



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LA SUBGERENCIA
REGIONAL DE SUPERVISIÓN Y CONTROL DE OBRAS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE LORETO, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**LEYDI STEFANI MORI LANCHI
DIANA CAROLINA PINEDO QUESQUEN**

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°222-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **15** días del mes de **diciembre** del año 2023, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **Plataforma Google Meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LA SUBGERENCIA REGIONAL DE SUPERVISIÓN Y CONTROL DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°2399-2023-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **LEYDI STEFANI MORI LANCHI** y **DIANA CAROLINA PINEDO QUESQUEN**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag. (Presidente)**
Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mag. (Miembro)**
Lic. Adm. **ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag. (Miembro)**

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (15)**.

Estando las Bachilleres aptas para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **12:30 pm.** del **15** de **diciembre** del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag**
Presidente

Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag**
Miembro

Lic Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA, Mag.
Presidente
CLAD-09265



Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mag.
Miembro
CLAD- 07161



Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.
Miembro
CLAD- 22278



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_MORI LANCHI_PINEDO Q
UESQUEN.pdf**

AUTOR

MORI LANCHI / PINEDO QUESQUEN

RECuento DE PALABRAS

5655 Words

RECuento DE CARACTERES

30250 Characters

RECuento DE PÁGINAS

33 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

305.1KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 9:04 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 9:04 AM GMT-5

● **14% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por la simple razón de estar en sus planes y existir hasta este momento, a la universidad Nacional de la Amazonia Peruana, a nuestros padres guiarnos y motivarnos desde siempre para tomar las mejores decisiones y no rendirnos. A los Docentes, compañeros, amigos y todas aquellas personas que contribuyeron de alguna u otra forma a seguir los objetivos propuestos y lograrlos.

A Dios Todopoderoso, creador del cielo y universo porque sin él no somos nada, a mis padres y toda la familia por el apoyo y motivación que han brindado a lo largo de toda esta etapa universitaria.

LEYDI STEFANI, MORI LANCHI.

DIANA CAROLINA, PINEDO QUESQUEN.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, quien ha guiado y brindado la fuerza para seguir adelante, por brindarme salud y tranquilidad y guía que se necesita. Asimismo, a mi familia por su apoyo incondicional para salir adelante y apoyar a cumplir mis sueños. A nuestros docentes por todos los momentos que estuvieron ahí para apoyarnos y brindarnos a sus capacitaciones y conocimientos. Gracias por encaminarnos por el camino correcto, por hacernos personas de bien con grandes valores y sabiduría para los retos que se proponga en nuestro camino profesional. A nuestro asesor, Dr. Gilbert Roland Alvarado Arbildo agradezco por su tiempo. Dedicación y entusiasmo en la dirección para el desarrollo de esta tesis.

LEYDI STEFANI, MORI LANCHI.

DIANA CAROLINA, PINEDO QUESQUEN.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos.	8
CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	10
2.1. Formulación de la Hipótesis	10
2.2. Variable y su operacionalización.	10
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	12
3.1. Diseño Metodológico	12
3.2. Diseño Muestral	13
3.3. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.	13

3.4. Procesamiento y análisis de la información	14
3.5. Aspectos éticos	15
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	16
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	26
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	28
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	30
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	33
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos de la V1: motivación.	16
Tabla N° 2 Estadísticas de fiabilidad de la V1: Motivación.	16
Tabla N° 3 resumen de procesamiento de los casos de la V2: Desempeño Laboral.	17
Tabla N° 4 Estadísticas de fiabilidad de la V2: Desempeño Laboral.	17
Tabla N° 5 Correlación de las variables V1: Motivación Y V2: Desempeño Laboral.	18
Tabla N° 6 Correlación de la hipótesis específica N° 1.	19
Tabla N° 7 correlación de la hipótesis específica N°2.	20
Tabla N° 8 categoría de la V1: Motivación	21
Tabla N° 9 Categoría de la dimensión N° 1: Motivación Extrínseca.	22
Tabla N° 10 categoría de la dimensión N°2: Motivación Intrínseca.	23
Tabla N° 11 categoría de la variable N°2: Desempeño Laboral.	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Frecuencia de la V1: motivación.	21
Figura N° 2 frecuencia de la dimensión N°1: Motivación Extrínseca.	22
Figura N° 3 frecuencia de la dimensión N°2: Motivación Intrínseca.	23
Figura N° 4 frecuencia de V2: Desempeño Laboral.	24

RESUMEN

El principal propósito de esta tesis consiste en investigar la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023. Para esto, se utilizó el enfoque cuantitativo. Tipo de método descriptiva correlacional. Los coeficientes de correlación de Pearson se calculan utilizando la información obtenida de las encuestas recopiladas para evaluar la relación entre variables según el comportamiento previsible de la muestra o población. Teniendo la evidencia encontrada, podemos afirmar que la hipótesis previamente planteada es correcta. Se observa una significativa correlación relevante entre motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia Regional de Supervisión y Control de Obras, 2023.

Palabras clave: Motivación y Desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to investigate whether there is a relationship between the motivation and work performance of the collaborators on the Regional Sub management of Supervision and Control of works of the Regional Government of Loreto, 2023. For this, the quantitative approach was used. Type of correlational descriptive method. Pearson correlation coefficients are calculated using the information obtained from the surveys collect to evaluate the relationship between variables based on the predictable behavior of the sample or population. Once the evidence is found, we can affirm that the previously stated hypothesis is correct. A relevant significant correlation is observed between motivation and work performance in the collaborator of the Regional Sub management of Supervision and Control of Works, 2023.

Keywords: Motivation and labor performance.

INTRODUCCIÓN

Como punto de partida, el propósito de la presente tesis consiste en identificar si existe relación entre motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras, 2023. Como problema general tenemos, ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023? Se empleo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional; el valor Pearson es 0,742**, ya que las variables entre si se correlacionan demostrando un tipo de comportamiento previsible para la muestra; La población y muestra se conforma por 31 trabajadores de la oficina. La tesis se va a organizar del siguiente modo: -Capítulo I: Marco teórico; -Capítulo II: Hipótesis y variables; -Capítulo III: Metodología; -Capítulo IV: Resultados; -Capítulo V: Discusión; -Capítulo VI: Conclusión, este último Capítulo detalla la afirmación de la existencia de una relación directa de modo significativa presentando en la Variable 1 y la Variable 2; Por último, el valor sigma o bilateral indica un grado de significancia la cual es igual a 0.000.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes

Con año de publicación 2020, se llevó a cabo la tesis con enfoque de tipo cualitativo, no experimental descriptivo como también correlacional. El análisis de la confiabilidad estableció que el Alpha de Cronbach es de 82.4 % perteneciendo a variable 1: motivación y 85.8% pertenece a la segunda variable desempeño laboral estos resultados afirman los buenos niveles de confiabilidad. En el estudio, se empleó el software estadístico SPSS para realizar la hipótesis Rho de Spearman. Como coeficiente se obtuvieron los resultados de correlación Rho de Spearman igual a 0.906 y un nivel de significancia de 0,000 ($\alpha=0.05$) A partir de estos hallazgos, como conclusión afirmamos la existencia de una fuerte y significativa relación directa entre las dos variables, motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. (Sanchez B, 2020).

