



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE LORETO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GUSTAVO CHÁVEZ ACOSTA

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAUL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE LORETO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GUSTAVO CHÁVEZ ACOSTA

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAUL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°174-2023-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veintiún días del mes de diciembre de 2023 a horas 16:00, se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada "**MOTIVACIÓN LABORAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE LORETO 2023**", aprobado con Resolución Directoral N°1604-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado **GUSTAVO CHAVEZ ACOSTA**, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1539-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

Lic.Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.	(Presidente)
Lic.Adm. Winston José Rengifo Villacorta, Mgr.	(Miembro)
CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **APROBADA** con calificación **MUY BUENA (17)**.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 5.30 PM del veintiuno de diciembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante **APTO**, para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.

Lic.Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.
Presidente

Lic.Adm. Winston José Rengifo Villacorta, Mgr.
Miembro

CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.
Miembro

Lic.Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Asesor

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

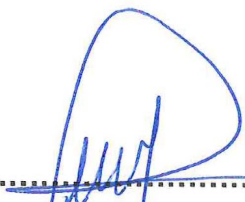
Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



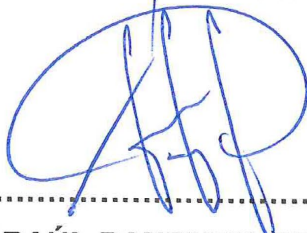
**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 21 DE DICIEMBRE
DEL 2023 EN LA PLATAFORMA VIRTUAL DE LA ESCUELA DE
POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ**




.....
**LIC. ADM. VÍCTOR ARTURO JESUS CASTILLO CANANI, DR.,
PRESIDENTE**



.....
**LIC. ADM. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA. MGR.,
MIEMBRO**



.....
**C.P.C. ALAN RAÚL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.,
MIEMBRO**



.....
**LIC. ADM. VÍCTOR RAUL REÁTEGUI PAREDES, DR.,
ASESOR**

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
EPG_MAESTRÍA_TESIS_CHAVEZ ACOSTA.pdf	GUSTAVO CHAVEZ ACOSTA

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
9605 Words	51404 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
42 Pages	784.2KB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 29, 2023 2:02 PM GMT-5	Sep 29, 2023 2:03 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mi señora y mis hijos que me apoyaron, mi agradecimiento también a la institución donde laboro, por ser parte del proceso.

AGRADECIMIENTO

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortalezas. Esta mención en especial a DIOS, mis padres, mis hermanos, mi señora y mis hijos.

Mi agradecimiento, también a la Escuela de Postgrado, al Dr. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, director de la escuela de postgrado, mi gratitud sincera al asesor de mi tesis, Dr. Víctor Raúl Reátegui Paredes, gracias a cada docente que hizo parte de este proceso integral de formación y enseñanza.

Mi agradecimiento, también a la institución donde laboro, por ser parte del proceso, de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	13
2.1 Variables y su operacionalización	13
2.2 Formulación de la hipótesis	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación	16
3.2. Población y muestra	17
3.3. Técnicas e instrumentos	18
3.4. Procedimientos de recolección de datos	19
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	19
3.6. Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	34
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	37
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	39
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de variables	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Estadística complementaria	
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 1: Motivación laboral.	21
Tabla N° 2: Motivación intrínseca.	22
Tabla N° 3: Motivación extrínseca.	23
Tabla N° 4: Motivación trascendental.	24
Tabla N° 5: Función pública.	25
Tabla N° 6: Planificación.	26
Tabla N° 7: Organización.	27
Tabla N° 8: Dirección.	28
Tabla N° 9: Control.	29
Tabla N° 10: Prueba de normalidad.	30
Tabla N° 11: Relación entre la motivación laboral y la función pública	30
Tabla N° 12: Relación que existe entre la motivación intrínseca y la funcion pública.	31
Tabla N° 13: Relación que existe entre la motivación extrínseca y la funcion pública.	32
Tabla N° 14: Relación que existe entre la motivación trascendental y la funcion pública.	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N° 1: Motivación laboral	21
Gráfico N° 2: Motivación intrínseca	22
Gráfico N° 3: Motivación extrínseca	23
Gráfico N° 4: Motivación trascendental	24
Gráfico N° 5: Función pública	25
Gráfico N° 6: Planificación	26
Gráfico N° 7: Organización	27
Gráfico N° 8: Dirección	28
Gráfico N° 9: Control	29

RESUMEN

Se realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. El estudio fue descriptivo y correlacional con un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta acompañada de un cuestionario para recabar los datos. Por lo tanto, se ha obtenido los siguientes resultados donde, la motivación laboral de los trabajadores es media (28%). En cuanto a la función pública es calificado como regular (28%). Finalmente, se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la función pública, el cual ha sido corroborado por un coeficiente de (0,867), siendo positivo considerable y una sig (0,000). Asimismo, se establece una relación positiva considerable entre la dimensión motivación intrínseca ($r= 0,736$; $p= 0.000$) la dimensión motivación extrínseca ($r= 0,731$; $p= 0.000$), y la dimensión motivación trascendental ($r= 0,791$; $p= 0.000$) todas estas dimensiones se relacionan significativamente con la función pública

Palabras clave: Motivación laboral; Función pública

ABSTRACT

An investigation was carried out with the objective of determining the relationship between work motivation and public function in the Regional Directorate of Production of Loreto, 2023. The study was descriptive and correlational with a non-experimental design. The study population consisted of 50 workers to whom a survey was applied accompanied by a questionnaire to collect the data. Therefore, the following results have been obtained where the labor motivation of the workers is average (28%). Regarding the public function, it is qualified as regular (28%). Finally, it has been possible to determine that there is a significant relationship between work motivation and public function, which has been corroborated by a coefficient of (0.867), being considerable positive and a sig (0.000). Likewise, a considerable positive relationship is established between the intrinsic motivation dimension ($r= 0.736$; $p= 0.000$), the extrinsic motivation dimension ($r= 0.731$; $p= 0.000$), and the transcendental motivation dimension ($r= 0.791$; $p= 0.000$). all these dimensions are significantly related to public service

Keywords: Work motivation; Public function

INTRODUCCIÓN

La prestación del servicio público se ha visto obstruida por la burocracia, las deficiencias de eficacia y desventaja pública; los trabajadores de la entidad han sido los más desaprobados. No obstante, el gobierno ha dejado de lado el desarrollo del capital humano debido al limitado enramado dado, menospreciando la relevancia que el ámbito público comprende en la materia estatal. Lo que impide las becas motivacionales y los excitantes económicos, es la falsa representación del concepto de la motivación por parte de las instituciones gubernamentales. Esto se afirma al contar con bajos salarios, tediosas acciones cotidianas, proyectos con fechas de vencimiento excesivas, labores monótonas y mecanizadas sin sentido de producción equiparada, un general desapego y alto aislamiento en su sociedad (Vastro et al., 2018). Es entonces esencial, para el éxito Brian de los propósitos y futuridad sostenible, que la administración federal tenga en mente que la motivación de la fuerza laboral es una pieza vital de este proceso.

En el Perú, la función pública desempeña un papel fundamental para los avances de los pueblos, dado que diversas entidades gubernamentales están atentas hacia la sociedad y garantizando la provisión de servicios públicos. Por lo tanto, la gente exige una mejor gestión desde el Estado con el objetivo de eficiencia y eficacia. De igual manera, el ambiente laboral de los servidores públicos debe saciar cualquier deseo de estos y sentirse a gusto considerando las variedades de territorios laborales, horas extras, condiciones laborales, condiciones salariales, y el empleo por contrata oculta como locadores de servicio, entre otros inconvenientes, los cuales merman grandemente la motivación de los trabajadores (Calle, 2021).

Por su parte Ruiz et al., (2021), identificó que la UE-400-DIRES San Martín, presenta deficiencias en cuanto al nivel de motivación laboral y falencias en la función pública, como la carencia de conocimiento, habilidades y capacidades que se reflejan en el desarrollo de actividades, observándose además un bajo nivel de compromiso por parte del personal antiguo, quienes muestran actitudes poco profesionales como inasistencias y tardanzas.

Siendo la falta de motivación la principal causa de los diversos problemas mencionados, sumado a las deficientes condiciones de trabajo y los escasos recursos que afectan las expectativas y en el cumplimiento de objetivos.

En el ámbito local, las entidades públicas no son ajenas al problema como sucede con la Dirección Regional de la Producción de Loreto, donde se ha percibido desánimo e insatisfacción en el personal en la ejecución de actividades, falta de autonomía, limitada superación profesional, carentes conocimientos, habilidades y capacidades del personal, deficiente comunicación entre compañeros y entre colaborador y jefe. A su vez se muestran descontentos con el ambiente físico donde desarrollan sus funciones, muchos de ellos se sienten descontentos con el salario que perciben, con el deficiente sistema de recompensas e incentivos, con la falta de reconocimiento al esfuerzo, razones por las que muestran un débil compromiso, poca participación y bajo desempeño laboral. En cuanto a la función pública, se identificó que existe poca claridad con respecto a los objetivos y metas institucionales, sumado a los problemas frecuentes por la escasa disponibilidad de recursos, deficiencias en la delegación y coordinación de tareas, débil liderazgo, carentes talleres motivacionales y difícilmente se promueve el trabajo en equipo.

Luego de la problemática, se ha procedido a formular los problemas, general: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023? Igualmente, para los específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023? 2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023? 3. ¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023?

