65
30	5	5	5	2	2	5	5	2	31	2	5	4	4	3	4	3	25	56
31	3	3	3	3	3	3	3	1	22	4	5	4	3	3	3	3	25	47
32	4	2	4	2	2	2	4	2	22	5	4	3	3	4	5	2	26	48
33	4	5	4	3	1	5	4	3	29	5	3	4	4	5	4	3	28	57
34	3	4	3	2	2	4	3	2	23	4	5	3	3	4	3	4	26	49
35	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	3	5	4	5	3	29	68

36	5	4	5	2	2	4	5	2	29	2	2	2	2	2	2	4	16	45
37	5	5	5	5	4	5	5	1	35	4	5	5	3	4	3	3	27	62
38	5	3	5	2	2	3	5	2	27	2	2	2	2	2	2	3	15	42
39	3	4	3	3	5	4	5	3	30	4	5	5	3	4	5	4	30	60
40	4	2	4	3	4	2	4	3	26	3	3	3	3	3	3	2	20	46
41	4	5	4	2	2	5	4	2	28	3	4	5	5	5	5	5	32	60
42	4	3	4	4	5	3	4	1	28	3	4	5	5	5	2	3	27	55
43	4	4	4	2	2	4	4	2	26	2	5	5	5	2	5	4	28	54
44	5	5	5	3	4	5	5	3	35	3	3	3	3	3	3	3	21	56
45	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	3	4	3	4	5	5	28	66
46	3	1	3	2	4	5	5	2	25	2	2	2	2	2	2	1	13	38
47	3	3	3	4	2	3	5	2	25	4	5	4	5	4	5	3	30	55
48	5	5	5	3	1	5	5	3	32	3	3	3	3	3	2	3	20	52
49	5	5	5	1	1	5	5	5	32	4	4	5	4	5	4	5	31	63
50	4	4	4	2	2	4	4	2	26	4	5	5	5	5	5	4	33	59
51	4	4	4	4	5	4	4	1	30	1	4	3	4	3	4	4	23	53
52	3	4	3	2	2	4	5	2	25	2	2	2	2	2	2	4	16	41
53	3	4	3	2	2	4	5	2	25	2	2	2	2	2	2	4	16	41
54	5	5	5	3	3	5	5	1	32	4	4	3	3	3	4	3	24	56
55	5	5	5	2	2	5	5	2	31	2	2	2	2	2	2	5	17	48
56	5	4	5	2	2	4	5	2	29	1	5	4	3	4	5	4	26	55
57	5	5	5	1	1	5	5	1	28	5	4	5	3	4	5	3	29	57
58	5	4	5	2	2	4	5	2	29	2	2	2	2	2	2	4	16	45
59	4	4	4	3	1	4	4	3	27	3	3	3	3	3	3	4	22	49
60	4	5	4	2	2	5	4	2	28	5	4	5	4	4	5	3	30	58
61	4	2	4	1	1	2	4	1	19	5	4	5	3	3	5	4	29	48
62	3	4	3	2	2	4	5	2	25	2	2	2	2	2	2	4	16	41
63	5	4	5	3	1	4	5	3	30	5	4	4	5	4	3	4	29	59
64	5	5	5	3	1	5	5	3	32	5	4	5	4	4	5	3	30	62
65	3	4	3	2	2	4	5	2	25	2	2	2	2	2	2	4	16	41
66	3	2	3	2	2	2	5	2	21	2	2	2	2	2	2	2	14	35
67	4	4	4	3	4	4	4	3	30	5	4	5	4	5	4	4	31	61
68	4	5	4	4	5	5	4	3	34	3	4	5	4	3	3	3	25	59
69	3	4	3	2	2	4	5	2	25	2	2	2	2	2	2	4	16	41
70	5	5	5	2	2	5	5	2	31	2	2	2	2	2	2	5	17	48

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO  
LABORAL**

DIMENSIONES	EFICIENCIA						EFICACIA						EFECTIVIDAD						TOTAL
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	2	5	3	3	5	18	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	2	16	51
2	3	4	2	2	4	15	2	4	3	2	3	14	2	3	3	2	4	14	43
3	4	4	4	4	5	21	4	5	4	3	4	20	4	4	4	5	2	19	60
4	3	3	3	3	4	16	2	4	2	3	5	16	3	4	4	3	3	17	49
5	4	5	2	2	5	18	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	2	18	55
6	5	5	4	5	3	22	3	4	5	4	5	21	3	4	4	5	4	20	63
7	4	4	3	3	5	19	4	5	5	3	4	21	4	5	4	5	2	20	60
8	3	5	2	2	4	16	2	4	3	2	5	16	5	3	4	3	2	17	49
9	4	5	3	3	4	19	4	5	4	3	3	19	3	4	4	4	3	18	56
10	2	4	2	2	4	14	3	2	3	4	5	17	4	2	3	3	4	16	47
11	3	4	4	4	5	20	4	5	4	3	5	21	5	5	3	4	4	21	62
12	3	5	3	3	4	18	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	48
13	2	5	2	2	5	16	4	3	4	2	4	17	2	4	4	4	2	16	49
14	4	4	3	5	4	20	3	3	4	5	5	20	5	4	4	3	4	20	60
15	3	5	2	2	5	17	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	2	18	54
16	2	4	1	1	4	12	2	4	2	1	3	12	3	3	2	2	3	13	37
17	4	3	3	3	5	18	5	3	3	3	4	18	5	4	3	3	2	17	53
18	3	5	1	1	5	15	4	5	3	1	3	16	4	4	2	3	3	16	47
19	2	4	3	3	5	17	4	5	4	3	3	19	3	3	4	4	4	18	54
20	4	4	2	2	4	16	4	4	4	2	5	19	3	5	4	3	4	19	54
21	1	5	1	1	5	13	5	3	2	2	3	15	4	3	2	2	4	15	43
22	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	5	17	5	3	3	3	4	18	52
23	3	5	2	2	5	17	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	4	20	56
24	4	4	3	3	4	18	2	4	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	49
25	3	5	2	2	5	17	4	3	3	2	5	17	5	3	3	3	2	16	50
26	2	5	1	1	4	13	4	4	3	3	4	18	2	4	4	5	2	17	48
27	3	4	3	3	5	18	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	53
28	2	3	2	2	4	13	2	4	2	2	3	13	4	2	3	2	2	13	39
29	4	5	3	3	5	20	4	5	4	3	5	21	5	5	4	3	3	20	61
30	4	4	1	1	4	14	4	4	4	1	3	16	3	3	3	3	3	15	45
31	2	5	2	2	5	16	5	3	2	3	3	16	5	4	2	3	3	17	49
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	2	5	2	3	16	47
33	4	4	1	1	5	15	4	5	4	1	3	17	3	3	4	5	3	18	50
34	5	5	3	3	4	20	2	4	2	3	5	16	4	3	3	3	4	17	53
35	2	4	1	1	5	13	5	5	5	3	4	22	4	4	5	5	3	21	56
36	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	2	15	46
37	3	5	2	2	5	17	4	5	4	2	5	20	5	5	4	4	2	20	57