En Lima año 2022 se publicó la investigación titulada Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021, El objetivo de esta investigación fue de estudiar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de la mencionada Dirección. Como hipótesis se sostiene la influencia de manera directa entre motivación y desempeño laboral. Esta investigación ha sido realizada tipo descriptivo-causal, se encargó de analizar la relación de causalidad entre estas variables, la población se conformó por 42 personas quienes laboran activamente en la dependencia, en la recopilación de información se empleó el cuestionario , este instrumento estaba dividido en dos partes, la primera parte lo conforman

21 preguntas relacionadas con la variable 1: motivación con sus dimensiones, motivación intrínseca y extrínseca y 24 preguntas, las dimensiones desempeño laboral, el civismo y desempeño de tarea corresponden a la Variable 2 Desempeño Laboral, sumando un total de 45 preguntas para las opciones de respuesta se eligió la escala de Likert con opciones de respuesta de 5 categorías. Lo que respecta a confiabilidad, se usó el coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo el coeficiente la cual asciende a 0.993 para el cuestionario de la primera variable que responde a la motivación y la segunda variable, desempeño laboral en lo que respecta el Alfa de Cronbach se obtuvo 0.886, estos dos resultados de confiabilidad son considerados como excelente y bueno. Posteriormente entre los resultados finales se encontraron valores de ocurrencia en la variable motivación laboral, para la escala Bajo 0%, Medio 19.05%, Alto 80.95%; en la motivación de tipo extrínseca indicó el valor de ocurrencia para la escala Bajo 0%, Medio 40.48%, Alto con 59.52%. Por otro lado, las dimensiones del desempeño laboral, el civismo y desempeño de la tarea quien resulta más relevante es esta última, a un nivel del 69.05% por encima de la dimensión civismo con 64.29%, respuestas propias del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021. Finalmente se concluyó y bajo un exhaustivo juicio de expertos aprobar la hipótesis, ya que en los resultados finales bajo la prueba de hipótesis de RHO Spearman, se encontró que el grado de significancia es 0.000 (0%) siendo menor al 0.05 (5%) y 0,729 el valor correlacional de Spearman. Por tanto, la hipótesis en investigación propuesta es positiva y significativa. La motivación intrínseca variable 1: Motivación que mejor funciona, arrojando un nivel de 80.95% demostrando un mayor grado de significancia mientras desempeño de la tarea de la variable

2: Desempeño laboral presenta un nivel de 69.05%, este último significa un menor grado de importancia en el personal investigado, en forma cualitativa esto explica la buena independencia del personal, así como el hecho de que la actividad produce gratificación espontánea asociada con satisfacer sus necesidades psicológicas personales. Estas manifestaciones reflejan un tipo de conexión directa con desempeño laboral, por lo tanto, mayor es el nivel de conexión con sus emociones durante la realización de sus actividades, mayor será la productividad de los colaboradores. (Ccanto Peralta, 2021).

1.2 Bases teóricas

A. Motivación

(Ajello, 2003) menciona que debe entenderse a la motivación como una acción que apoya en el desarrollo de actividades que son relevantes para una persona. A nivel educativo, la motivación debe entenderse como la voluntad positiva que ayuda a aprender y continuarlo por sí mismo.

(Newstrom J. , 2011) indica a la motivación como fuerza interna o fuerza externa que hace que algún usuario elija una actividad y actúe de cierta manera. Es una combinación compleja de fuerzas mentales individuales y hace que las personas obtengan interesarse significativamente en el enfoque de la acción, nivel de compromiso y duración de acción.

(Vélaz, 1996) Manifiesta a la motivación como "el poder del esfuerzo para inducir comportamientos que toman en cuenta factores internos y factores externos relevantes" (p. 21).

Por lo que, se precisa entender por factores internos, a las necesidades, deseos etc. Es decir, una fuerza que logra motivar a uno depende mucho del aspecto o factor interno y también del incentivo o aspecto externo (recompensa).

(Flores C. , 2000) menciona a la motivación como un proceso en el que los individuos dirigen sus acciones para la satisfacción de sus necesidades derivadas de otros estímulos y experimentan una sensación de satisfacción cuando son realizadas o cumplidas.

Teorías de la motivación

Abraham Maslow sostiene que las personas encuentran su motivación en cinco distintas categorías de necesidades, las cuales comprenden las áreas de seguridad, autorrealización, fisiológicas, afecto y de estima. (Santrock, 2002)

Algo relevante en la mencionada Teoría de Abraham Maslow radica que, realizada la satisfacción de un conjunto de necesidades, dejan de servir como motivadoras (Administración. Octava edición, 2005). Se refiere que para motivar a los colaboradores al momento de efectuar sus respectivas labores se debe lograr la satisfacción de las necesidades pendientes.

Dimensiones de la Motivación

Extrínseca:

(Ryan & Deci, 2000) se refieren a la fortaleza o impulso que proviene de diversos factores del exterior a un individuo y que la lleva a actuar de cierta

manera para obtener recompensas o evitar consecuencias negativas, en lugar de realizar la acción por interés propio o satisfacción intrínseca.

Intrínseca:

(Edward Deci & Ryan, 2000) indica al estímulo o deseo interno que incita a alguien realizar una actividad o tarea por el simple placer, satisfacción o interés en la actividad misma, sin necesidad de recompensas externas.

B. Desempeño laboral

(Alles, 2017) Determina al desempeño laboral de acuerdo al proceso que se realiza a fin de lograr el éxito que tiene una entidad en la realización de las actividades y fines laborales. Tomando en cuenta a nivel de toda la organización medir la variable brinda un análisis sobre la ejecución de las metas a nivel individual.

Para (Chiavenato I. , 2015) se refiere a la evaluación del desempeño como un proceso global evaluando las actividades que desarrollan los individuos para contribuir a las metas organizacionales y gestionar el desempeño humano en las empresas.

El esfuerzo laboral es visible a través del comportamiento de los trabajadores para alcanzar las metas establecidas, lo que constituye una estrategia individual para alcanzar las metas organizacionales. (Chiavenato I. , 2000)

Dimensiones del desempeño laboral

Competencia:

(Alles, 2008) Hace hincapié en que la noción de competencia abarca las aptitudes, habilidades, experiencias, actitudes y destrezas que una persona posee y emplea de forma eficaz para afrontar y resolver situaciones y desafíos particulares dentro de un contexto o ámbito específico.

Iniciativa:

(Duckworth, 2016) La iniciativa se refiere a la capacidad o disposición de una persona para tomar la delantera, proponer acciones o ideas de forma activa y emprender nuevas actividades sin necesidad de que alguien se lo pida o dirija específicamente. Implica tener la motivación y la voluntad de comenzar o liderar algo por propia iniciativa.