De la misma forma, se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. Del mismo modo para los objetivos específicos:

1. Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.
2. Identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.
3. Identificar la relación que existe entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

La importancia de la investigación fue puesta de relieve al estudiar la motivación y la función pública de los trabajadores. Justificado teóricamente, esta investigación se fundamentó en la presentación de conceptos principales sobre las variables relacionadas. La finalidad estaba en obtener conocimientos nuevos, basados en la recopilación de información de autores experimentados con respecto al tópico. Para ello, se tomaron iniciativa en los medios bibliográficos reconocidos, tales como revistas, libros y sitios web.

Rápidamente, las justificaciones metodológicas fueron establecidas, ya que durante el proceso de investigación se usó el método de la encuesta y los cuestionarios como el principal instrumento. Esto fue de considerable valor para nuevas investigaciones futuras. Como ya se había mencionado anteriormente, los datos obtenidos son aplicables para establecer un vínculo entre motivación laboral y el servicio público, para seguir con ello se formularon los objetivos e informes hipotéticos.

Posteriormente, se justificó de manera práctica, siendo considerada que los métodos que se empleó para el progreso de las variables, ayudaron a fijar la relación que existe entre motivación laboral y la función pública, el cual facilitó adquirir los datos procesados en los programas estadísticos Excel y SPSS para realizar un correcto análisis de los resultados.

La presente investigación fue viable porque en el marco teórico se contó con información de fuentes bibliográficas confiables y reales, el cual ayudó a evaluar las variables en estudio. En seguida se tuvo a disposición los recursos humanos, quienes se encargaron de recolectar y procesar los datos para

determinar de forma clara los objetivos. También, los recursos materiales y económicos, ayudó al desarrollo de las actividades.

En el procesamiento de la investigación se pronostica limitaciones que pueden impedir el rápido recojo de información hacia los trabajadores, quienes muestran desconfianza al momento de brindar información, como también el tiempo que se requiere para aplicar la encuesta. Para ello, se procedió a explicar sobre la importancia y el propósito de la investigación, para poder dar inicio a la encuesta.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2023, se expuso un informe de tipo descriptivo transversal y diseño no experimental, la población estuvo conformado por 280 enfermeras del Royal Prima Hospital in Medan. Tuvo como objetivo que la ejecución óptima de la función directiva incide en el desempeño y repercute en la calidad de los servicios de enfermería. Se concluye que, la implementación en la función gerencial de jefe influye en el desempeño del líder del equipo ($p=0,00$; $r=0,905$); por lo tanto, cuanto mayor sea la implementación de la función pública ya sea en la gerencial y la planificación, mejor será el desempeño del líder del grupo (Wijaya et al., 2022).

En el 2020, se efectuó un examen aplicativo de enfoque cualitativo y un planteamiento no experimental. La muestra constó de 8 trabajadores variando entre las edades de 20 a 50 años. El fin fue descubrir cuales factores contribuían al ímpetu laboral en la Municipalidad del Callao. Concluyendo que, la motivación laboral en cuanto a la seguridad, condiciones sociodemográficas, ambiente de trabajo, vocación de servicio y la gestión dentro de la institución se viene desarrollando de forma buena, pues los empleados se sienten identificados, estimulados en sus actividades correspondientes dentro de la Municipalidad del Callao (Chávez, 2020).

En el 2019, se realizó un estudio estadístico no experimental de carácter cuantitativo, con una población compuesta por 132 servidores públicos. Su propósito fue identificar la relación entre el código de ética de la Función Pública y la mejora de la gestión pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac. Los resultados del mismo observan que la aplicación regular del código de ética alcanzó el 40,9%, mientras que el desempeño de la gestión fue malo en un 43,20%. Por ende, en vista de los resultados se puede confirmar que la aplicación del código

de ética se correlaciona a la mejora en la gestión, presentando una significativa correlación positiva alta (Morales, 2019).

En el 2019, una investigación de tipo descriptivo-correlacional, sin experimentación previa tuvo a 100 directores como su muestra. Esta tuvo como propósito averiguar la relación entre la motivación intrínseca y la gestión pública en los directores de los centros educativos dependientes a la UGEL 06. Se encontró como resultado que la motivación intrínseca y la gestión pública no poseen un vínculo significativo, ya que su coeficiente de correlación fue 0,178; esto significa que los directores pertenecientes a esas escuelas demuestran elevado ímpetu trabajador, y realizan una dirección óptima que logra cumplir con muchos objetivos. La investigación indica que la motivación y la gestión no mostraban conexión teniendo como ejemplo que, a pesar de presentar una buena motivación, el director no necesariamente conseguirá óptima administración y viceversa (Rivas, 2020).

En el 2019, se llevó a cabo una investigación de carácter descriptivo y no experimental en el que 80 trabajadores pertenecientes al área de la administración estatal, estuvo puntualmente involucrado. El objeto de la pesquisa fue evaluar elementos que inciden en la motivación en el empleo y el trabajo en equipo. En este trabajo se reveló que la motivación de los servidores es adecuada, debido a la remuneración aceptable y a líderes que figuran en buenas condiciones. Por lo cual, los equipos presentan evidencias de una buena velocidad de colaboración (Barrios et al., 2019).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Motivación laboral

En la teoría motivación laboral, establecido por Marín Ruiz y Henao en el 2016, citado por Chóez-López y Vélez-Mendoza (2021) indican que es la fuerza como el poder mental que impulsa a las personas a comenzar, mantenerse al día y desarrollar aún más sus tareas laborales; la

motivación laboral conlleva a la disposición de actividades se realizan para lograr la satisfacción de necesidades, y se aplica tanto a formas más rudimentarias de comportarse con respecto a las empresas más alucinantes de personas en sus ocupaciones. Para comprender la actitud de los empleados, todas las organizaciones bien llevadas deben aplicar herramientas y estrategias para fomentar su motivación, con el fin de que todas las personas que formen parte de la organización se sientan partícipes de su desarrollo.

Puma y Estrada (2020) indican que la motivación laboral se entiende como una combinación de factores energéticos tanto externos como internos que guían el comportamiento individual con respecto a su trabajo, estableciendo su dirección, fuerza, intensidad y duración. Además, motivación laboral se puede definirse como la energía, dirección y perseverancia con los que una persona da forma a su comportamiento para alcanzar un objetivo (Torres, 2021).

Al tener una motivación laboral en el lugar de trabajo tiene diversos beneficios, los cuales son: i) Mayor rendimiento. Un trabajador motivado hará su mejor esfuerzo y generalmente se desempeñará en niveles más altos. ii) Mayor compromiso de los trabajadores. Los niveles más altos de motivación generalmente se traducen en empleados más comprometidos con su trabajo. iii) Mayor creatividad, innovación y resolución de problemas. Los trabajadores motivados muestran niveles más alto de creatividad e innovación y son mejores para resolver problemas, debido a que trabajan con mayor pasión y se sienten conectados con el trabajo que están haciendo. iv) Mayor satisfacción laboral. Los trabajadores satisfechos son más eficientes, tienen mayores niveles de productividad y se preocupan más por lo que están haciendo. v) Mayor bienestar de los trabajadores. Los trabajadores motivados reportan un mayor estado de bienestar y una mejor aptitud mental (Espinoza y Toscano, 2020).

Ante lo planteado por Aguirre et al. (2019) señalan los tipos de motivación laboral, a continuación, mencionaremos los siguientes: a) Motivación intrínseca, se refiere a estar motivado por la actividad misma; pues el trabajo es su propia recompensa. b) Motivación extrínseca, se refiere a hacer un trabajo por una recompensa que no sea la alegría, el aprendizaje o el significado que proviene de hacer el trabajo en sí, es decir una recompensa externa.

De acuerdo con Neyra et al. (2016), la motivación es una energía generada desde dentro y fuera, a través de la cual un trabajador toma una determinada acción con el fin de alcanzar un establecido objetivo, ya sea individual y grupal. Por lo tanto, para la evaluación de la variable se ha tomado el instrumento adecuado por Campos (2012) y aplicado por Neyra et al. (2016), el cual consta de tres dimensiones: Motivación intrínseca, es que la que se produce por aquellas acciones que realiza el jefe o la misma entidad en favor del colaborador, los cuales son: expectativas personales, estado de ánimo, autonomía, pertenencia, superación profesional y habilidades. Motivación extrínseca, son las condiciones de trabajo que rodean a la persona, las cuales son usados para motivar a los trabajadores, entre ellas están: la comunicación, comodidad en el ambiente físico, sueldo, recompensas e incentivos y logro de objetivos. Motivación trascendental, es aquella que se genera cuando las personas buscan satisfacción y logro al trabajar en relación con los demás, por lo cual genera el reconocimiento por sus logros, desempeño laboral, compromiso, las relaciones interpersonales y su participación.

1.2.2. Función pública

Según Gómez Gonzales en el 2018, en su teoría gestión pública en base a eficiencia, la aplicación de todos los procesos e instrumentos de implementación de la política para lograr las metas de avance y asistencia gubernamental de la población; posteriormente que la mejora de la administración pública infiere un mejor aprovechamiento de estos ciclos para ampliar el carácter de metodología y gestiones dadas por la

implementación de la política de gobierno, para estar a la altura de los supuestos de los vecinos y posteriormente los ciclos de progreso de la administración pública (Morales, 2019).

De acuerdo a la Ley N° 27815 (2005) la función pública involucra todos los esfuerzos temporales realizados por alguien para satisfacer los requerimientos de una entidad de la Administración Pública, ya sea para un pago o una recompensa honorífica, esta actividad se enclava en distintos niveles de jerarquía. En el Artículo 3 los fines de la función pública es procurar entregar a la Nación el mejor servicio posible, de acuerdo con la Constitución, mejorando la eficiencia de la administración estatal para así lograr satisfacer mejor las necesidades de la población.