38	2	5	1	1	4	13	2	4	2	1	4	13	4	2	2	3	3	14	40
39	3	5	3	3	5	19	4	5	4	3	2	18	2	4	5	5	2	18	55
40	4	3	1	1	3	12	3	3	3	1	5	15	3	3	3	3	4	16	43
41	2	4	2	2	5	15	4	3	4	2	4	17	4	4	3	4	2	17	49
42	3	5	3	3	4	18	2	3	2	3	4	14	4	3	3	3	2	15	47
43	4	3	2	2	5	16	4	5	4	2	3	18	3	3	4	4	4	18	52
44	2	4	3	3	5	17	5	3	3	3	4	18	4	4	4	4	2	18	53
45	3	5	1	1	5	15	4	5	4	1	5	19	5	4	3	3	5	20	54
46	4	1	2	2	4	13	2	4	2	2	4	14	3	3	2	3	4	15	42
47	2	3	3	3	5	16	5	4	4	3	3	19	4	3	4	3	4	18	53
48	3	4	1	1	3	12	3	3	3	1	2	12	2	4	3	2	2	13	37
49	4	5	2	2	5	18	5	5	5	2	3	20	3	4	4	4	3	18	56
50	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	2	3	2	4	15	45
51	3	4	1	1	5	14	4	5	4	1	3	17	3	3	3	4	3	16	47
52	4	5	2	2	4	17	2	4	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	44
53	2	4	3	3	5	17	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	4	18	52
54	3	5	1	1	5	15	5	3	3	3	3	17	3	3	4	4	3	17	49
55	4	5	3	3	5	20	5	5	5	3	4	22	4	4	5	3	2	18	60
56	5	3	2	2	3	15	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	2	13	41
57	4	3	1	1	5	14	4	5	4	1	3	17	3	3	3	4	3	16	47
58	3	4	3	3	4	17	2	4	2	3	4	15	3	3	3	3	4	16	48
59	2	3	1	1	5	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	42
60	4	5	3	3	4	19	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	49
61	3	3	2	2	5	15	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	4	16	46
62	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	47
63	2	3	3	3	5	16	4	3	3	3	2	15	2	4	4	2	2	14	45
64	4	5	1	1	4	15	2	4	2	1	4	13	4	3	3	2	2	14	42
65	3	4	3	3	5	18	4	5	4	3	3	19	3	4	5	4	3	19	56
66	4	5	1	1	5	16	3	3	3	1	4	14	4	3	3	3	2	15	45
67	3	3	2	2	5	15	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	45
68	4	5	3	3	4	19	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	2	16	52
69	2	4	1	1	5	13	5	3	3	3	3	17	3	3	4	5	3	18	48
70	3	4	3	3	5	18	3	4	4	4	3	18	3	4	5	4	2	18	54

## Anexo 8: Carta de aceptación de investigación.



**GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC**  
SUB REGION CHINCHEROS

*Allin Kawsanapaq*  
"Acto de la Lucha Contra La Corrupción y la Impunidad"

**CARTA DE ACEPTACION DE INVESTIGACION**

Fecha: 10/09/2019

Sr.  
Decano de la Universidad Peruana los Andes.

Presente:

Es grato dirigirme a UD. En la oportunidad de comunicarles que el estudiante de la Universidad Peruana los Andes: Alicia Zarate Hurtado, con DNI 43091887, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la escuela profesional De Administración y Sistemas, ha sido aceptada por nuestra institución para realizar la investigación titulada: Motivación y Desempeño laboral del personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019.

El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico, siendo de gran utilidad para este, para su institución y para nuestro país, me suscribo de Uds.

Atentamente

*Allin Kawsanapaq*

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
SUB REGION DE CHINCHEROS  
**Mg. Flor Rosario Carbajal Soto**  
GERENTE

Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional, jr. Cotabambas N° 121 Chincheros - Apurímac - Perú.  
930898531 subregionchincherosoficial@gmail.com SUB Región Chincheros

## Anexo 9: Fotos de aplicación del instrumento