Productividad:

(Lewis, 2004) productividad está referida a la conexión entre la cantidad de bienes producidos y recursos que se utilizaron para la producción del mismo. En términos más simples, es la eficiencia al momento de utilizar recursos para lograr resultados específicos. Una mayor productividad implica lograr más con menos recursos, lo que es un indicador importante para medir la eficiencia y el rendimiento en diversas áreas, como la economía, la industria o el trabajo.

Logros de metas:

(Locke & Latham, 2002) El logro de metas es el proceso de establecer los objetivos específicos y alcanzarlos a través de acciones planificadas y

persistentes. Implica identificar lo que se desea lograr, establecer metas claras y realistas, desarrollar un plan de acción, y tomar las medidas necesarias para llegar al resultado deseado.

Relación interpersonal:

(Porges, 2017) La relación interpersonal se refiere a la interacción y conexión que se establece entre dos o más personas. Es un proceso dinámico en el que los individuos se comunican, comparten experiencias, emociones, ideas y establecen vínculos afectivos, sociales o profesionales. Las relaciones interpersonales son fundamentales para el desarrollo del ser humano y juegan un papel crucial al momento de la satisfacción emocional y tranquilidad psicológica.

1.3 Definición de términos básicos.

a. Motivación:

Según (Herrera, Ramírez, Roa, & Herrera, 2004) mencionan a la motivación como el pilar más importante para la explicación del diverso comportamiento del ser humano, considerando el porqué del comportamiento. Es decir, motivación significa que una persona primero reacciona (activación), se mueve hacia una meta (dirección) y continúa alcanzándola (mantenimiento).

b. Desempeño:

El desempeño se refiere a lo que una persona o colaborador organiza o desarrolla como parte de sus actividades profesionales. y lo que otros ven

como una contribución a las metas de la organización. (Franklin & Krieger, 2011).

c. Desempeño Laboral:

El desempeño laboral está referido al rendimiento y la calidad que realiza una persona en el trabajo que realiza un individuo. Implica la evaluación de la eficiencia, efectividad y competencia la que lleva un empleado para desempeñar sus responsabilidades asignadas. La evaluación del desempeño laboral puede basarse en diversos indicadores, como la cantidad de trabajo completado y la precisión al llevar a cabo las tareas, la capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, entre otros aspectos relacionados con el éxito y la contribución del empleado a la organización. (Cohen, 2018).

d. Laboral:

El término "laboral" se refiere a todo lo relacionado con el trabajo o empleo, tanto en términos de las actividades que se realizan en el ámbito laboral como de los aspectos legales y organizativos que gestionan las relaciones laborales entre los empleadores y los empleados. (Marcus, Brealey, & Myers, 2007).

CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Existencia de relación alta y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hipótesis específicas.

1. Existencia de relación representativa entre motivación Extrínseca con el desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.
2. Existencia de relación representativa entre motivación Intrínseca con el desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras, 2023.

2.2. Variable y su operacionalización.

Variables.

Variable₁: V1: Motivación.

Variable₂: V2: Desempeño laboral.

Operacionalización.

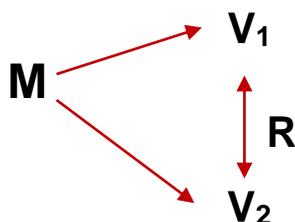
Variable	Definiciones	Tipos de acuerdo a su naturaleza	Dimensiones	Indicador (ítems)	Categorías de acuerdo a las Variables.	Categorías de acuerdo a las dimensiones.	Tipo de escala de medición.	Instrumentos de recolecciones
Motivación	Es una cualidad psicológica humana que aporta el nivel de compromiso de alguien. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996)	Cuantitativo.	Motivación Intrínseca	1 al 10	-Alta: 82-91 -Media: 71-81 -Baja: 60-70	No aplica.	Ordinal	Encuesta
	Motivación Extrínseca		11 al 21					
Desempeño laboral	Significa la importancia de contribuir a la entidad en los diversos momentos en donde el trabajador expresa su conducta en un determinado período. (Palaci, 2005)		Competencia.	1 al 4	-Alta: 92-101. -Media:80-91 -Baja: 68-79			
			Iniciativa.	5 al 8				
			Productividad	9 al 12				
			Logro de metas	13 al 16				
			Relación interpersonal.	17 al 21				

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Diseño Metodológico

La investigación se clasifica como descriptivo correlacional, se enfoca en la utilización de métodos cuantitativos. buscando describir la forma natural de desenvolver los hechos. (Hernandez & Mendoza, 2018) señala que cuando no existe una manipulación de las variables observando los fenómenos tal y como se formen es de tipo no experimental, por consiguiente, serán correlacionados de tal forma que se asocie a fenómenos, conceptos, variables o hechos midiendo lo términos estadísticos de estas variables.

Diseño descriptiva – correlacional.



Dónde:

M: Muestra, Sub Gerencia Regional de Supervisión y Control de Obras, 2023.

V₁: Motivación.

V₂: Desempeño Laboral.

R= Relación entre variables.

3.2. Diseño Muestral

Población de estudio.

En la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023, la totalidad de colaboradores asciende a 31 personas, siendo todos ellos parte de nuestra población.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Los trabajadores encontrados físicamente realizando sus funciones y pertenezcan a la Subgerencia Regional De Supervisión Y Control De Obras Del Gobierno Regional De Loreto.

Criterios de exclusión

No se tomarán en cuenta los siguientes empleados: aquellos que estén en licencia, aquellos que estén realizando comisiones de servicio o que estén disfrutando de sus vacaciones físicas en el momento en que la recolección de los datos se lleve a cabo mediante el instrumento de recolección, nuestra encuesta.

3.3. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

Procedimiento.

El procedimiento de recopilación de los datos será a través del siguiente procedimiento:

- Para llevar a cabo la recopilación de datos, será necesario solicitar la autorización del Subgerente Regional de Supervisión y Control de Obras, quien responde al nombre de Ing. Luis Montalván Guerra.
- Aprobada la solicitud se aplicará la encuesta a la muestra es decir a los trabajadores.
- Finalizado las encuestas se elaborará la base de datos la cual se incorporará en el software estadístico SPSS 26 para todos los análisis correspondientes.

Técnica e instrumento

La técnica que se va a aplicar para recolectar los datos serán las encuestas de preguntas del tipo cerradas.

3.4. Procesamiento y análisis de la información

- La información que debemos recopilar se gestionara mediante el software de estadísticas Microsoft Excel, donde se organizarán las estadísticas en tablas y gráficos de cálculo dinámico.
- Seguidamente con el apoyo del software estadístico SPSS 26 se procederá al análisis de los datos.
- Finalmente se presentará la información recolectada mediante tablas y figuras dinámicas que representen el análisis de las variables.