Además, Farfán et al. (2022) mencionan los principios de la función pública, los cuales son: i) Respeto, respetar la Constitución y las leyes, asegurando que la toma de decisiones a lo largo del proceso administrativo se realiza de acuerdo a los procedimientos establecidos. ii) Probidad, implica estar honrado y sincerando con el objetivo de satisfacer los intereses generales, sin beneficio propio. iii) Eficiencia, lograr el máximo rendimiento por parte del desempeño laboral del cargo que una persona desempeña, implica contar con la educación continua necesaria para alcanzar la mejor calidad en el trabajo. iv) Idoneidad, se refiere a la capacidad técnica y legal como requisito para el desempeño de cargos públicos. v) Veracidad, se refiere a mantener un compromiso de honestidad con los demás, tanto en la escuela como en la comunidad, garantizando que toda información presentada se basa en hechos y que los reclamos y peticiones se basan en los principios de la veracidad. vi) Lealtad y obediencia, demostrar un compromiso constante con el respeto a la normatividad establecida. vii) Justicia y equidad, ejercer altos puestos de responsabilidad en gobiernos anticonstitucionales. viii) Lealtad al estado de derecho, ocupar cargos de responsabilidad en regímenes de hecho.

De la misma forma, Noblejas (2021) menciona los deberes de los servidores en la función pública: a) Neutralidad, los servidores públicos deben mostrar desinterés en la política y la economía mientras desempeñan sus tareas. b) Transparencia, llevar a cabo los servicios con total claridad, debido al carácter público del principio. c) Procurar que los detalles obtenidos en el proceso de trabajo permanezcan con confidencia. d) Discreción, es preciso actuar con cautela al revelar los hechos y asuntos inherentes al desempeño de su cargo. e) Ejercicio adecuado del cargo, el trabajador debe desempeñar sus funciones correctamente, evitando que sea utilizado para obtener alguna forma de venganza contra otros trabajadores. f) Garantizar el empleo correcto de los recursos del estado, proteger y mantener la integridad de dichos bienes. g) Responsabilidad, los servidores públicos deben desempeñar sus labores cumpliendo con sus responsabilidades respecto a su cargo, actuando con rectitud y honradez.

Como dimensiones de la segunda variable, se ha tomado el estudio realizado Rodríguez (2021), quien evalúa a través de 4 dimensiones, siendo: i) la planificación: que es un principio base para que exista una adecuada función o administración pública; en el cual se exponen la misión y visión de la institución, la definición de objetivos, documentos de MOF y la disponibilidad de los recursos. ii) Organización, es la distribución de las acciones a seguir y lograr cumplir en un plazo determinado, por lo que sus indicadores son: estructura orgánica, delegación y coordinación. iii) Dirección, es el proceso mediante el cual se dirige una organización por medio de la interconexión con las relaciones humanas, tomando como indicadores: el liderazgo, la buena comunicación, los sistemas motivacionales y el trabajo en equipo. iv) Control, es el proceso mediante el cual se supervisa el desarrollo del trabajo, tomándose como indicadores: el cumplimiento de normas, monitoreo y la corrección de errores.

1.3. Definición de términos básicos

Asistencia gubernamental. Son las acciones que realiza el sector público con el propósito de proporcionar beneficios monetarios específicos a una entidad bajo ciertos criterios (Aguirre et al., 2019).

Aptitud mental. Es enfocarse tanto en la aptitud física como mental para lograr una salud óptima, para que la persona logre como capacidad la rapidez el razonamiento entre otros (Chávez, 2020).

Código de Ética. Es una herramienta destinada a promover el conocimiento de principios profesionales en los servidores públicos, lo cual brindaría un mejor desempeño en su labor (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021).

Condiciones sociodemográficas. Es un conjunto de rasgos particulares, tanto en el contexto familiar y económico que está caracterizado al grupo social que pertenecen las personas (Espinoza y Toscano, 2020).

Desempeño del líder. El líder siempre tiene que ser una persona positiva, se exige a sí mismo, guía a su equipo, facilita los espacios de aprendizaje, brinda confianza, en los momentos difíciles logra que las personas realicen las cosas con autonomía (Farfán et al., 2022).

Función pública. Actividad desarrollada por una persona para el beneficio y bienestar de la comunidad y la sociedad en su conjunto (Ley N° 27815, 2005).

Idoneidad. Es una energía interior, es decir impulsar confianza y certidumbre en sí mismo (Morales, 2019).

Motivación intrínseca. Refleja la energía, el interés y la persistencia generados por la persona para conseguir sus metas personales, más allá de los incentivos externos (Neyra et al., 2016).

Motivación extrínseca. Implica hacer algo porque quiere obtener una recompensa o evitar un castigo (Noblejas, 2021).

Motivación laboral. Actitud interna de la persona que la lleva a buscar y alcanzar los objetivos que tiene en relación a su trabajo (Puma y Estrada, 2020).

Niveles jerárquicos. Implica definir la estructura de una empresa a través el establecimiento de centros de autoridad (Rivas, 2020).

Planificación. Se basa en un planteamiento previo de trabajo a una acción que se va a realizar. Son muy útiles a la hora de realizar un proyecto (Torres, 2021).

Probidad. Comportamiento honorable e integridad en la actividad profesional y pública (Farfán et al., 2022).

Remuneración. Compensación económica generada por el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas establecidas (Neyra et al., 2016).

Satisfacción laboral. Satisfacción experimentada por el trabajador o trabajadora al realizar su trabajo dentro de un entorno adecuado (Puma y Estrada, 2020).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual. La motivación es un conjunto de fuerza internas y externas, que hacen que un colaborador elija una acción y se conduzca a distintas maneras por efecto sea al éxito de una meta, tanto personal y organizacional (Neyra et al., 2016).

Definición operacional. La variable fue evaluada bajo el instrumento adecuado por Campos (2012), aplicado por Neyra et al. (2016), el cual consta de tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental, la cual está compuesta por 16 ítems.

Dimensiones:

Motivación intrínseca

- Expectativas personales
- Estado de ánimo
- Autonomía
- Pertenencia
- Superación profesional
- Habilidades de tareas

Motivación extrínseca

- Comunicación
- Comodidad en el ambiente físico
- Sueldo
- Recompensas e incentivos
- Logro de objetivos

Motivación trascendental

- Reconocimiento
- Desempeño laboral

- Compromiso
- Relaciones interpersonales
- Participación

Instrumentos: El cuestionario estuvo conformado por 16 ítems, donde se utilizará la escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

Variable 2: Función pública

Definición conceptual. La función pública es toda aquella actividad que desarrolla la Administración, de manera directa o delegada, con el objeto de cumplir su fin último: el interés general (Rodríguez, 2021).

Definición operacional. La función pública se entiende como la administración pública, la cual fue medida a través de 4 etapas, siendo: la planificación, organización, dirección y control (Rodríguez, 2021).

Dimensiones:

Planificación

- Misión y visión
- Definición de objetivos
- Documentos de MOF
- Recursos disponibles

Organización

- Estructura orgánica
- Delegación
- Coordinación

Dirección

- Liderazgo
- Comunicación
- Motivación
- Trabajo en equipo

Control

- Cumplimiento de normas

- Monitoreo
- Corregir errores

Instrumentos: El cuestionario estuvo conformado por 14 ítems, donde se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Hi₂: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Hi₃: Existe relación significativa entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

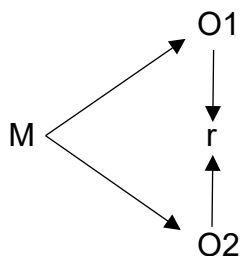
3.1. Tipo y diseño de la investigación

Según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) el tipo de estudio se optó por ser aplicada, pues la evaluación de cada variable que son motivación laboral y la función pública se utilizaron aspectos teóricos que ya han sido aplicadas en diversas escenas, pues se procurara analizar la problemática a detalle y así se consiguió generar más y mejores conocimientos sobre el tema.

La investigación fue de carácter descriptivo, ya que se practicó contando atributos de las variables; además, fue correlacional, proporcionando determinación de la correlación estadística de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se llevó a cabo un estudio no experimental, describiendo su desempeño sin manipular las variables de manera intencionalmente; también surgió un retrato del nivel de estas variables, con un enfoque centrado primariamente en la observación de los fenómenos en su medio natural, para ser luego valorado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O₁: Motivación Laboral

O₂: Función Pública

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

3.2. Población y muestra

Población de estudio

La población de la DIREPRO está conformada por un conjunto de 50 trabajadores de diferentes áreas funcionales cuyas características son relevantes para la organización. Según el Manual de Organización y Funciones de la DIREPRO, todos ellos componen un universo con proporción equivalente.

Tamaño de la muestra de estudio

La muestra seleccionada para el estudio proviene de la totalidad del universo estudiado, que consta de 50 trabajadores. Por tanto, el muestreo se encuentra constituido por el 100% de la población. De esta manera garantizamos que el estudio cubre todos los elementos necesarios para definir adecuadamente los aspectos que deseamos analizar.

Tipo de muestreo

En la presente investigación, se optó por efectuar un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que los criterios para elegir los miembros de la muestra se establecieron con claridad. Esta técnica permitió establecer un índice de preselección de sujetos ideado para conseguir un recuento de participantes acorde a los requisitos del proyecto de investigación, que resultara representativo del universo correspondiente. Esto permitió maximizar la eficacia del proceso de selección de datos, sin incurrir en la mayor parte de los errores, como los sesgos, comunes en los muestreos aleatorios.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión:

Aquellos trabajadores que estén nombrados y contratados por más de un año.

- Criterios de exclusión:

Todos los trabajadores que estén como locadores.

Trabajadores que estén haciendo prácticas profesionales.