3.5. Aspectos éticos

El presente trabajo se va a realizar bajo la normativa que establece la Universidad, la cual se conduce por aquellos modelos que están vigentes, aplicaremos citas en formato APA, y correspondiente a las encuestas se comunicará a los trabajadores de la entidad que será totalmente anónima, por tal motivo no están regidos a un mandato obligatorio todo lo contrario la participación es completamente voluntaria.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Se empleó el Software Microsoft Office Excel para llevar a cabo el procesamiento de los datos, introduciendo la información en una tabla dinámica, finalmente todo lo procesado es importado al software estadístico SPSS la cual facilita el análisis de los datos mediante tablas y figuras estadísticas.

A continuación, se presenta las tablas y gráficos correspondientes al tipo de estadística descriptiva e inferencial usados para obtener los resultados.

FIABILIDAD DE LAS VARIABLES:

Tabla N° 1 Resumen de procesamiento de casos de la V1: motivación.

		N°	%
casos	Validos	31	100,0

De acuerdo con la tabla N° 1, se observa que los casos válidos para su consideración son un total de 31, lo que representa el 100% del total; por otro lado, no se ha excluido ningún caso, es decir, la exclusión es igual a cero.

Tabla N° 2 Estadísticas de fiabilidad de la V1: Motivación.

Alfa de Cronbach.	Elementos.
,703	21

De acuerdo a la Tabla 2, se presenta un valor de 0,703 como coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de la variable 1, Motivación. Esto indica que

se tiene una confiabilidad bastante alta en todos los casos que se han analizado.

Tabla N° 3 resumen de procesamiento de los casos de la V2:

Desempeño Laboral.

	N	%
casos Validos.	31	100,00

Según se observa en la Tabla 3, los 31 casos que pertenecen al total de la variable 2 Desempeño laboral que fueron procesados todos ellos son válidos.

Tabla N° 4 Estadísticas de fiabilidad de la V2: Desempeño Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos.
,905	21

De acuerdo a la tabla N° 4 refleja un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,905 para la variable 2: Desempeño Laboral. Esto indica una confiabilidad bastante alta en todos los casos que se han analizado.

Correlaciones

Hipótesis General.

Hi: Existencia de relación alta entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Tabla N° 5 Correlación de las variables V1: Motivación Y V2:

Desempeño Laboral.

		V2: Desempeño laboral
V1: Motivación	Correlación de Pearson.	,742**
	Sigma Bilateral.	,000
	N°	31

La tabla N° 5 presenta un valor de Sigma bilateral de 0,000 la cual representa un grado significativo. según la regla de decisión, se acepta la Hipótesis si el valor sigma bilateral que fue calculado está por debajo de los 0.05. Los resultados en la Tabla N° 5 demuestran el coeficiente de la correlación de Pearson obtenido en base a la recolección de datos utilizando el instrumento en este caso el cuestionario fue de 0,742. Esto detalla que entre la V1 y la V2 existiendo correlación positiva considerable. A la luz de estos resultados, podemos afirmar con seguridad la hipótesis siguiente es válida: Existe una relación representativa entre la motivación intrínseca con el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hipótesis N° 1: Existe relación representativa entre motivación extrínseca con el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Tabla N° 6 Correlación de la hipótesis específica N° 1.

		V2: Desempeño laboral
D1: Motivación extrínseca	Correlación de Pearson.	,626**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	31

Teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis si el valor sigma premeditado supera los 0.05. La tabla N° 6 presenta que el valor de correlación de Pearson obtenido a partir de la información suministrada por el cuestionario es 0,626. Reafirmando que la correlación es de tipo positiva media entre la D1: Motivación Extrínseca y V2: Desempeño Laboral. A la luz de estos resultados, podemos afirmar con seguridad que la hipótesis siguiente es válida: Existe relación representativa entre motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto 2023.

Hipótesis N° 2: Existe relación representativa entre motivación intrínseca con el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Tabla N° 7 correlación de la hipótesis específica N°2.

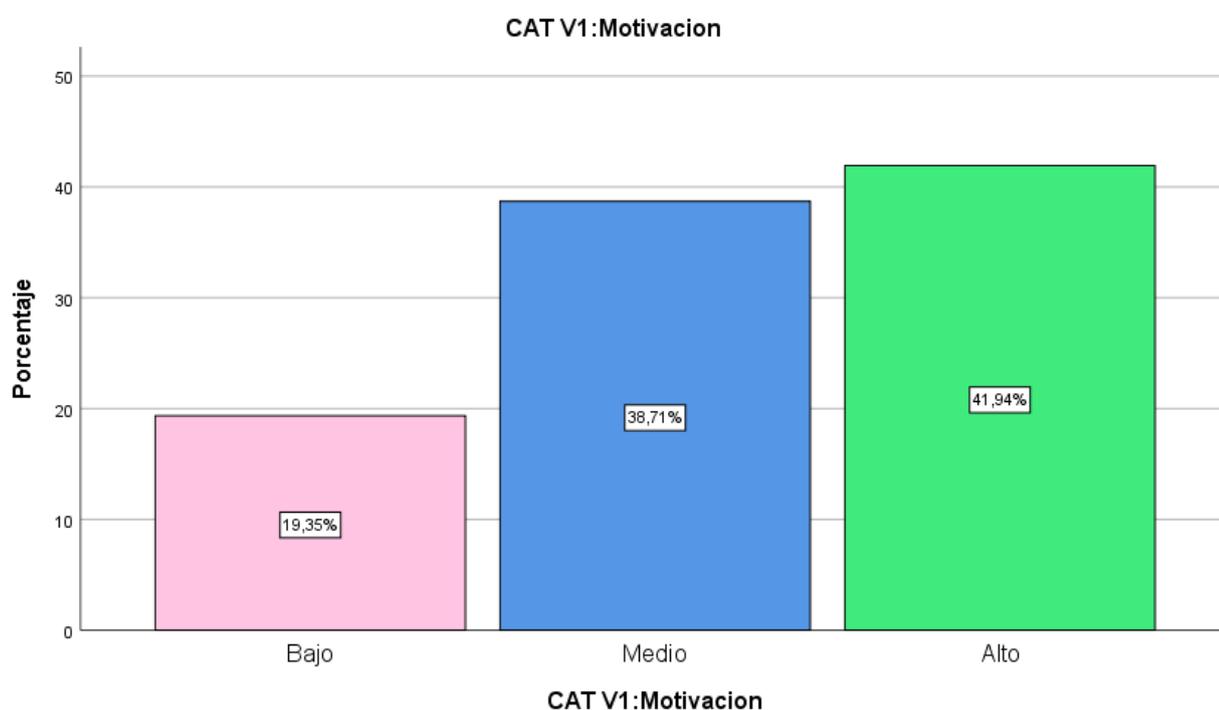
		V2: Desempeño laboral
D2: Motivación Intrínseca.	Correlación de Pearson.	,729**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	31

De acuerdo al valor Sigma o valor dos caras la cual corresponde a 0,000 mostrando un tipo de grado significativo. Guiándonos por la regla de decisión, se valida la hipótesis si el valor Sigma premeditado está por debajo de los 0.05. como se observa en la tabla N°7, el coeficiente de la correlación de Pearson, en este estudio es 0,729. Afirmando una correlación de tipo positiva considerable entre una variable y las mediciones de las dos variables. Se afirma que los valores obtenidos respaldan la hipótesis: Existe relación representativa entre motivación intrínseca con el desempeño laboral de los colaboradores de la Sub gerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto 2023.