3.3. Técnicas e instrumentos

En la Investigación resultó interesante la aplicación de la técnica de encuestas para evaluar las variables relacionadas con la motivación laboral de los empleados en el ámbito público. Esta estrategia le permitió recolectar información relevante con respecto a la percepción que tienen los trabajadores acerca de la conexión entre la función pública y la motivación para realizar sus labores. Finalmente, esto fundamenta los hallazgos obtenidos y ayuda a tener un mejor entendimiento de la dinámica de motivación.

Para obtener los resultados deseados, se recurrió al uso del cuestionario como instrumento clave para auscultar la percepción de los encuestados respecto a los indicadores de las variables de motivación laboral y función pública. Previo al cuestionario, la elaboración de una escala Likert con cinco opciones de respuesta permitió contar con un instrumento de medición eficiente. Así, los resultados esperados fueron obtenidos mediante el cuestionario estructurado, compuesto por 16 interrogantes sobre motivación laboral, y 15 interrogantes sobre función pública.

De la misma manera, se realizó la validación de los datos reunidos por parte del juicio de tres expertos en el tema los mismos que hicieron una revisión minuciosa para evaluar las interrogantes y así certificar la aplicación de la muestra de estudios.

Para realizar la caracterización de la confiabilidad, se empleó el estadístico Alfa de Cronbach en la versión 24 del programa SPSS. Se analizó la motivación laboral y la función pública a través del cuestionario, decretando un Alfa de Cronbach de 0,858 para lo primero y un Alfa de Cronbach de 0,837 para la segunda. Estos números pintan un prometedor panorama en cuanto a la fiabilidad de los resultados.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Concerniente a la recaudación de datos:

- Primero se elaboró los instrumentos, aquellos estuvieron compuestos por un cuestionario con una cantidad de preguntas referente al tema.
- Después de presentar una solicitud a la DIREPRO para poder aplicar nuestro formulario, fue aceptada y consecuentemente acordamos con el director regional una cita para dialogar amigablemente sobre el motivo por el cual habíamos arribado, y al mismo tiempo conseguir el consentimiento para realizar, en un momento exacto, la aplicación de la misma encuesta a los trabajadores de la institución.
- Una vez llegada el día, se reunió a los trabajadores en un ambiente cómodo, ya contando con la presencia de todos se dio una breve explicación sobre la intención del estudio; asimismo, el proceso de llenado del cuestionario y hacer saber cuán importante es su apoyo, lo cual ha tomado un tiempo de 15 a 20 minutos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Respecto al procesamiento de la información se realizó lo siguiente:

- Al iniciar, el análisis propuesto se centró en ser un estudio descriptivo-correlacional con el objetivo de evaluar las variables en su entorno sin intervención externa. Para ello, se implementaron tablas de datos y gráficos que permitieron examinar de manera pertinente la información obtenida. Así mismo, los resultados han ofrecido un panorama tanto detallado como abarcador que ha proporcionado una mayor comprensión de la situación considerada.
- Después, el programa se hizo cargo de proporcionar las tabulaciones de datos esta facilitó la comprobación e interpretación.
- Adicionalmente, se efectuó un análisis en el programa SPSS donde se evaluó la fiabilidad de los datos a través del Alfa de Cronbach validando que el término mínimo exigido esté por encima del índice 0.7 para confirmar la validez de los resultados obtenidos.

- En el programa nombrado en la parte anterior, se efectuó la prueba de normalidad mediante el Kolmogorov-Smirnov el mismo que dio la información sobre la correlación, es decir, la distribución no es normal (menor 0.05) fue el Rho de Spearman.
- Para finalizar, a fin de lograr llevar a cabo satisfactoriamente los objetivos propuestos inicialmente en el estudio, se presentaron y analizaron tablas y gráficos estadísticos. Particularmente, el primer conjunto de resultados incluye los resultados descriptivos que abarcan variables y dimensiones; mientras que el segundo conjunto contempla los resultados diferenciales, tales como la prueba de normalidad y la validación de los objetivos tanto generales como específicos. Por otra parte, se realizó la exploración y contrastación de hipótesis en función de las mismas.

3.6. Aspectos éticos

Además de desarrollar la investigación respetando todos los procedimientos y normas éticas, también se tiene como un punto fundamental el respeto y la protección de los derechos a la privacidad de las personas encuestadas, así como de la información entregada por las instituciones consultadas. Dentro de la apreciación teórica, se destacan los principios enmarcados para el uso de políticas de derechos de autor, utilizando el marco de referencias de la edición APA 7°. Esto contribuye a la plena validez y veracidad de la investigación realizada.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

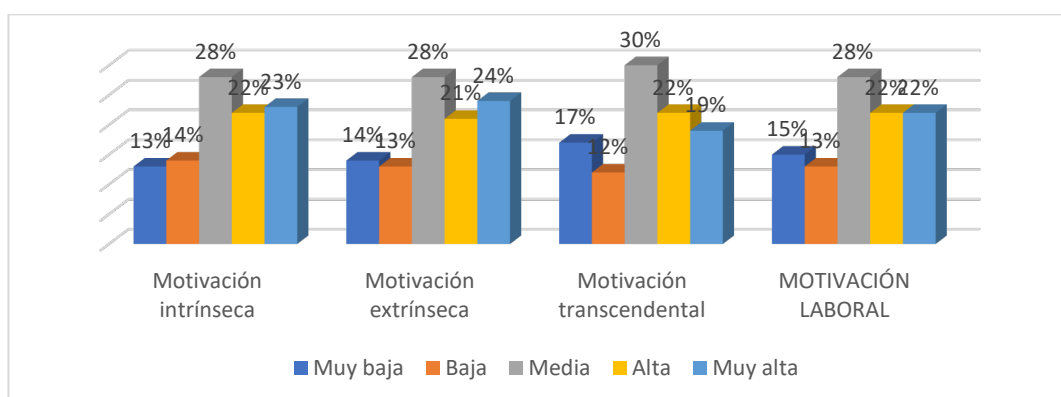
Motivación laboral

	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación intrínseca	7	13%	7	14%	14	28%	11	22%	11	23%
Motivación extrínseca	7	14%	6	13%	14	28%	11	21%	12	24%
Motivación trascendental	9	17%	6	12%	14	30%	11	22%	10	19%
MOTIVACIÓN LABORAL	8	15%	6	13%	14	28%	11	22%	11	22%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 1

Motivación laboral



Fuente: Resultados de la tabla 1

Los resultados de la evaluación evidenciaron que el 28% de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Loreto perciben una motivación laboral media, mientras que el 22% la califican como alta y el 22% como muy alta. Esta situación podría deberse a diversos factores como se aprecia al observar las distintas dimensiones evaluadas y analizadas a continuación:

Tabla 2

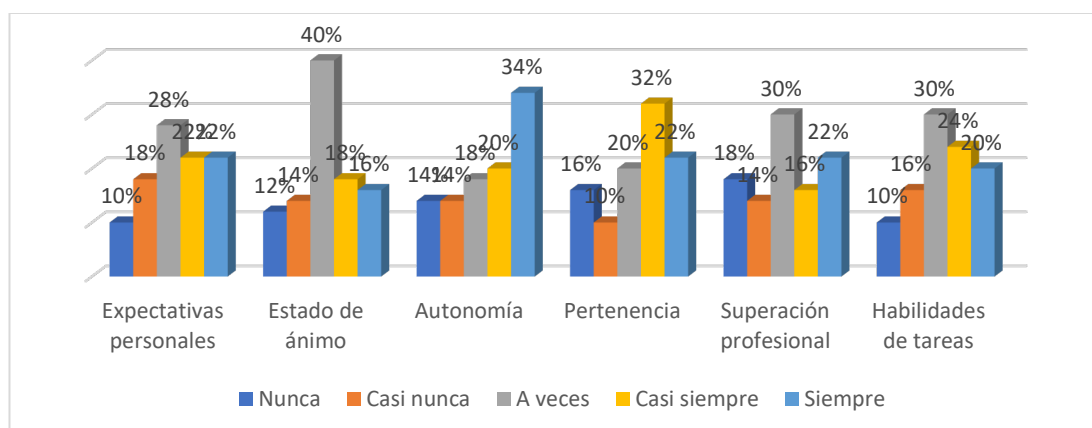
Motivación intrínseca

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Expectativas personales	5	10%	9	18%	14	28%	11	22%	11	22%
Estado de ánimo	6	12%	7	14%	20	40%	9	18%	8	16%
Autonomía	7	14%	7	14%	9	18%	10	20%	17	34%
Pertenencia	8	16%	5	10%	10	20%	16	32%	11	22%
Superación profesional	9	18%	7	14%	15	30%	8	16%	11	22%
Habilidades de tareas	5	10%	8	16%	15	30%	12	24%	10	20%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 2

Motivación intrínseca



Fuente: Resultados de la tabla 2

En la tabla y gráfico 2 se percibe que, el 28% de los trabajadores que fueron encuestados manifiestan que a veces sienten que su trabajo cumple con sus expectativas personales. Por su parte, el 40% de los encuestados revelan que a veces se sienten con ánimo y energía para realizar su trabajo. Sin embargo, el 34% de los trabajadores señalan que siempre experimenta autonomía en las labores que realiza en su centro de labor. Mientras que, el 32% indica que casi siempre se siente orgulloso de pertenecer a su institución. Por su parte, el 30% de encuestados sostienen que a veces sienten la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional. De la misma forma, el 30% menciona

que a veces piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias en su institución.