Tabla N° 8 categoría de la V1: Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
valido	Bajo	06	19,4	19,4	19,4
	Medio	12	38,7	38,7	58,1
	Alto	13	41,9	41,9	100,00
	Total	31	100,00	100,00	

Figura N° 1 Frecuencia de la V1: motivación.

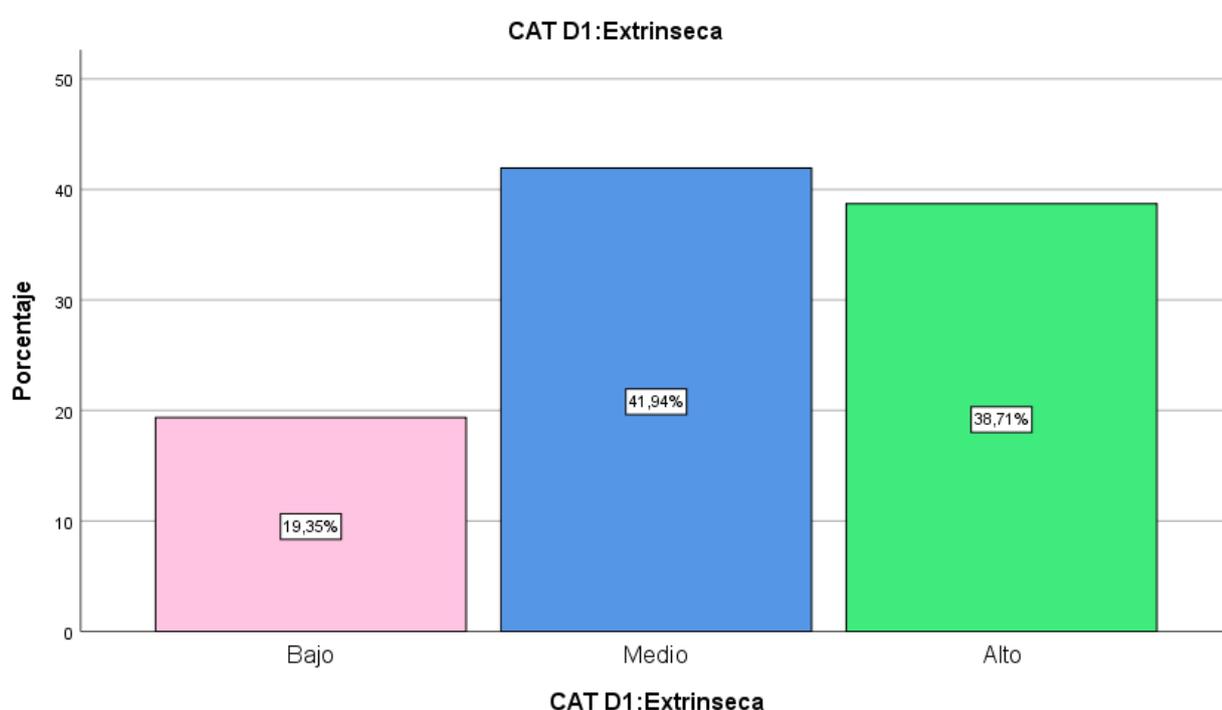


De acuerdo a la Tabla N° 8 junto a la Figura N° 1, muestran el promedio de la totalidad de respuestas de los encuestados respecto a la V1: Motivación. De todos ellos, 6 colaboradores corresponden el 19,4% percibe el ambiente como bajo, mientras que el 41.9 % igual 13 colaboradores consideran que la organización de la entidad se ubica en el rango “medio”. Finalmente, la categoría “alto” asciende a 41,94% total de 13 personas.

Tabla N° 9 Categoría de la dimensión N° 1: Motivación Extrínseca.

		Frecuencia	porcentaje	Porcentajes	Porcentajes
		s	s	valido	acumulado
Valido	Bajo	6	19,4	19,4	19,4
	Medio	13	41,9	41,9	61,3
	Alto	12	38,7	38,7	100,00
	Total	31	100,00	100,00	

Figura N° 2 frecuencia de la dimensión N°1: Motivación Extrínseca.

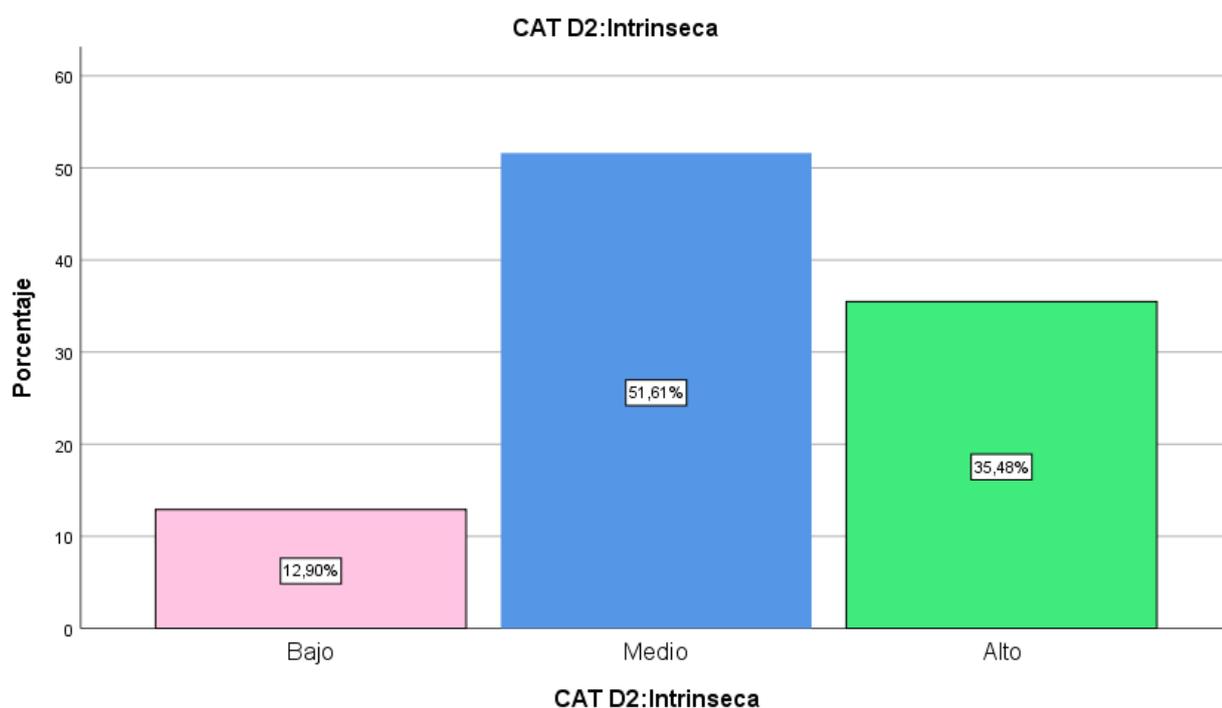


De acuerdo a la tabla N° 9 y Figura N° 2 representan promedios de las respuestas obtenidos los encuestados relacionado a la D1: Motivación Extrínseca de la V1: El 19,35% (6 encuestados) percibe esto como categoría "Bajo" en la entidad. El 41,94% la califica como "medio", mientras que el 38,71% (12 personas) la considera "alta".

Tabla N° 10 categoría de la dimensión N°2: Motivación Intrínseca.

		frecuencias	Porcentajes validos	Porcentaje acumulado
valido	Bajo	4	12,9	12,9
	Medio	16	51,6	64,5
	Alto	11	35,5	100,0
	total	31	100,00	

Figura N° 3 frecuencia de la dimensión N°2: Motivación Intrínseca.

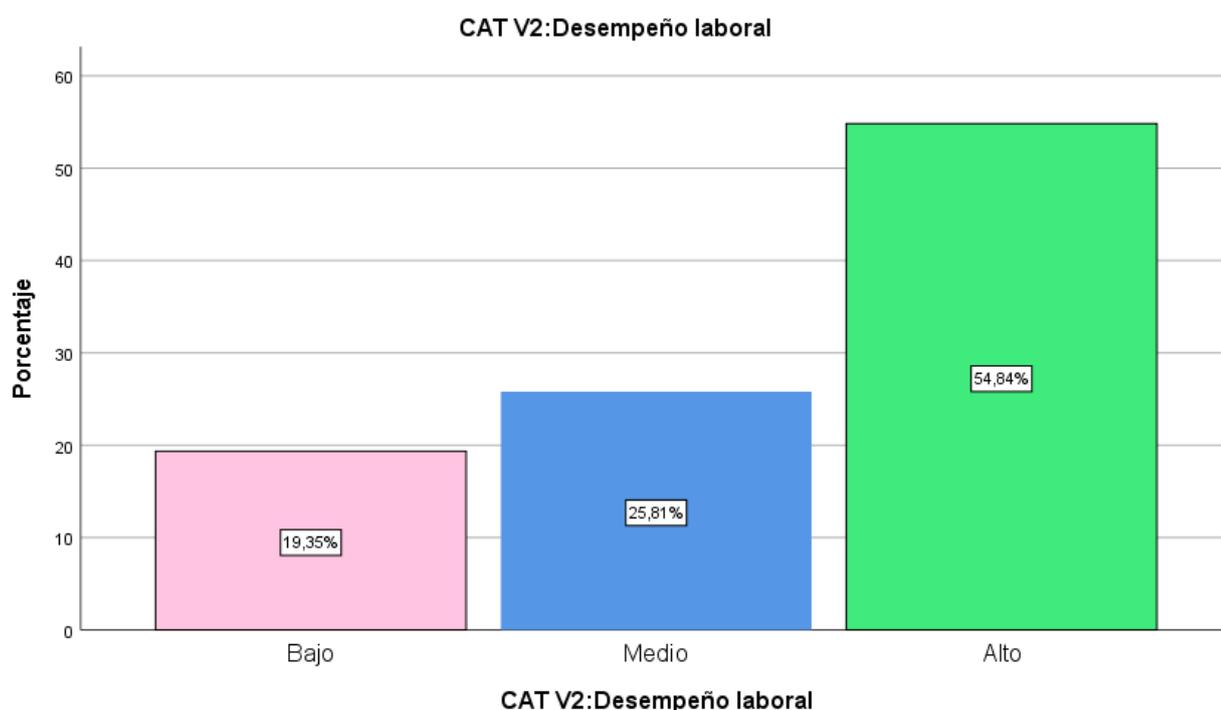


En la tabla N° 10 y Figura N° 3 se presenta el promedio de las respuestas obtenido por los encuestados referente a la dimensión N° 2 de la variable N° 1. Se observa una correlación del 12.90%, correspondiente a 4 colaboradores que evaluaron la motivación extrínseca como "Bajo". El 51,61% la clasifica como "medio", mientras que el 35,48% (11 personas) la califica como "alta".

Tabla N° 11 categoría de la variable N°2: Desempeño Laboral.

V2: Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes	Porcentajes
		s	s.	válidos.	acumulados.
Validos	Bajo	6	19,4	19,4	19,4
	Medio	8	25,8	25,8	45,2
	Alto	17	54,8	54,8	100,00
	Total	31	100,00	100,00	

Figura N° 4 frecuencia de V2: Desempeño Laboral.



De acuerdo a la Tabla N°11 y Figura N°4 podemos exhibir el valor medio calculado a partir de las respuestas brindadas por los participantes en relación a la V2el promedio derivado de las respuestas de los encuestados en relación a la V2: Desempeño Laboral. El 19,35%, equivalente a 6 personas expresan su insatisfacción con el desempeño laboral ya que se encuentran en una categoría “bajo”, el 25,81% o 8 encuestados consideran que se encuentran en

una categoría “medio”, mientras que el 54,84% o 17 colaboradores se ubican en la categoría “alto”

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Se procede a confirmar la hipótesis de acuerdo con los hallazgos, respaldando se observa una correlación positiva y estadísticamente relevante entre las variables Motivación y Desempeño Laboral. Estos resultados también se sustentan en la tesis de (Sanchez B, 2020), tesis enfocada en la “Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL S.A.C en la ciudad de Trujillo, 2020”. Para la realización de esta investigación, se utilizó un estudio de naturaleza cuantitativa que sigue un enfoque No Experimental, utiliza un diseño transversal y se enfoca en describir y establecer correlaciones entre las variables. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor la cual asciende a 0.906, indicando una fuerte correlación positiva con un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($\alpha 0.05$).

Estos resultados están relacionados con lo que sustenta la tesis de (Ccanto Peralta, 2021) la tesis concluye en que la motivación guarda una relación significativa con el rendimiento laboral entre los miembros del personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021. La correlación de Spearman se encuentra en 0.729, lo que señala una correlación positiva de intensidad moderada. Además, el nivel de significancia es de 0.000, lo que representa un 0%, siendo menor que el nivel de referencia del 0.05 (5%). Esto implica que a medida que los trabajadores estén más vinculados emocionalmente en la ejecución de sus labores, su productividad tendera a ser mayor.

(Chiavenato I. , 2018), afirma que cuando un socio interno está desmotivado, tiene un desempeño inferior en el área de labores. Por ello, si toda organización promueve un clima laboral óptimo, Esto se manifestará en las actitudes y disposición de los empleados en su entorno de trabajo, ya que experimentarán motivación y estarán estrechamente alineados con su rendimiento laboral.

Entonces, al emplear las pruebas de hipótesis de Spearman y estadísticas de Pearson, se consiguió concluir en que la motivación intrínseca y el desempeño laboral existe relación positiva y significativa, con un valor de correlación de Pearson de 0.715. Del mismo modo, la relación entre la Motivación Extrínseca y el desempeño laboral revela un coeficiente de correlación de Pearson de 0.729, lo que igualmente señala una sólida correlación positiva, respaldando la noción de que un incremento en la motivación se traduce en un mayor rendimiento por parte de todos los colaboradores.

No obstante, es esencial resaltar que en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre año 2021, la dimensión de la motivación intrínseca es la más significativa, alcanzando un nivel de 80.95, en contraposición a la motivación extrínseca, que presenta un nivel inferior del 69.05%. Esto concuerda con los resultados de la presente tesis, coincidiendo con las tendencias, aunque existe una ligera diferencia debido al uso de diferentes coeficientes de correlación.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El principal propósito de esta investigación consiste en establecer la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en el trabajo de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023. Concluyéndose de que si existe una correlación directa y significativa entre las dos variables Motivación y Desempeño laboral. Este hallazgo se sustenta en un coeficiente de correlación de Pearson calculado de 0,742, utilizando los datos recabados de la Variable 1, que corresponde a la motivación y Variable 2, que se refiere al desempeño laboral. Por otro lado, el valor de sigma bilateral es igual a 0.000, lo cual cumple con el estándar de aceptación de la hipótesis a causa de que cuando el valor sigma calculado es menor a 0.05 cumple con este criterio de aceptación. Finalmente, en base a las hipótesis específicas, se concluye lo siguiente:

1. Posterior al análisis de correlación de Pearson entre la Dimensión N° 1 (Motivación Extrínseca) y la Variable N°2 (Desempeño Laboral), se concluye la existencia de una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras en el año 2023. Esto lo reafirma el valor de sigma bilateral la cual es de 0.000 siendo inferior a 0.05, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.626 para la relación entre la D1: Motivación extrínseca y V2: Desempeño laboral.

2. Procediendo a utilizar la regla de decisión para la evaluación de la hipótesis específica N° 2, concluimos afirmando la existencia de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras en 2023. Esta afirmación se sustenta en el cálculo de la correlación de Pearson resultando 0.729 y el valor sigma bilateral de 0.000, siendo menor que 0.05, se determina la relación entre la D1: Motivación Intrínseca de la V1: Motivación y V2: Desempeño Laboral.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se procede a realizar las recomendaciones dirigido a la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023 manejar la información de esta investigación para estar al tanto de buena fuente sobre la relación existente entre motivación y desempeño laboral de esta forma trabajar con estas variables de acuerdo a las expectativas y estrategias organizacionales de los colaboradores en base a ello dar más importancia a las diferentes áreas de la organización.

Respecto a la variable 1: Motivación, aunque los resultados son realmente favorables, se recomienda a la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras continuar fortaleciendo la motivación intrínseca para mantener a los trabajadores realizando sus actividades cotidianas laborales por su propio interés para que sigan sintiendo que son significativos dentro del área del trabajo y porque les encanta hacerlo. Asimismo, se sugiere que investigaciones futuras consideren la inclusión de indicadores adicionales específicos, con el fin de obtener un conjunto más amplio de datos frescos. De esta manera, la organización podrá alcanzar sus metas institucionales de manera efectiva y satisfactoria.

Recomendaciones para nuestras hipótesis específicas:

1. Para perfeccionar nuestra D1: Motivación Intrínseca recomendamos implementar programa motivacional, por sugerencia lo llamaremos PROGRAMA OPC, este consta de:

-O: Ofrecer formaciones a los colaboradores que contribuyan a su desarrollo personal, esto podría llevarse a cabo mediante talleres dos veces al mes en donde el Gerente del área ocupe el papel de ponente, en base a su larga trayectoria y como líder del área transmita autoconocimiento, liderazgo, gestión de emociones durante las tareas y como esto influye en el desempeño.

-P: Promover los nexos entre los colaboradores, es decir fomentar el compañerismo, creándose grupos informales de trabajo en donde se planifiquen u organicen actividades extralaborales durante los fines de semana con la finalidad que los trabajadores interactúen formando lazos fraternales que se verán reflejados durante los días hábiles en el trabajo.

-C: cuidar la salud de los colaboradores, procurando que se realicen las labores cotidianas en un espacio limpio ofreciendo bienestar físico y emocional aplicando las relaciones interpersonales entre ellos, se recomienda aplicar la RISOTERAPIA, esta técnica genera beneficios socioemocionales a través de la risa, la razón de la recomendación parte de que en las oficinas empresariales suele acumularse un cierto nivel de estrés, como consecuencia atrae emociones como la ansiedad, ira y el mal humor, científicamente está comprobado que la risa genera una reacción placentera manifestando alegría y bienestar, en conclusión se debe aplicar la Risoterapia los días Lunes es decir iniciar la semana con buen humor.

2. Con el propósito de lograr mejoras en la dimensión D2 (Motivación extrínseca), se aconseja la implementación de programas que incluyan oportunidades de ascenso, premiaciones, incentivos, mejoras en la remuneración y reconocimientos por el logro de metas y objetivos. Este

programa propuesto será un aporte para mejorar el estilo de vida así como el bienestar de la familia de los colaboradores, Además, dado que la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras es una subgerencia que pertenece al Gobierno Regional de Loreto, se recomienda que la máxima autoridad realice las gestiones necesarias para garantizar la eficiente ejecución de los programas asignando todos los recursos convenientes para financiar y/o llevar a cabo las actividades en beneficio de los colaboradores. De lo contrario, podría surgir inestabilidad en la entidad y generar insatisfacción entre los colaboradores y por consiguiente la población.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ajello, A. M. (2003). *Manual de psicología de la educación*. España: Popular.
- Alles, M. (2008). *"Desarrollo del talento humano: Descubra los secretos para el desarrollo del talento en su organización"* (Cuarta edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°*. México: Ediciones Granica.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Anyaco, N. (2017). *Tesis: Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores técnicos - operativos de una empresa del sector automotriz*. Universidad Nacional de San Marcos. Lima.
- Ayensa, A. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Madrid : Paraninfo.
- Bances, E. (2021). *Tesis: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. [Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Lambayeque. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances_CEN-SD.pdf?se
- Batista, A., Gálvez, M., & Hinojosa, I. (2010). *Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Rev Cubana Med Gen Integral.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cengage Learning.
- Br. ORTIZ GARCÍA, E. A., & Manuel., B. T. (2021). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO "EL ROSARIO DE POLLOC" DISTRITO LA ENCAÑADA - CAJAMARCA 2019*.

- Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1701?show=full>
- Brunstein, S., Romero, R., & Albarrán, M. (2007). *Motivación hacia el estudio en el contexto universitario*. Venezuela: Alternativas en Psicología.
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. (2018). *"Tesis: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE [Tesis de Maestría] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Castillo, J., & Sanchez, M. (2020). *Tesis: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud*. Trujillo.
- Ccanto Peralta, L. Z. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85677/Ccanto_PLZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3ra ed.). México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional* (2da ed. ed.). Mexico: McGraw.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10° ed.). Mexico: McGraw-Hill.

- Chinguel, M. (2020). *"Tesis: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL BANCO SCOTIABANK JAÉN"* Universidad Señor de Sipan. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Vel%C3%A1squez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Valencia.
- Cohen, D. J. (2018). *"Performance Management: Putting Research into Action"* (Publicación en línea 2018 ed.). Estados Unidos (Publicación en línea), Publicación en línea: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Colombo, D. (2018). *Innovación emocional: las nuevas leyes para motivar personas*. Madrid: URANO PUB Incorporated.
- David, K., & J., N. (2012). *Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional*. España: McGraw Hill.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *digitaliapublishing*. (C. y. Ministerio de Educación, Ed.) Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/30257/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo>
- Duckworth, A. (2016). *"Grit: The Power of Passion and Perseverance"* (Primera edición en 2016 ed.). Nueva York, Estados Unidos: Scribner.
- Edward Deci, L. D., & Ryan, R. M. (2000). *"Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness"* (Primera edición. ed.). Nueva York, Estados Unidos: The Guilford Press.
- Flores, C. (2000). *Motivación: una alternativa para el éxito*. Universidad Pedagógica.
- Flores, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Digital UNID.

- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Gómez, F. (2018). *Contratación Laboral*. Madrid: EDITORIAL CEP.
- Gonzales, M. (2006). *Habilidades Directivas*. . España: Editores: Antequera (Málaga) : Innovación y Cualificación, .
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Herrera, F. R., & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de Herrera, F., Ramírez, M., Venegas, J., & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculObtenido de :<https://doi.org/10.35362/rie3412885>
- Herrera, F., Ramírez, I., Roa, J., & Herrera. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana De Educación*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera.PDF>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas* (Vol. 1ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Administración* (11ª. Edición ed. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Lévy, C. (2001). *La motivación en la empresa, modelos y estrategias*. . Madrid: Ediciones Gestion 2000. Obtenido de Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KRuxg13UsgC&lpq=PP1&dq=motivacion%20laboral&pg=PA4#v=onepage&q&f=false>
- Lewis, W. W. (2004). *"The Power of Productivity: Wealth, Poverty, and the Threat to Global Stability"* (Primera edición en 2004 ed.). Chicago, Estados Unidos: The University of Chicago Press.

- Llanes, J., Méndez-Ulrich, L., & Montané, A. (2021). *Tesis: Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional. (spanish). educacion xx1, 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.5944/educxx1.26491>* . España.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *"A Theory of Goal Setting & Task Performance"* (Primera edición en 2002 ed.). Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional. (1ª ed ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Marcus, A. J., Brealey, R. A., & Myers, S. C. (2007). *"Fundamentos de Finanzas Corporativas"* (Séptima edición (2007) ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D. (1979). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 529-532.
- Mendoza, J. (2021). *Tesis: Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu>*. Lima.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. 6 ed.* Mexico: Addison-Wesley Iberoamericana, Delaware, Traducido por Mondargon Alejandro.
- Moreno, V. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Málaga: IC Editorial.
- Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Costa Rica: Revista Educación.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo (Vol. 12 ed.)*. México: McGraw-Hill.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Pacheco., K. P. (2021). *LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA 2021*. Chincha, Ica.: Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1590/3/Karina%20Pinto%20Pacheco.pdf>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Porges, S. W. (2017). *"The Pocket Guide to the Polyvagal Theory: The Transformative Power of Feeling Safe"* (Edición de 2017 ed.). Nueva York, Estados Unidos: W. W. Norton & Company.
- Reátegui, L. (2017). *"Tesis: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016"*Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración. Octava edición*. Mexico: Pearson Prentice Hall,.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional (17.ª ed.)*. Mexico: Pearson Educación .
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Education.
- Ryan , R., & Deci, E. (2000). *"Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions"*. Boston: Editorial Springer .
- Samamé, R. R. (2021). *"Tesis: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019"* Universidad de Piura. Lima. Obtenido de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez B, I. J. (2020). *"Tesis: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ETRAL SAC EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020. [Tesis de Maestría] Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración - 6ta Edición*. Mexico: PRENTICE HALL HISPANOAMERICANA.

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. . Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Obtenido de Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDQdQC&lpg=PA13&dq=motivacion%20laboral&pg=PR7#v=onepage&q&f=false>

Vizcarra Ganoza, V. M. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima*. Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/652940>

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA REGIONAL DE SUPERVISIÓN Y CONTROL DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>Existencia de relación alta y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Existencia de relación representativa entre motivación extrínseca con el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>2. Existencia de relación representativa entre motivación intrínseca con el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, correlacional y transversal.</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por todos los trabajadores de la Subgerencia Regional de Supervisión y Control de Obras del Gobierno Regional de Loreto, 2023, lo cual hace un total de 31.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 31 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO MOTIVACION.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION.

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

INDICACIONES.

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

1. **Muy en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Muy de acuerdo**

D.	N°	Enunciado	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
DIMENSIÓN EXTRÍNSECA	1	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo					
	2	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
	3	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
	4	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
	5	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
	6	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo					
	7	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
	8	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
	9	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					

DIMENSIÓN INTRÍNSECA	10	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					
	11	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera.					
	12	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
	13	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
	14	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
	15	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
	16	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta					
	17	La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.					
	18	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar					
	19	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo					
	20	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
	21	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presenta 18 ítems, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas e incorrectas. Marcando con un aspa (X) en la opción que mejor exprese su punto de vista, recuerde que 1 es nunca y 5 siempre.

D.	Nº	Enunciado	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE.
D1: COMPETENCIA.	1	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de área de trabajo					
	2	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño					
	3	Realiza sus actividades responsablemente					
	4	Toma decisiones que benefician a la empresa.					
D2: INICIATIVA.	5	Muestra ideas innovadoras para mejorar las tareas y procesos de sus áreas					
	6	Se muestra asequible al cambio					
	7	Es proactivo antes las dificultades					
D3: PRODUCTIVIDAD.	8	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las actividades					
	9	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos					
	10	Considera que realiza buenos trabajos con un mínimo de errores					
	11	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor					
	12	Organiza eficazmente el tiempo en el área de trabajo					
D4: LOGRO DE METAS.	13	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo					

D5: RELACIONES INTERPERSONALES.	14	Cumple las tareas encomendadas según el tiempo establecido					
	15	Se compromete a la superación y al logro para el mejoramiento de su puesto y/o área					
	16	Maneja una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas					
	17	Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus superiores					
	18	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja					
	19	Respeto las indicaciones de sus superiores					
	20	Respeto la opinión de sus compañeros					
	21	Si una decisión fue mal tomada, identifica la causa					

Muchas gracias por su colaboración.

3. Consentimiento informado.

Yo _____,
acepto participar de manera voluntaria en el presente estudio denominado
**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LA SUBGERENCIA
REGIONAL DE SUPERVISION Y CONTROL DE OBRAS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE LORETO, 2023.**

.

Procedo a declarar que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este mencionado estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas me han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora Responsable

Firma Investigadora Responsable

Iquitos, de _____ del 2022