Tabla 3

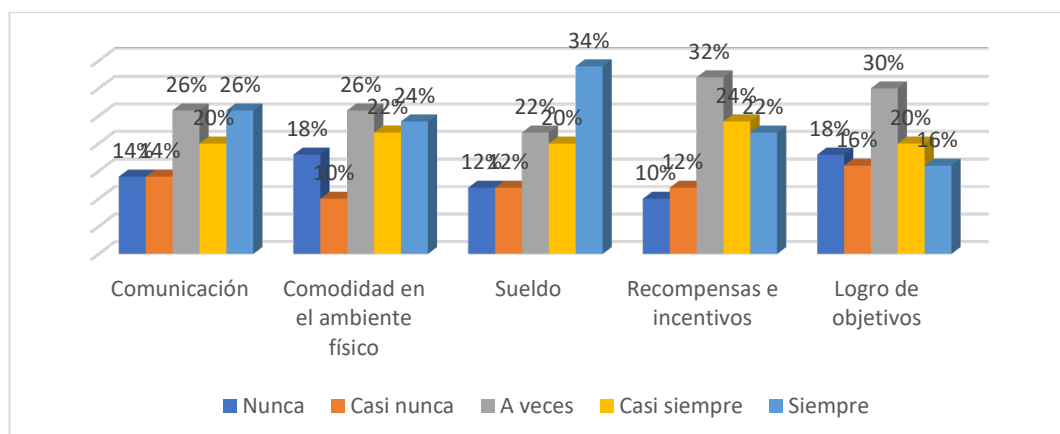
Motivación extrínseca

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Comunicación	7	14%	7	14%	13	26%	10	20%	13	26%
Comodidad en el ambiente físico	9	18%	5	10%	13	26%	11	22%	12	24%
Sueldo	6	12%	6	12%	11	22%	10	20%	17	34%
Recompensas e incentivos	5	10%	6	12%	16	32%	12	24%	11	22%
Logro de objetivos	9	18%	8	16%	15	30%	10	20%	8	16%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 3

Motivación extrínseca



Fuente: Resultados de la tabla 3

En cuanto a la tabla 3 se logra identificar que, el 26% de los trabajadores descubrió que con frecuencia hay comunicación fluida con el director de la Institución. Por otra parte, el 26% de los entrevistados admiten sentirse a gusto con el entorno en el que trabajan. Por lo visto, el 34% percibe que el salario recibido les alcanza para cubrir sus necesidades principales. Mientras tanto, el 32% afirma recibir incentivos y premios por su arduo trabajo. Por último, el 30% declara que en ocasiones su trabajo contribuye con los objetivos institucionales.

Tabla 4

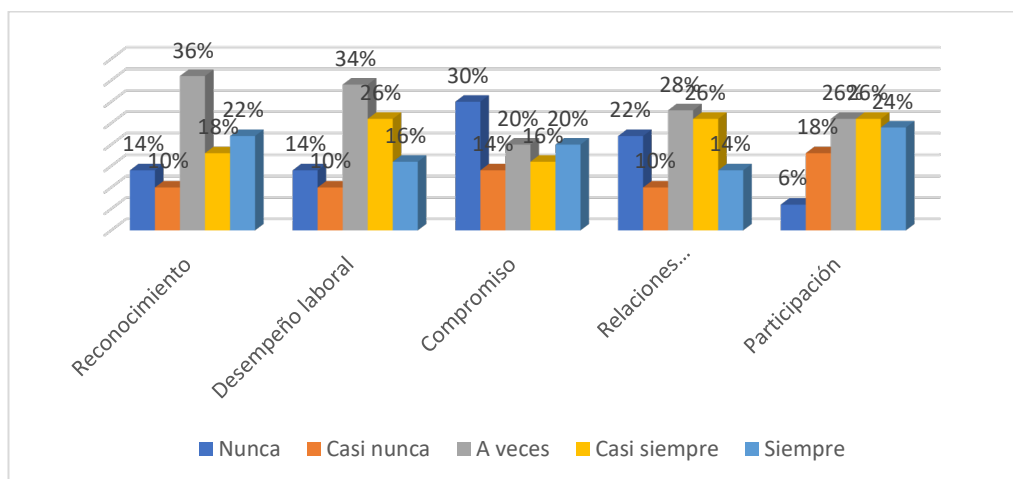
Motivación trascendental

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconocimiento	7	14%	5	10%	18	36%	9	18%	11	22%
Desempeño laboral	7	14%	5	10%	17	34%	13	26%	8	16%
Compromiso	15	30%	7	14%	10	20%	8	16%	10	20%
Relaciones interpersonales	11	22%	5	10%	14	28%	13	26%	7	14%
Participación	3	6%	9	18%	13	26%	13	26%	12	24%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 4

Motivación trascendental



Fuente: Resultados de la tabla 4

Para finalizar, el 36% de los trabajadores encuestados señala que cuando realiza su trabajo a veces necesita el reconocimiento de sus superiores. Asimismo, el 34% de los encuestados considera que su desempeño laboral a veces beneficia a la institución. Sin embargo, el 30% manifiesta que nunca se siente comprometido con el logro de los objetivos de la institución. Pero el 28% da a conocer que a veces existe una buena la relación entre sus compañeros de trabajo. Por su parte, el 26% indica que casi siempre participa con entusiasmo en las actividades labores de la Institución.

Tabla 5

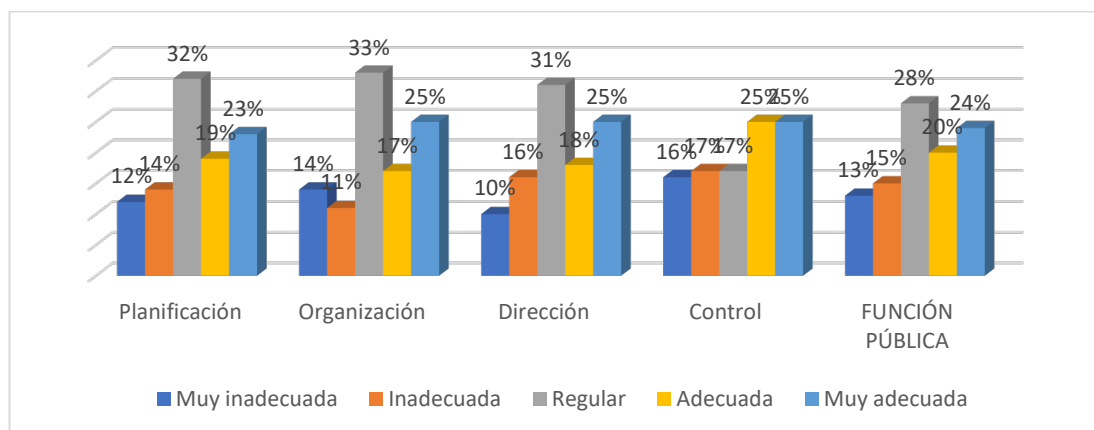
Función pública

	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy adecuada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación	6	12%	7	14%	17	32%	9	19%	11	23%
Organización	7	14%	6	11%	16	33%	9	17%	12	25%
Dirección	5	10%	8	16%	15	31%	9	18%	13	25%
Control	8	16%	9	17%	8	17%	13	25%	12	25%
FUNCIÓN PÚBLICA	7	13%	8	15%	14	28%	10	20%	11	24%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 5

Función pública



Fuente: Resultados de la tabla 5

Después de procesar los datos de la variable, se observó que el 28% de los trabajadores encuestados de la institución calificaron la función pública como regular, el 24% como muy adecuada y el 20% como adecuada. También se evidenciaron dimensiones específicas a considerar para el análisis posterior, las cuales serán tratadas independientemente.

Tabla 6

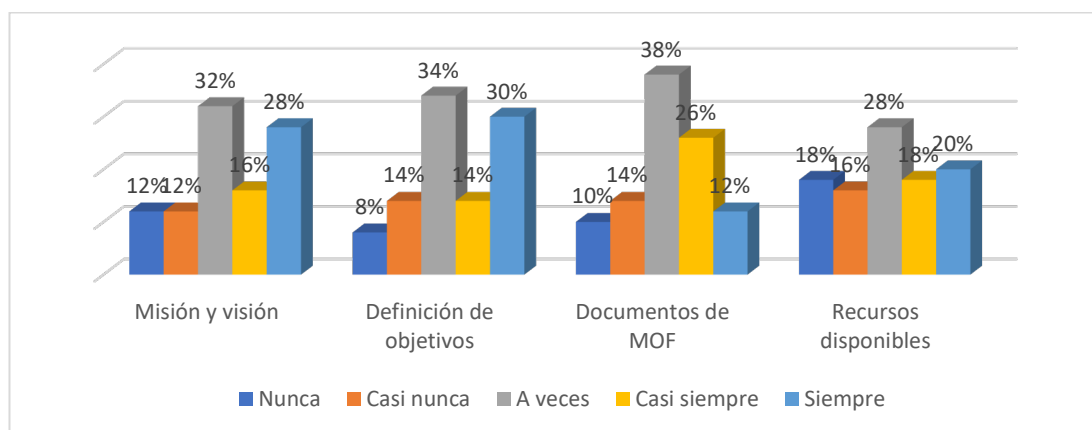
Planificación

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Misión y visión	6	12%	6	12%	16	32%	8	16%	14	28%
Definición de objetivos	4	8%	7	14%	17	34%	7	14%	15	30%
Documentos de MOF	5	10%	7	14%	19	38%	13	26%	6	12%
Recursos disponibles	9	18%	8	16%	14	28%	9	18%	10	20%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 6

Planificación



Fuente: Resultados de la tabla 6

En la tabla y gráfico 6 se muestra que, el 32% de los trabajadores encuestados considera que la DIREPRO de Loreto a veces tiene definida su misión y visión. De la misma forma, el 34% indica que a veces se le asigna recursos para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos planificados tiene claramente establecido los objetivos institucionales. Igualmente, el 38% sostiene que el Manual de Organización y Funciones de la Dirección Regional de la Producción de Loreto a veces es claro. Por su parte, el 28% señala que a veces dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas.

Tabla 7

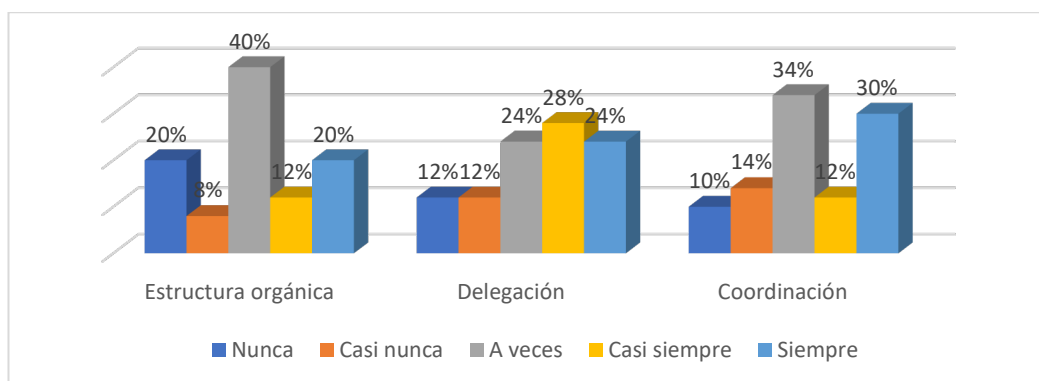
Organización

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Estructura orgánica	10	20%	4	8%	20	40%	6	12%	10	20%
Delegación	6	12%	6	12%	12	24%	14	28%	12	24%
Coordinación	5	10%	7	14%	17	34%	6	12%	15	30%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 7

Organización



Fuente: Resultados de la tabla 7

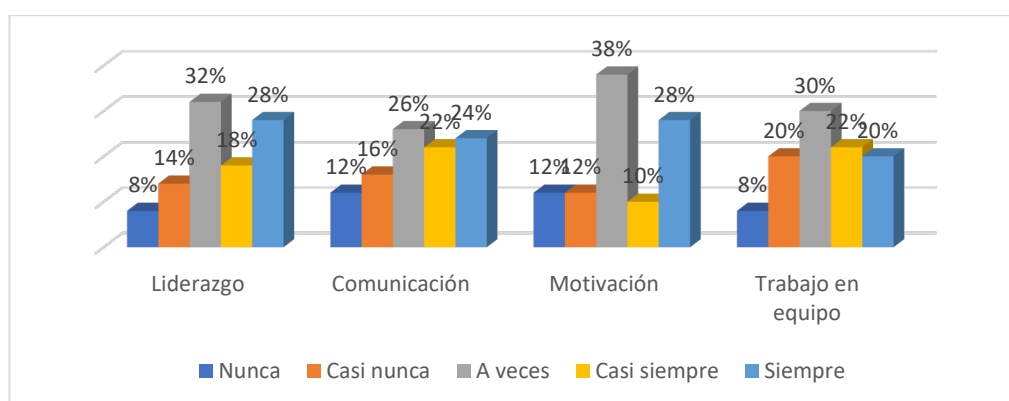
En la tabla y gráfico 7 se evidencia que, el 40% de los trabajadores encuestados consideran que la DIREPRO de Loreto a veces actualiza continuamente la estructura organizacional para la buena marcha de acciones. No obstante, el 28% de los trabajadores sostienen que dentro de la DIREPRO de Loreto casi siempre se desarrolla la delegación de funciones hacia otros órganos correspondientes de modo correcto. Por su parte, el 34% manifiesta que dentro de la DIREPRO de Loreto a veces existe una buena coordinación de las actividades plasmadas.

Tabla 8
Dirección

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo	4	8%	7	14%	16	32%	9	18%	14	28%
Comunicación	6	12%	8	16%	13	26%	11	22%	12	24%
Motivación	6	12%	6	12%	19	38%	5	10%	14	28%
Trabajo en equipo	4	8%	10	20%	15	30%	11	22%	10	20%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 8
Dirección



Fuente: Resultados de la tabla 8

Se puede observar en la tabla 8 que, el 32% de los trabajadores encuestados indican que el liderazgo que difunden los funcionarios de la DIREPRO de Loreto a veces es el adecuado. Del mismo modo, el 26% considera que los canales de comunicación a veces son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas de la DIREPRO de Loreto. Además, el 38% de los encuestados revelan que los funcionarios de la DIREPRO de Loreto a veces motivan al personal para mejorar su desempeño laboral. Como también, el 30% de trabajadores dan a conocer que los funcionarios de la DIREPRO de Loreto a veces promueven el trabajo en equipo.

Tabla 9

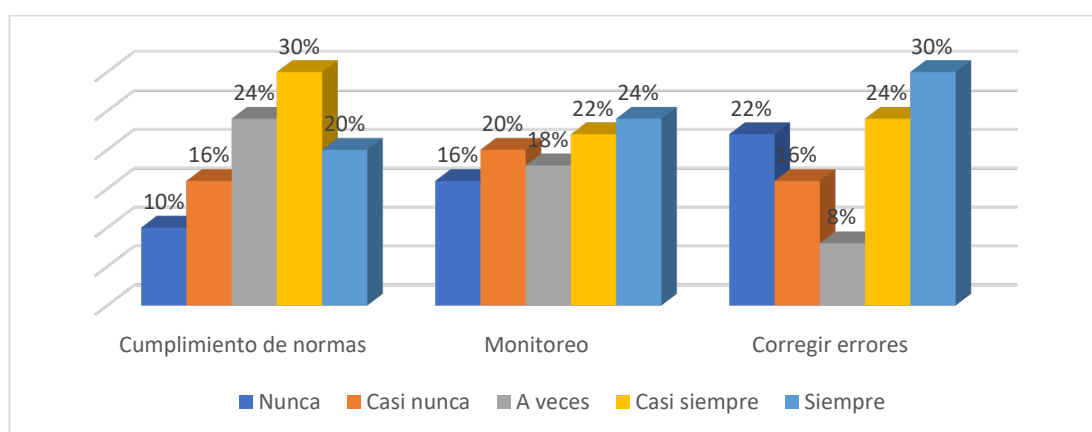
Control

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumplimiento de normas	5	10%	8	16%	12	24%	15	30%	10	20%
Monitoreo	8	16%	10	20%	9	18%	11	22%	12	24%
Corregir errores	11	22%	8	16%	4	8%	12	24%	15	30%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DRPL

Gráfico 9

Control



Fuente: Resultados de la tabla 9

Finalmente, el 30% de los trabajadores encuestados de la institución consideran que el personal casi siempre cumple con las normas de la DIREPRO. Por su parte, el 24% de trabajadores indican que dentro de la DIREPRO de Loreto siempre se realiza un buen monitoreo del ejercicio de las funciones. Igualmente, el 30% sostiene que siempre se corrige errores oportunamente en la DIREPRO de Loreto.

RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,114	50	,111
Motivación intrínseca	,147	50	,009
Motivación extrínseca	,176	50	,001
Motivación trascendental	,132	50	,029
Función pública	,159	50	,003

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

De acuerdo a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se ha podido identificar una significancia de 0,111 para la variable motivación laboral, asimismo, un índice de 0,009 para la dimensión motivación intrínseca, un índice de 0,001 para la dimensión extrínseca, así como, un índice de 0,029 para la dimensión motivación trascendental y un índice de 0,003 para la variable función pública. Ante estos resultados se determinó que la distribución de los datos no muestra una distribución normal, dado que gran parte de los índices se encuentran por debajo de 0,05. Por lo tanto, se optó por aplicar una prueba de correlación no paramétrica como es el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 11

Relación entre la motivación laboral y la función pública

		Motivación laboral	Función pública	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,867**	
	Función pública	Coefficiente de correlación	,867**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		50	50
	N		50	50

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

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

Tras realizar la prueba de correlación, en la tabla 11 se evidencia un coeficiente de correlación de 0,867 el cual es positivo considerable, índice que es significativo al nivel 0,000. Ante estos resultados es imperante precisar la aceptación de la hipótesis de investigación, el cual establece que, existe relación significativa entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Tabla 12

Relación que existe entre la motivación intrínseca y la función pública

		Motivación intrínseca	Función pública
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,736**
		N	50
	Función pública	Coeficiente de correlación	,736**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

Asimismo, en la tabla 12 se evidencia un coeficiente de correlación de 0,736 el cual es positivo considerable, índice que es significativo al nivel 0,000. Ante estos resultados es imperante precisar la aceptación de la hipótesis de investigación, el cual establece que, existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Tabla 13

Relación que existe entre la motivación extrínseca y la función pública

			Motivación extrínseca	Función pública
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Función pública	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

Además, en la tabla 13 se evidencia un coeficiente de correlación de 0,731 el cual es positivo considerable, índice que es significativo al nivel 0,000. Ante estos resultados es imperante precisar la aceptación de la hipótesis de investigación, el cual establece que, existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

Tabla 14

Relación que existe entre la motivación trascendental y la función pública

			Motivación trascenden tal	Función pública
Rho de Spearman	Motivación trascende ntal	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Función pública	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

Por último, en la tabla 14 se evidencia un coeficiente de correlación de 0,791 el cual es positivo considerable, índice que es significativo al nivel 0,000. Ante estos resultados es imperante precisar la aceptación de la hipótesis de

investigación, el cual establece que, existe relación significativa entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La función pública, en su esencia, representa la columna vertebral de cualquier administración estatal o gubernamental. Su eficiencia y eficacia no sólo determinan la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, sino también la percepción y confianza del público hacia sus instituciones. En este escenario, la motivación laboral emerge como un elemento crucial, ya que desempeña un papel fundamental en la productividad, el compromiso y la retención de los funcionarios públicos. El siguiente segmento se dedicará a discutir los resultados obtenidos de un estudio centrado en la intersección entre la motivación laboral y la función pública.

El análisis realizado sobre la Dirección Regional de la Producción de Loreto reveló algunas tendencias interesantes en cuanto a la motivación laboral de sus trabajadores. De ellos, un 28% manifestó tener una motivación de grado medio en su trabajo. Por otra parte, un 22% expresó sentir una alta motivación laboral. Esta percepción está fundamentada en diversos aspectos: a menudo, estos trabajadores sienten que su labor está alineada con sus expectativas personales; frecuentemente se hallan llenos de entusiasmo y vitalidad para desempeñar sus tareas; casi siempre ostentan un sentido de orgullo por formar parte de la institución. Desde el punto de vista económico, consideran que su salario cubre adecuadamente sus necesidades esenciales. Asimismo, en ocasiones, reciben incentivos y recompensas por su desempeño. Sin embargo, es relevante señalar que no siempre sienten un compromiso profundo con los objetivos institucionales. En el ámbito interpersonal, a menudo mantienen relaciones armónicas con sus colegas, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo. Estos hallazgos establecen vínculos con investigaciones previas, como la de Ruiz et al. (2021), quienes identificaron deficiencias en la UE-400-DIRES San Martín en cuanto a la motivación laboral. Estas deficiencias se tradujeron en la falta de conocimientos, habilidades y capacidades que repercutieron en la calidad del desempeño laboral, y se manifestaron a través de comportamientos poco profesionales y falta de compromiso en el personal antiguo. Este último aspecto es un contraste respecto a los resultados de Espinoza y Toscano (2020), quienes

sostienen que los trabajadores satisfechos tienden a ser más eficientes, productivos y comprometidos con sus responsabilidades laborales.

En el contexto de la Dirección Regional de la Producción de Loreto, estos resultados sugieren la existencia de factores múltiples que influyen en la motivación laboral. Las diferencias observadas en los niveles de motivación podrían estar ligadas a la gestión de recursos humanos, la cultura organizativa y las oportunidades de crecimiento y reconocimiento dentro de la institución.

Asimismo, se evidenció que el 28% de los empleados de la entidad perciben la función pública como regular, mientras que el 24% la ve como muy adecuada. Esta percepción podría estar influenciada por varios factores relacionados con la gestión y operatividad de la DIREPRO de Loreto. Los trabajadores señalaron que, en ocasiones, la entidad tiene claramente definidos su misión y visión; no siempre dispone de los recursos suficientes para llevar a cabo sus actividades o proyectos planificados, pero sí tiene establecidos sus objetivos institucionales. Además, en la mayoría de las veces, se efectúa una adecuada delegación de funciones a los órganos pertinentes y se mantiene una coordinación eficaz entre las distintas áreas de la DIREPRO. Aunque los recursos disponibles suelen ser adecuados, no siempre son suficientes para asegurar una ejecución efectiva. En términos de gestión humana, el personal se siente ocasionalmente motivado para optimizar su rendimiento laboral, suele adherirse a las normas de la entidad y los errores se corrigen con prontitud. Esta apreciación encuentra resonancias en investigaciones previas, como el estudio llevado a cabo por Morales (2019), donde se encontró que el manejo del código de ética de la función pública se ubicaba mayormente en el rango regular, con un 40,9% de los participantes reflejando esta percepción. Contrastando con este hallazgo, los resultados presentados por Chávez (2020) indican que, dentro de la institución bajo estudio, la Municipalidad del Callao, la gestión se desarrolla en un marco positivo. Los empleados, según Chávez, experimentan una identificación sólida con la institución y se sienten estimulados en sus respectivas tareas. Estos resultados contrastantes subrayan la variabilidad inherente a las percepciones de los empleados en diferentes contextos organizacionales.

Finalmente, se ha evidenciado un coeficiente de correlación de 0,867 el cual es positivo considerable, índice que es significativo al nivel 0,000. Ante estos resultados es imperante precisar la aceptación de la hipótesis de investigación, el cual establece que, existe relación significativa entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. Este hallazgo, sin embargo, se contrapone al estudio realizado por Rivas (2020), quien determinó que la motivación intrínseca y la gestión pública no mostraban una relación significativa, con un coeficiente de correlación de tan solo 0,178. A pesar de esta aparente falta de relación, los directores de la institución que Rivas estudió demostraron una alta motivación laboral y, simultáneamente, una gestión pública eficiente. Por otro lado, el estudio de Morales (2019) corrobora en cierto modo los resultados del análisis presente, pues encontró una relación positiva alta entre el código de ética de la Función Pública y la mejora en la gestión, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,899. Sin embargo, cabe destacar que la significancia obtenida en su estudio fue de 0,132, lo que indica que, a pesar de la fuerte correlación, la relación no fue estadísticamente significativa al nivel tradicionalmente aceptado ($p < 0,05$).

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Introducción:



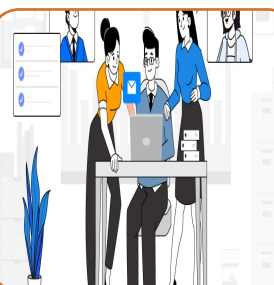
La motivación laboral y la función pública representan dos ejes fundamentales en la gestión eficiente y eficaz de cualquier institución gubernamental. La Dirección Regional de la Producción de Loreto ha identificado oportunidades para mejorar estas áreas, y esta propuesta pretende esbozar un plan de acción que resalte y aborde estos desafíos.

Justificación:

El nivel de compromiso y la satisfacción laboral son factores que directamente impactan la productividad, el desempeño y la retención de talento en cualquier organización. En el ámbito público, estos aspectos son aún más cruciales dado que afectan la calidad del servicio brindado a la ciudadanía y la percepción de eficiencia y transparencia de las instituciones gubernamentales.

Recientes evaluaciones han revelado ciertas áreas de mejora en cuanto a la motivación laboral y la percepción de la función pública dentro de la Dirección. Abordar estas áreas no es solo una cuestión de optimización de recursos o cumplimiento de objetivos; es un imperativo ético y estratégico. Un personal desmotivado o una percepción negativa de la función pública pueden traducirse en decisiones menos informadas, menor proactividad, resistencia al cambio y, en última instancia, en una gestión pública subóptima. Esta situación puede erosionar la confianza pública y limitar la capacidad de la Dirección para cumplir su misión esencial.

Objetivos y sus acciones a realizar:

	<p>Objetivo 1: Mejorar el nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores con su labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación y desarrollo para los empleados. • Establecer un sistema de reconocimientos y recompensas por mérito laboral. • Promover actividades de integración y construcción de equipo. • Solicitar retroalimentación regular de los empleados sobre su entorno laboral y realizar ajustes según las necesidades identificadas. • Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y promoción interna. 	<p>S/ 500.00</p>	
	<p>Objetivo 2: Fortalecer la percepción y la eficiencia de la función pública en la Dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar campañas de sensibilización y formación sobre la importancia de la función pública. • Establecer protocolos claros y transparentes en todos los procesos administrativos. • Incrementar la participación ciudadana mediante consultas y encuentros públicos para entender mejor las expectativas y necesidades de la comunidad. • Impulsar la transparencia mediante la publicación regular de informes y actualizaciones sobre las actividades y logros de la Dirección. • Realizar auditorías internas periódicas para garantizar la eficiencia y correcto uso de los recursos. 	<p>S/ 600.00</p>	
	<p>Objetivo 3: Consolidar una cultura organizativa que valore y promueva la motivación y la función pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un código de ética que resalte los valores de la función pública y promueva su adherencia. • Implementar talleres y capacitaciones sobre liderazgo y gestión basados en valores. • Fomentar la comunicación abierta y el feedback constructivo entre todos los niveles jerárquicos. • Establecer comités internos que aborden temas de motivación y función pública para garantizar su permanente actualización y relevancia. • Realizar eventos de reconocimiento institucional que destaquen la labor y el compromiso de los empleados con la función pública. 	<p>S/ 750.00</p>	<p>Director Regional de la Producción de Loreto</p> <p>Jefe de Recursos Humanos</p>

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

De manera general se evidenció que la motivación laboral presenta una correlación significativa con la eficiencia de los trabajadores del Servidor Público de la Dirección Regional de Producción de Loreto durante el año 2023, que se reflejó en un coeficiente de correlación positivo y considerable de 0,867.

Asimismo, se ha determinado una correlación significativa entre la motivación intrínseca y la función pública, comprobada a través de un índice de correlación de 0,736 y una significancia de 0,000.

En la misma línea, se ha demostrado que existe relación considerable y significativa entre la motivación extrínseca y la función pública, lo cual ha quedado ratificado mediante un coeficiente de correlación de 0.731 y una significancia estadística de 0.000.

Por último, se determinó que existe relación significativa entre la motivación trascendental y la función pública, demostrado por un coeficiente de correlación del 0,791 y una significancia de 0,000.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de la Producción de Loreto se le sugiere implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para premiar el esfuerzo y los logros de los empleados, esto puede incluir bonos, premios o reconocimientos públicos.

Se recomienda a la Dirección Regional de la Producción de Loreto, fomentar la autonomía, el cual permite a los trabajadores tomar decisiones y tener un cierto grado de control sobre su trabajo, esto les dará una sensación de propiedad sobre sus responsabilidades y aumentará su motivación para realizar un buen trabajo.

Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción de Loreto fomentar un ambiente de trabajo que establezca metas claras y desafiantes para los trabajadores, estas metas deben ser alcanzables, pero también deben exigir un esfuerzo adicional para lograrlas. Además, es importante que los trabajadores reciban retroalimentación constante sobre su desempeño y se les reconozca cuando alcanzan sus objetivos.

A la Dirección Regional de la Producción de Loreto, se le recomienda implementar iniciativas como el deporte, paseos de confraternidad y otras actividades lúdicas destinadas a mejorar las relaciones interpersonales y motivar reconocidamente a sus trabajadores, esto incentiva el trabajo en equipo, el compartir experiencias y enriquecer el ambiente laboral para lograr una mayor eficiencia. Además, contribuirá al mejoramiento de la productividad del personal.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, E., Calvache, M., & Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación extrínseca e intrínseca en el contexto laboral. *Revista Criterios*, 26(2), 35-59. Obtenido de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/view/2155/2372>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Producción y gestión*, 24(2), 232-247. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/en_1810-9993-idata-24-02-217.pdf
- Chávez, F. F. (2020). *Motivación en el servicio público de la Municipalidad del Callao*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41490>
- Chóez-López, M., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - regla*. Lima. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Nova*, 12(20), 72-89. doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Farfán, J., Delgado, R., Cárdenas, D., & Narvaez, T. (2022). Ética en la función pública: una revisión teórica. *Revista de investigación científica IGOBERNANZA*, 5(17), 130-146. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.171>
- Ley N° 27815. (2005). *Ley del código de ética de la función pública*. Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 22(1), 81-92. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>
- Neyra, C. S., Ríos, T. T., Siles, M., & Apaza, E. (2016). El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 6(2), 199 - 220. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101
- Noblejas, C. (2021). *Ética y corrupción en el ejercicio de la función pública percibido por los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Oxapampa -Pasco 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional

- Daniel Alcides Carrión, Perú. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2368>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Rivas, R. G. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 -Lima. *Revista Saber Servir*, 1(3), 111-125. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Rodríguez, A. P. (2021). *Motivación laboral y administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali: 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali , Pucallpa, Perú. Obtenido de http://66.70.240.13/bitstream/handle/UNU/5387/B5_2022_UNU_MAE STRIA_2021_TM_ANNA_RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Torres, Y. (2021). Motivación Gerencial y desempeño docente. *Gestión en las Instituciones Educativas*, 8(9), 50-60. Obtenido de <http://uba.edu.ve/wp-content/uploads/2022/11/Libro-colectivo-Gesti%C3%B3n-en-las-Instituciones-Educativas.-serie-ensayos-de-investigacion-vol-8-nro.9-2022.-Publicaci%C3%B3n-1.pdf#page=50>
- Vastro, L., Rivera, F., & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestion en el tercer milenio*, 21(41), 43-52. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421/13270>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023	<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023? 2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023? 3. ¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. 2. Identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. 3. Identificar la relación que existe entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la motivación laboral y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. Hi2: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023. Hi3: Existe relación significativa entre la motivación trascendental y la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023.</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Conformada por 50 trabajadores de las diversas áreas.</p> <p>Muestra: Conformada por la totalidad de la población, es decir 50 trabajadores.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel SPSS</p>	Instrumento: Cuestionario

2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Motivación laboral	De acuerdo con Neyra et al. (2016), la motivación es un conjunto de fuerza internas y externas, que hacen que un colaborador elija una acción y se conduzca a distintas maneras por efecto sea al éxito de una meta, tanto personal y organizacional.	La variable será evaluada bajo el instrumento adecuado por Campos (2012), aplicado por Neyra et al. (2016), el cual consta de tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental, la cual está compuesta por 16 ítems.	Motivación intrínseca	Expectativas personales	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	El cuestionario
				Estado de ánimo	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	
				Autonomía	Experimenta autonomía en las labores que realiza en su centro de labor.	
				Pertenencia	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.	
				Superación profesional	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	
				Habilidades de tareas	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias en su institución.	
			Motivación extrínseca	Comunicación	Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	
				Comodidad en el ambiente físico	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	
				Sueldo	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	
				Recompensas e incentivos	Recibe recompensas e incentivos por su trabajo.	
				Logro de objetivos	Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.	
			Motivación trascendental	Reconocimiento	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	
				Desempeño laboral	Considera que su desempeño laboral beneficia a la institución.	
				Compromiso	Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la institución.	
				Relaciones interpersonales	Considera una buena la relación entre sus compañeros de trabajo	
Participación	Participa con entusiasmo en las actividades labores de la Institución.					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Función pública	La función pública es toda aquella actividad que desarrolla la Administración, de manera directa o delegada, con el objeto de cumplir su fin último: el interés general (Rodríguez, 2021).	La función pública se entiende como la administración pública, la cual será medida a través de 4 etapas, siendo: la planificación, organización, dirección y control (Rodríguez, 2021).	Planificación	Misión y visión	Considera Ud. que la DIREPRO de Loreto tiene definida su misión y visión.	El cuestionario
				Definición de objetivos	Considera Ud. que la Se asigna recursos para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos planificados tiene claramente establecido los objetivos institucionales	
				Documentos de MOF	El Manual de Organización y Funciones de la Dirección Regional de la Producción de Loreto es claro.	
				Recursos disponibles	Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas.	
			Organización	Estructura orgánica	Considera Ud. que la DIREPRO de Loreto actualiza continuamente la estructura organizacional para la buena marcha de acciones.	
				Delegación	Considera Ud. que dentro de la DIREPRO de Loreto se desarrolla la delegación de funciones hacia otros órganos correspondientes de modo correcto.	
				Coordinación	Considera Ud. que dentro de la DIREPRO de Loreto existe una buena coordinación de las actividades plasmadas.	
			Dirección	Liderazgo	El liderazgo que difunden los funcionarios de la DIREPRO de Loreto es el adecuado.	
				Comunicación	Los canales de comunicación son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas de la DIREPRO de Loreto.	
				Motivación	Los funcionarios de la DIREPRO de Loreto motivan al personal para mejorar su desempeño laboral.	
				Trabajo en equipo	Los funcionarios de la DIREPRO de Loreto promueven el trabajo en equipo.	
			Control	Cumplimiento de normas	Considera Ud. que el personal cumple con las normas de la DIREPRO.	
				Monitoreo	Dentro de la DIREPRO de Loreto se realiza un buen monitoreo del ejercicio de las funciones.	
Corregir errores	Se corrige errores oportunamente en la DIREPRO de Loreto.					

3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado encuestado, el presente cuestionario tuvo por finalidad conocer el nivel de motivación laboral en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023; este cuestionario es de carácter anónimo. Además, se le pide leer cada ítem y marcar con una **X** el numeral de respuesta según la escala valorativa siguiente:

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

Dimensiones		Escala de medición				
Nº	D1: Motivación intrínseca					
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	1	2	3	4	5
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Experimenta autonomía en las labores que realiza en su centro de labor.	1	2	3	4	5
4	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.	1	2	3	4	5
5	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	1	2	3	4	5
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias en su institución.	1	2	3	4	5
Nº	D2: Motivación extrínseca					
7	Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	1	2	3	4	5
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
10	Recibe recompensas e incentivos por su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
Nº	D3: Motivación trascendental					
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	1	2	3	4	5
13	Considera que su desempeño laboral beneficia a la institución.	1	2	3	4	5
14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
15	Considera una buena la relación entre sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
16	Participa con entusiasmo en las actividades labores de la Institución.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estimado encuestado, el presente cuestionario tuvo por finalidad conocer la función pública en la Dirección Regional de la Producción de Loreto, 2023; este cuestionario es de carácter anónimo. Además, se le pide leer cada ítem y marcar con una **X** el numeral de respuesta según la escala valorativa siguiente:

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

Dimensiones		Escala de medición				
Nº	D1: Planificación					
1	Considera Ud. que la DIREPRO de Loreto tiene definida su misión y visión.	1	2	3	4	5
2	Considera Ud. que se asigna recursos para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos planificados tiene claramente establecido los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
3	El Manual de Organización y Funciones de la Dirección Regional de la Producción de Loreto es claro.	1	2	3	4	5
4	Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
Nº	D2: Organización					
5	Considera Ud. que la DIREPRO de Loreto actualiza continuamente la estructura organizacional para la buena marcha de acciones.	1	2	3	4	5
6	Considera Ud. que dentro de la DIREPRO de Loreto se desarrolla la delegación de funciones hacia otros órganos correspondientes de modo correcto.	1	2	3	4	5
7	Considera Ud. que dentro de la DIREPRO de Loreto existe una buena coordinación de las actividades plasmadas.	1	2	3	4	5
Nº	D3: Dirección					
8	El liderazgo que difunden los funcionarios de la DIREPRO de Loreto es el adecuado.	1	2	3	4	5
9	Los canales de comunicación son adecuados y suficientes para que esta se realice de manera efectiva entre las áreas de la DIREPRO de Loreto.	1	2	3	4	5
10	Los funcionarios de la DIREPRO de Loreto motivan al personal para mejorar su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
11	Los funcionarios de la DIREPRO de Loreto promueven el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
Nº	D4: Control					
12	Considera Ud. que el personal cumple con las normas de la DIREPRO.	1	2	3	4	5
13	Dentro de la DIREPRO de Loreto se realiza un buen monitoreo del ejercicio de las funciones.	1	2	3	4	5
14	Se corrige errores oportunamente en la DIREPRO de Loreto.	1	2	3	4	5

4. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Escala: Motivación laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	50	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,858	16	

Escala: Función pública

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	50	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,837	14	

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....

....., del Sr. tiene como objetivo medir

.....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable