

Motivación y desempeño
laboral en trabajadores del
área administrativa de la
Dirección Regional de
Agricultura San Martín, distrito
Tarapoto, 2021
por Natividad / Del Aguila García

Fecha de entrega: 10-jul-2023 10:24a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2129165595

Nombre del archivo: Maest.Gest.Emp.-Natividad_Del_Aguila_Garc_a_03072023.docx (2.05M)

Total de palabras: 13040

Total de caracteres: 75650



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



1
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN
EN CIENCIAS EMPRESARIAL

Tesis

8
**Motivación y desempeño laboral en trabajadores
del área administrativa de la Dirección Regional
de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021**

Para optar el Grado de Maestra en Ciencias Económicas con Mención en
Gestión Empresarial

Autor:

1 Natividad Del Aguila García
<https://orcid.org/0000-0002-1272-7042>

Asesor:

1 Dr. Juan Zegarra Chung
<https://orcid.org/0000-0003-3732-9021>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

**Motivación y desempeño laboral en trabajadores
del área administrativa de la Dirección Regional
de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021**

Para optar el Grado de Maestra en Ciencias Económicas con Mención en
Gestión Empresarial

Autor:

Natividad Del Aguila García
<https://orcid.org/0000-0002-1272-7042>

Asesor:

Dr. Juan Zegarra Chung
<https://orcid.org/0000-0003-3732-9021>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

**Motivación y desempeño laboral en trabajadores
del área administrativa de la Dirección Regional
de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021**

Para optar el Grado de Maestra en Ciencias Económicas con Mención en
Gestión Empresarial

Autor:

Natividad Del Aguila García

Sustentada y aprobada el 27 de abril del 2023, ante el honorable jurado:

Presidente de Jurado

M. Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo

Secretario de Jurado

M. Sc. Carlos Adolfo Melgar Neyra

Vocal de Jurado

Mg. Julio César Capillo Torres

Asesor

Dr. Juan Zegarra Chung

**Tarapoto, Perú
2023**



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

Motivación y ⁸desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021

¹ Para optar el Grado de Maestra en Ciencias Económicas con Mención en Gestión Empresarial

⁴ Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

.....
Natividad Del Aguila Garcia
Ejecutora

.....
Dr. Juan Zegarra Chung
Asesor

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

Natividad Del Aguila Garcia, con DNI N°41052936, maestrando de Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021".

3
Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 27 de abril del 2023.



.....
Natividad Del Aguila Garcia

DNI N°41052936

Ficha de identificación

Título del proyecto “Motivación y desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021”	¹ Area de investigación: Socio diversidad Línea de investigación: Socio diversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Grupo de investigación: Ninguna Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/> , Aplicada <input checked="" type="checkbox"/> , Desarrollo experimental <input type="checkbox"/>
Autor: Natividad Del Aguila García	¹ Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas https://orcid.org/0000-0002-1272-7042
Asesor: Juan Zegarra Chung	¹ Dependencia local de soporte: ⁴ Facultad de Ciencias Económicas https://orcid.org/0000-0003-3732-9021

Dedicatoria

A Dios por concederme vida, por ser guía y fuente de fortaleza durante mi transcurso por el plano terrenal. A mis queridos Federico y Adilia, quienes son mis padres, por sus valores y principios que me ha otorgado. Y a mi hija Fátima Adilia, por su amor y soporte incondicional a lo largo del proceso.

Agradecimientos

A Dios por bendecirme y ser mi guía para llegar a la meta trazada.

A la Universidad Nacional de San Martín y especialmente a mi asesora, quien con su conocimiento, experiencia y entusiasmo me oriento mi investigación.

Índice general

1	Ficha de identificación	7
	Dedicatoria	8
	Agradecimientos.....	9
	Índice general	10
	Índice de tablas	12
	RESUMEN	13
	ABSTRACT	14
	CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	15
	CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	18
	2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
	2.2. Fundamentos teóricos.....	20
	Definición de Términos Básicos	25
5	CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	27
	3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	27
	3.1.1. Ubicación política	27
	3.1.2. Ubicación geográfica	27
	3.1.3. Periodo de ejecución	27
	3.1.4. Autorizaciones y permisos.....	27
	3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	27
	3.1.6. Aplicación de principios éticos internacionales	27
	3.2. Sistema de variables.....	28
	3.2.1. Variables principales.....	28
	3.2.2. Variables secundarias.....	28
	3.3. Procedimientos de la investigación.....	28
	3.3.1. Objetivo específico 1.....	30
	3.3.2. Objetivo específico 2.....	30
	3.3.3. Objetivo específico 3.....	30

	11
3.3.4. Objetivo específico 4.....	31
3.3.5. Objetivo específico 5.....	31
Diseño de la investigación	31
Tipo y nivel de la investigación	32
Población y muestra	32
1 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
4.1. Resultado específico 1	33
4.2. Resultado específico 2	34
4.3. Resultado específico 3	35
4.4. Resultado específico 4	36
4.5. Resultado específico 5	37
4.6. 4 Resultado general	38
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico.....	30
Tabla 2 Descripción de variables por objetivo específico.....	30
Tabla 3 Descripción de variables por objetivo específico.....	30
Tabla 4 Descripción de variables por objetivo específico.....	31
Tabla 5 Descripción de variables por objetivo específico.....	31
Tabla 6 Calificación de la variable motivación laboral.....	33
Tabla 7 Calificación de la variable desempeño laboral.....	34
Tabla 8 Relación entre la dimensión motivación intrínseca con la variable desempeño laboral.....	35
Tabla 9 Relación entre la dimensión motivación extrínseca con la variable desempeño laboral.....	36
Tabla 10 Relación entre la dimensión motivación trascendental con la variable desempeño laboral.....	37
Tabla 11 Relación entre la variable motivación laboral y desempeño laboral..	38

RESUMEN

¹⁸ La Dirección Regional de Agricultura de San Martín, presenta algunos síntomas y posibles causas de dificultades vinculados con el facto motivacional de los empleados y el trabajo productivo, muchos trabajadores expresaron su descontento con el trabajo que se realiza en la unidad, así como no mostraban interés por su desarrollo, ni por liderar ciertas funciones que les correspondían. Algunos otros trabajadores manifestaron que muchos de sus compañeros únicamente realizan sus labores por el interés de mantenerse en su puesto y en algunos otros casos ignoraban sus responsabilidades asignadas. Asimismo, la falta de consideración de las opiniones de los colaboradores podría estar generando desmotivación para promover mejoras en su desempeño laboral, individual y colectivo, tal vez porque suponen que no serán tomadas en cuenta. Ante ello para poder cumplir se planteó el **objetivo**: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021, la **ubicación** de la investigación es en la misma Dirección Regional de Agricultura San Martín, ubicada en el Distrito de Tarapoto, así mismo el **periodo de ejecución** se realizó en tres meses, el **diseño** que presenta la tesis es que no experimental y los **procedimientos** que se trabajó fue como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que se aplicó a 40 trabajadores de la institución, llegando así al **resultado** que si existe una relación positiva alta, eso indica que se acepta la hipótesis propuesta, llegando así a la **conclusión** la motivación laboral se encuentra regular en un 48% y la variable desempeño laboral se ubica como regular con un 50%, y así mismo las dimensiones de la variable motivación se relaciona con la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación trascendental.

ABSTRACT

The Regional Directorate of Agriculture of San Martin, presents some symptoms and possible causes of difficulties related to the motivational aspect of employees and productive work. Many employees expressed their dissatisfaction with the work carried out in the unit, and showed little interest in their development or in leading certain functions they were responsible for. Some other employees stated that many of their coworkers only perform their work for the sake of keeping their job and in some cases they were unaware of their assigned responsibilities. Likewise, the lack of consideration of employees' opinions could be generating a lack of motivation to promote improvements in their individual and collective work performance, perhaps because they assume that they will not be taken into account. The **objective** was to determine the relationship between motivation and work performance of employees of the administrative area of the Regional Directorate of Agriculture San Martin, Tarapoto district, 2021, the **location** of the research is in the same Regional Directorate of Agriculture San Martin, located in the District of Tarapoto. The **period of execution** was carried out over three months, the **design** of the thesis was non-experimental, the procedures used were the survey technique, and the questionnaire applied as an instrument to 40 employees of the institution. The **result** shows that if there is a high positive relationship, this indicates that the proposed hypothesis is accepted. In **conclusion**, work motivation is found to be 48% regular and the work performance variable is found to be regular with 50%, and likewise the dimensions of the motivation variable are related to the work performance variable.

Keywords: work motivation, work performance, extrinsic motivation, intrinsic motivation, transcendental motivation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Tanto en entidades públicas y privadas, el interés por conocer el desenvolvimiento de su personal laboral en cada una de sus funciones ha sido un factor clave para mejorar los resultados, debido a que se supone la motivación del colaborador y el ambiente laboral son relevantes para un adecuado desempeño laboral (García et al., 2017). Se trata de la búsqueda del conocimiento del sentir del empleado dentro de la institución, sus motivaciones personales y laborales que son claves para generación de esfuerzo propios en la realización de cada una de las funciones que se les asigne, así como para la obtención de mejores resultados (Salazar & Gutiérrez, 2017). El monitoreo constante de dicha motivación puede en parte explicar el propio rendimiento en el trabajo, esto deriva en el avance de la consecución de los objetivos propuestos de la entidad, que muchas veces pueden retrasarse gracias a la falta de generación motivacional dentro del entorno laboral (Santa et al., 2021).

A nivel internacional, mucho se ha estudió la importancia de la motivación laboral como factor relevante para un mejor desempeño laboral en distintos centros de labores, ya sean de naturaleza pública o privada, concentrado principalmente en la búsqueda de mejorar los resultados (Benavides, 2017). Por ejemplo, un estudio realizado a un conjunto de servidores públicos en Ecuador se encontró que los factores motivacionales como las relaciones personales, remuneración y sensación de poder, en promedio, son los que mayor importan para un mejor desempeño laboral (Vaca, 2017, p. 106). De manera similar, en otro estudio se encontró que la estimulación material y moral (47%), el reconocimiento (61%) y las condiciones de trabajo (61%), son elementos clave que contribuyen en la generación de motivación laboral del trabajador, por lo que deberían ser tomados cuando se trata de mejorar el desempeño laboral (Manjarrez et al., 2020).

A nivel nacional, también existió cierto interés por entender como la productividad de los colaboradores se puede acrecentar a través de la motivación, lo cual desencadena a su vez un mejor desempeño laboral; preocupación que ha demostrado tener implicancias en el sector público y privado (Apaza, 2018). Por otro lado, en una investigación realizada en una facultad de enfermería en Huancavelica, se encontró que una buena motivación (61.1%) se relaciona positivamente con un excelente desempeño laboral (66.7%), en alrededor del 78.8% (Chenet et al., 2019, p. 8). Asimismo, en otro estudio ejecutado con los colaboradores de una entidad bancaria reconocida en el país se encontró que el nivel de motivación laboral era alto (100%), pero con un desempeño

laboral de nivel regular (71%), aun así, la relación era de 98.5%, empero, no parece ser una relación directamente proporcional (Mendoza & Torres, 2021).

Una visita a las instalaciones de la entidad (DRASAM) se logró señalar algunos síntomas y posibles causas de dificultades vinculados con el factor motivacional de los empleados y el trabajo productivo, muchos trabajadores expresaron su descontento con el trabajo que se realiza en la unidad, así como no mostraban interés por su desarrollo, ni por liderar ciertas funciones que les correspondían. Algunos otros trabajadores manifestaron que muchos de sus compañeros únicamente realizan sus labores por el interés de mantenerse en su puesto y en algunos otros casos ignoraban sus responsabilidades asignadas.

Los problemas antes mencionados, logró derivar en un conjunto de consecuencias contraproducentes para el desempeño de las actividades laborales de los propios trabajadores, y para lograr las metas organizacionales. Es decir, por ejemplo, la falta de correspondencia entre las funciones asignadas y las habilidades de los colaboradores podría estar generando falta de motivación e interés en la realización de sus funciones, que implicaría también potencialmente el incremento en los errores y atrasos en sus cumplimientos. Además, la reducción de incentivos laborales únicamente hacia el tema salarial posiblemente genere en los trabajadores una sensación de conformismo y cumplimiento básico de sus funciones, probablemente derivando en una menor calidad de su trabajo e incumplimiento de ciertas tareas. Asimismo, la falta de consideración de las opiniones de los colaboradores podría estar generando desmotivación para promover mejoras en su desempeño laboral, individual y colectivo, tal vez porque suponen que no serán tomadas en cuenta.

En el largo plazo, estos problemas identificados y sus consecuencias podrían derivar en el incremento de la rotación laboral dentro de la entidad, con una rápida entrada y salida de nuevos miembros, posiblemente porque no se sientan identificados con la entidad ni con las funciones que desempeñan. También, probablemente, la estabilidad institucional de la DRASAM se vea afectada por la falta de estabilidad laboral y de estrategias de optimización de sus funciones, derivando en la extensión de todos sus procesos administrativos, así como en el alcance de sus objetivos. Por ello, la presente investigación pretendió responder a la interrogante: ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021?

Y como problemas específicos: ¿En qué nivel se encuentra la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa?, ¿En qué nivel se encuentra el desempeño laboral

de los trabajadores del área administrativa?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa?, ¿cuál es la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa?, ¿cuál es la relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021?

Teniendo así la hipótesis mencionada: La motivación laboral se relaciona de manera positiva alta con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021, al mismo tiempo se planteó como hipótesis específicas: la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa se encuentre en el nivel bajo, el desempeño laboral de los trabajadores, se encuentre en el nivel bajo, la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa es positiva y alta, la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa es positiva y alta, la relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 es positiva y alta.

Ante ello para poder cumplir fue propuesto como objetivo general el siguiente: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 y como objetivos específicos: calificar la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa, evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa, determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa, determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa, determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

13 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Tacuarí y Orbe (2021), en su estudio titulado "Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar" (artículo científico), los resultados muestrearon que el 63% de los encuestados son mujeres, el 84,4% son docentes, el 90,6% tienen maestrías y el 71,9% tienen trabajos de tiempo completo. Además, el 65,6 %, 68,8 % y 62,5 % cree que su trabajo brinda oportunidades de capacitación, es relevante para su organización y les da libertad para hacer su trabajo. Se logró inferir que entre la motivación con el rendimiento de los colaboradores en su área de trabajo se presentó una asociación significativa.

Barrios et al. (2019), en su investigación titulada "Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá" (artículo científico), como resultado se observó que los jóvenes 18 y 36 años consideran que existe mayor reconocimiento laboral en la entidad (78%) y también son los que mejor entienden las mitad de la organización (76%), aquellos con 1 y 5 años laborando están conformes con el salario (39%) y consideran que el ambiente laboral es agradable (40%), y los hombres han mejorado su estatus económico (53%). La conclusión que se alcanzó es que tanto los elementos motivacionales como el ambiente de trabajo tienen un impacto favorable en la colaboración en equipo y la productividad laboral mejorada.

Teanga et al. (2018), en su estudio titulado "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia de Carchi" (artículo científico), como resultado llegó que los salarios, las bonificaciones, los beneficios (11,8 %), la seguridad laboral (15,5 %), las relaciones con jefes, socios y clientes (13,3 %) y la formación, capacitación y preparación de docentes (13,5 %) son factores importantes. Impacto en el rendimiento laboral. Se llegó a la conclusión de que la motivación tuvo una asociación calificada como significativa con el rendimiento de los colaboradores, como se evidencia en un coeficiente correlacional de Pearson de 0.713.

Arboleda y Cardona (2018), en su investigación titulada "Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS) del Valle Aburrá, 2011" (artículo científico), los

hallazgos muestrearon que los encuestados están muy satisfechos con la eficiencia de su trabajo (52,2%). La satisfacción está influenciada principalmente por el ambiente de trabajo (70,5%), el salario (49,6%), el puesto (49,6%) y el reconocimiento (33%). Se concluyó que la satisfacción en el desempeño laboral se ve principalmente afectada por el clima en el centro de trabajo, mientras que la posibilidad de promoción y bonificación tienen menor relevancia en este aspecto.

Nacionales

Ardiles et al. (2022), en su investigación titulada “Motivación y desempeño de los docentes del instituto de educación superior público Chocope - 2021” (artículo científico), los hallazgos evidenciaron que la motivación laboral y eficiencia laboral se encuentran en niveles normales (72,4% y 84,1% respectivamente). Además, la motivación laboral, la motivación, las oportunidades de desarrollo y los aspectos de liderazgo se asociaron positiva y fuertemente con los cambios en el rendimiento laboral. Se logró afirmar que existe una relación significativa y positiva entre las variables analizadas en el estudio, presentando un coeficiente de 0.630.

Torres et al. (2021), en la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo” (artículo científico), los resultados mostraron que la motivación para trabajar no es suficiente (66%), regular (5%) y suficiente (29%). El desempeño laboral es pobre (60%), normal (9%) y adecuado (30%). Concluyendo que, entre la motivación presentada por los colaboradores tuvo una calificada como significativa y además positiva con el desempeño laboral, lo cual fue evidenciado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.808.

Santillán y Saavedra (2021), en su investigación con el título de “Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín, Perú” (artículo científico), se encontró que las dimensiones comportamientos improductivos, desempeño de tareas y desempeño contextual promediaron 2.84, 2.94 y 2.86, respectivamente. Además, cada una de las dimensiones se encuentran en nivel moderado (60% para los tres casos). Se concluyó que la percepción del nivel de desempeño laboral se encuentra en nivel bajo (17%), moderado (60%) y alto (23%).

Regionales y locales

Ríos y Vigo (2019), en su investigación titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de

Shilcayo, en el periodo 2017" (Tesis de licenciatura), los resultados muestrearon alta motivación en el trabajo (85%) y altos niveles de desempeño laboral (76%). Además, los factores internos (81%) y externos (87%) de la dinámica laboral se encuentran todos en buenos niveles. Por otro lado, tanto el factor actitud (77%) como el factor operativo (79%) de las variables eficiencia laboral tienen dimensiones altas. La conclusión expone que entre la motivación de los colaboradores se encontró una asociación calificada como significativa con el rendimiento laboral en el trabajo, expresada mediante un coeficiente de correlación de Pearson de 0,875.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Motivación laboral

La motivación laboral se define como aquel deseo de sobre exigencia y empeño por alcanzar un conjunto de metas y objetivos previamente establecidos de manera autónoma o por algún referente cercano considerado relevante para la toma de decisiones personales (López et al., 2017). De hecho, al tratarse de un concepto que involucra lo personal y subjetivo, se entiende como multidimensional, determinado por factores tanto internos de la persona, como externos, condicionados por el ambiente que lo rodea y otros referentes fundamentales (Rojas & Romero, 2019). Así, la motivación laboral se define como un concepto complejo determinado por la energía circulante en el interior de los individuos, cuyo origen no es únicamente interior, sino también exterior, y que cumple la función de permitir alcanzar determinados objetivos, al igual que cumplir con posibles funciones asignadas dentro de un entorno laboral (Geraldo et al., 2021).

2.2.2. Evaluación de la variable motivación laboral

Según los planteamientos teóricos de Maslow se expresa que la motivación laboral está determinada por tres tipos de necesidades, que en este estudio se considerarán como una medida. Primera dimensión la motivación intrínseca, que puede conceptualizar como el conjunto de factores motivacionales que intermanente guían al individuo, que generan de forma independiente el interés y necesidad por realizar determinadas acciones o funciones que le generan alguna forma de retribución, ya sea crecimiento personal, laboral u otros (Loayza et al., 2022). Es decir, se trata de la realización de funciones por el propio e interés personal y el goce de ejecutarlas, más no por la generación de alguna repercusión externa, ya sea positiva o negativa, por lo que se entiende como exógena a las recompensas posibles (Rivas, 2021). En adición, la

posibilidad de existencia de repercusiones o recompensas derivadas de la realización de una determinada acción por motivación intrínseca no generan interrupciones en este debido, justamente, a que no depende de alguna de ellas (Pedroza et al., 2021).

La motivación intrínseca se posiciona como la primera dimensión y se encuentra integrada por tres indicadores. Siendo el primero es la autonomía, definida como la capacidad para la autogeneración de interés por realizar determinadas actividades bajo el único interés de goce y sentir de contribución en el crecimiento personal; se trata de la realización de acciones por motivación propia (Morales et al., 2017, p. 32). El segundo indicador corresponde al aprendizaje, conceptualizado como la capacidad para ejecutar determinadas acciones y funciones por único interés de aprender durante el proceso, lo cual está motivado por la sensación de desarrollo personal (Contreras, 2018). El tercer indicador es el sentido de competencia, entendido como la generación de motivación por efectuar determinadas funciones y acciones, incentivado por el instinto de autosuperación mediante la generación de competencia con el individuo mismo, con el objetivo de obtener mejorar sus propios resultados (Sainz, 2018).

La segunda dimensión es la motivación extrínseca, que se define como el cúmulo de motivaciones para el cumplimiento de objetivos, recompensas o interés externos, contrario a aquellos que son autogenerados por el propio individuo (Valderrama, 2018). A saber, la motivación del individuo está influenciada o generada a partir del interés de obtener o alcanzar un elemento externo a la propia intención del individuo, lo cual lo también le genera goce de realización, pero no de forma interna, sino de por causa de adquirir o lograr algo en el exterior del yo (Bermúdez & Fuentes, 2017).

Esta dimensión se encuentra conformado por tres indicadores. Siendo el primer indicador es el ambiente físico, definido como el conjunto de elementos y características que conforma en entorno laboral y que generan agrado en la realización de funciones del individuo, derivando en la generación de motivación para un adecuado desempeño (Calderón & Andrade, 2019).

El segundo indicador es el incentivo laboral, conceptualizado como la agrupación de incentivos económicos que son de interés y agrado del individuo, incentivándolo a continuar y mejorar constantemente sus funciones dentro de la organización (Tziner et al., 2019). Como tercer indicador se posiciona el logro de objetivos personales, comprendido como aquellas formas de reconocimiento y contribución al desarrollo personal del individuo que son de su agrado e interés, por lo que obtenerlos supone un

factor motivador para realizar sus funciones de forma adecuada (Checa & Rodríguez, 2017).

La tercera dimensión de la motivación laboral es la motivación trascendental, definida como el conjunto de valores y principios que constituyen al individuo para la realización de función o actividades que generan beneficios en los otros, ya sean referentes cercanos, compañeros de trabajo o grupos sociales (Dolores-Atlahua et al., 2021). Se trata de la realización de acciones por el interés de que otros reciban los beneficios y esta conciencia por los beneficios en los otros es el motivador relevante que genera el actuar en el individuo, lo cual no se restringe a cuestiones únicamente materiales (Sabater et al., 2019). En este sentido, la realización de acciones para el beneficio de otros implica que el individuo asigna un valor importante a los valores como la solidaridad, el servicio, la amistad, entre otros, complementando las otras dos formas de interés laboral antes mencionadas (Callata & Fuentes, 2018).

La tercera dimensión de la motivación laboral, la motivación trascendental, consta de tres métricas. El primer indicador es la cooperación en las actividades, a menudo definida como el interés de un individuo en participar en las funciones autoorganizadas y en las actividades realizadas en la organización en la que trabaja. veintitrés). La segunda métrica es la promoción del desarrollo común, conceptualizado como motivación personal para incentivarse e incentivar a sus compañeros de labor a participar en las diversas funciones y actividades dentro de su entidad, ya sean propias de las funciones que efectúan cada uno, lo cual implica un trabajo colaborativo, o extraordinarias que contribuyen al desarrollo personal (Salazar & Bello, 2021). En el tercer indicador se ubica la contribución laboral, que comprende el interés del individuo por contribuir en la mejora de distintos aspectos, funciones, operaciones u otros, dentro de su entorno laboral, muchas veces relacionado con el reconocimiento o por función asignada (Torres-Flórez et al., 2020).

9

2.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es conceptualizado como una forma de medición del rendimiento de la productividad de la fuerza laboral interna de una determinada institución o centro laboral de cualquier sector, con el objetivo de identificar el efecto, positivo o negativo, que tienen cada una de las áreas sobre el objetivo general de la entidad (Bohórquez et al., 2020). Dicho conocimiento del desempeño laboral demanda de un proceso de evaluación, que algunos autores definen como equivalente a la revisión del cumplimiento de logros y objetivos en cada una de área y subáreas de la entidad, así como de manera general (Guartán et al., 2019). Esto último, implica un reduccionismo

importante en cuando a la definición del desempeño laboral, pues se considera únicamente el aspecto de productividad laboral, cuando en realidad se debería comprender de una forma multidimensional, donde los factores internos y externos a la entidad responsable también generan influencia sobre el desempeño de cada uno de los miembros (Enríquez & Calderón, 2017).

2.2.4. Evaluación de la variable desempeño laboral

En primer lugar, se ubica la calidad y responsabilidad, que se define como el nivel de desenvolvimiento de que tienen los trabajadores o miembros dentro de la entidad, así como la calidad en la ejecución de las actividades que les son designadas, acompañado de las autoexigencias que permiten obtener mejores resultados (López et al., 2021). A saber, se trata de la demostración del trabajador del cumplimiento adecuado y con el mejor entusiasmo y esfuerzo de sus funciones, con miras hacia el incremento y mejora en los resultados de los objetivos generales de la entidad, lo cual también evidencia el interés del trabajador por mantenerse laborando y la responsabilidad adecuada que le asigna sus funciones (Boada, 2018). Todo ello en agregación del interés por el conocimiento interno y perfil externo que muestra la entidad, que evidencia el interés y compromiso del trabajador (Borroso, 2018).

Los indicadores de la dimensión calidad y responsabilidad son tres. El primer indicador es el conocimiento de funciones, conceptualizado como el interés del trabajador por conocer las funciones de otros de sus miembros y áreas dentro de la institución, además de las que le fueron asignadas (Pashanasi et al., 2021). El segundo indicador son las exigencias laborales, entendida como la voluntad del trabajador de autoexigirse a mejorar constantemente los resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades que le son designadas, acompañadas de un incremento en la calidad y empleo de estrategias más efectivas (Espinoza et al., 2021). En el tercer indicador se posiciona el cumplimiento de funciones, el cual es el logro de resultados esperados de los trabajadores sobre las funciones que le fueron asignadas, tanto en el ámbito de contenido, calidad y tiempo empleado para su desarrollo (Damián et al., 2021).

La segunda dimensión del desempeño laboral es el compromiso institucional, definido como el conocimiento de las normas internas de la institución, así como su campo de acción, misión específica y visión a largo plazo (Estrada & Mamani, 2020). Se trata del involucramiento del trabajador con los fundamentos que rigen y orientan las funciones de la entidad con el objetivo de reconocer su función dentro de ella, así como la búsqueda de nuevas formas de contribución sobre cada uno de sus campos de acción

o funciones específicas (Duche et al., 2019). En este sentido, el compromiso institucional no solo el conocimiento teórico del campo de acción de la institución, sino también la participación activa, mediante el interés y agrado de involucramiento en cada una de ellas con el fin de contribuir en el alcance de los objetivos planteados (Sánchez & Carrasco, 2021).

Los indicadores de la dimensión compromiso institucional son tres. El primer indicador es el conocimiento institucional, definido como el interés del trabajador por conocer y comprender el conjunto de principios internos de la institución que dan origen y prospecto a su campo de acción, de manera que se involucra de forma profunda con las metas institucionales por alcanzar (González et al., 2021,). El segundo indicador es la colaboración con la institución, comprendido como el interés del trabajador por realizar adecuadamente sus funciones asignadas, pero sobre todo la búsqueda de nuevas maneras de optimización de su labor, generando mejores resultados y contribuyendo de forma significativa con el cumplimiento de las metas organizacionales, ya sea mediante la implementación de actividades extraordinarias, implementación de tecnologías u otros (Sumba et al., 2022). El tercero, es el aporte institucional, entendido como la demostración de predisposición del trabajador a contribuir con el desarrollo de la entidad, de modo que realiza con agrado cada uno de los trabajos y tareas asignadas (Vargas et al., 2018).

La tercera dimensión del desempeño laboral es el liderazgo y trabajo en equipo, definido como el interés del trabajador por liderar y dirigir sus propias funciones, así como de manera colaborativa con sus trabajadores, de modo generalmente está motivado a la formación de relaciones interpersonales y la promoción del trabajo en equipo (Chagray et al., 2020). Es decir, el trabajador brinda constantemente apoyo, información y consulta a quienes lo necesiten con el fin de generar un ambiente de trabajo productivo y colaborativo, donde todos los miembros se sienten comprometidos con las funciones que todos desarrollan dentro de la institución (Romani et al., 2018, p. 168). A esto se suma la demostración de respeto mutuo entre los compañeros de trabajo, los supervisores y todos aquellos otros colaboradores dentro y fuera de la institución (Hanco et al., 2021).

Respectos a los indicadores que engloba la dimensión referida anteriormente son tres. El primer indicador es la promoción del trabajo en equipo, comprendido como la generación desinteresada y propia del trabajador para compartir información y el desarrollo de función con sus otros compañeros de trabajo, de modo que genera un ambiente laboral colaborativo (Ponce & Gómez, 2021). El segundo indicador es la

colaboración entre funciones, entendido como la predisposición del trabajador a colaborar con la solicitud de participación de actividades que otros miembros realicen, demostrando no solo asumir la función de líder cuando sea pertinente, sino también, voluntad participativa a que otros asuman el liderazgo (Ordoñez et al., 2020). Por último, el respeto y compañerismo, conceptualizado como la generación de respeto por las funciones que desempeña cada uno de los trabajadores dentro de la entidad y en sus distintas áreas, así como respecto al trato, independientemente del sexo, género, profesión, cargo u otros, que desempeñen (Pashanasi et al., 2021).

Definición de Términos Básicos

Aporte institucional: Demostración de predisposición del trabajador a contribuir con el desarrollo de la entidad, de modo que realiza con agrado cada uno de los trabajos y tareas asignadas (Vargas et al., 2018, p. 148).

Aprendizaje: Capacidad para realizar determinadas acciones y funciones por único interés de aprender durante el proceso, lo cual está motivado por la sensación de desarrollo personal (Contreras, 2018, p. 89).

Autonomía: Capacidad para la autogeneración de interés por realizar determinadas actividades bajo el único interés de goce y sentir de contribución en el crecimiento personal (Morales et al., 2017, p. 32).

Colaboración de actividades: Individuos interesados en participar en las funciones y actividades que tienen lugar dentro de la organización para la que trabajan, a menudo organizadas por sus propios colegas (Zevallos, 2017, p. 23).

Colaboración entre funciones: Predisposición del trabajador a ser parte de la necesidad de participación colaborativa que otros miembros solicitan cuando asumen el liderazgo dentro de la entidad (Ordoñez-Freire et al., 2020, p. 419).

Conocimiento de funciones: Interés del trabajador por conocer las funciones de otros de sus miembros y áreas dentro de la institución, además de las que le fueron asignadas (Pashanasi et al., 2021, p. 171).

Conocimiento institucional: Interés del trabajador por conocer y comprender el conjunto de principios internos de la institución que dan origen y prospecto a su campo de acción (Gonzales et al., 2021, p. 1168).

Contribución laboral: Interés del individuo por contribuir en la mejora de distintos aspectos, funciones, operaciones u otros, dentro de su entorno laboral, muchas veces relacionado con el reconocimiento (Torres-Florez et al., 2019, p. 21).

Cumplimiento de funciones: Logro de resultados esperados de los trabajadores sobre las funciones que le fueron asignadas, tanto a nivel de contenido, calidad y tiempo empleado para su desarrollo (Damián et al., 2021, p. 630).

Incentivo laboral: Agrupación de incentivos económicos que son de interés y agrado del individuo incentivándolo a continuar y mejorar constantemente sus funciones dentro de la entidad (Tziner et al., 2019, p. 2013).

5 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito y condiciones de la investigación**

3.1.1. **Ubicación política**

La Dirección Regional de Agricultura San Martín, fue establecida en el año 1942 durante el 31 de diciembre, ese año regió el mandato del Dr. Manuel Prado Ugarteche, para ese momento, la Segunda Guerra Mundial estaba en curso, posteriormente, durante el 25 de marzo del año de 1969 mediante Ley N° 17533 - Ley Orgánica del Sector Agrario fueron fucionados cada uno de los organismos que se encontraban descentralizados en el país concernientes al sector agrícola y fueron dispuesto a la dirección de la entidad mencionada.

3.1.2. **Ubicación geográfica**

Geográficamente la institución en análisis se encuentra ubicada en el Jr. Augusto B. Leguía 435, Distrito de Tarapoto, Ministerio de Agricultura.

5 3.1.3. **Periodo de ejecución**

Para el desarrollo del estudio se llevo a cabo en tres meses la culminación del mismo, desde el mes de setiembre.

1 3.1.4. **Autorizaciones y permisos**

No corresponde.

3.1.5. **Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

No corresponde.

3.1.6. **Aplicación de principios éticos internacionales**

La presente investigación cumplió el principio de totalidad/integridad, en consecuencia, los datos de los participantes fueron anónimos manteniéndose su confidencialidad en todo momento, como también se respeto a la opinión de cada uno de las personas encuestadas. Asimismo, se hizo respetar el principio de beneficencia, donde el investigador minimiza los posibles daños o riesgos para los participantes. También el respeto al ecosistema, ya que el estudio no influyó en ningún daño de medio ambiente,

finalmente, el principio de justicia, para asegurarse de que la información del estudio era exacta. Se siguió la séptima edición del estilo APA para defender los derechos de los autores y evitar el plagio.

4

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable 1: Motivación laboral

Variable 2: Desempeño laboral

3.2.2. Variables secundarias

- Variable secundaria 1: Motivación intrínseca, conformado por los indicadores de autonomía, aprendizaje y sentido de competencia.
- Variable secundaria 2: Motivación extrínseca, conformada por los indicadores de ambiente físico, incentivo laboral y logro de objetivos.
- Variable secundaria 3: Motivación trascendental, conformada por los indicadores de colaboración de actividades, promoción de desarrollo compartido y contribución laboral.
- Variable secundaria 4: Calidad y responsabilidad, conformada por los indicadores de conocimiento de funciones, exigencias laborales y cumplimiento de funciones.
- Variable secundaria 5: Compromiso institucional, conformada por los indicadores de conocimiento institucional, colaboración con la institución y el aporte institucional.
- Variable secundaria 6: Liderazgo y trabajo en equipo, conformada por los indicadores de promoción del trabajo en equipo, colaboración entre funciones y respeto y compañerismo.

1

3.3. Procedimientos de la investigación

Para la ejecución del estudio fue necesario la construcción de una serie instrumentos en función de lo siguiente:

Técnica

Un método de encuesta se define como una forma de recolectar información sobre características de interés, expresadas en unidades básicas de muestreo predefinidas, para obtener datos sobre cada una de esas características (Pimienta et al. asociados, 2017). En este estudio, el método de la encuesta se utilizó como método para recopilar datos sobre las variables analizadas en los empleados del área administrativa de la institución en análisis.

Instrumento

El cuestionario es un instrumento utilizado por los investigadores para recopilar datos pertinentes sobre los componentes fundamentales de la información que son importantes para ellos (Hernández & Mendoza, 2018). De acuerdo a ello, en la investigación se empleó como instrumentos de recolección de información a los cuestionarios. Se elaboró dos cuestionarios, uno para variable motivación laboral y el otro del desempeño laboral, ambos conformado por 18 enunciados o ítems. Asimismo, la forma de resolución de los cuestionarios empleará una escala de tipo Likert del 1 al 5. La validez de los cuestionarios fue evaluada por cinco expertos y la consistencia interna se estableció mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Luego de la recolección de información se realizó la limpieza y ordenamiento de la data en el software de Microsoft. Además, se ejecutó un análisis descriptivo para así lograr la derivación de calificación de resultados, empleando una escala de nivel bajo, regular y alto, la cual se representó figuras de barras. Posteriormente, el análisis inferencial se procedió mediante el software estadístico SPSS 25, donde se empleó pruebas de normalidad por dimensiones y variables para establecer el tipo de prueba de relación a ejecutar. Finalmente, los resultados se presentan en forma tabular con información sobre el nivel de correlación y significancia entre los elementos analizados, en este caso correspondió al coeficiente de Rho-Spearman.

3.3.1. Objetivo específico 1

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico N° 1: calificar la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Motivación laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendental	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

3.3.2. Objetivo específico 2

Tabla 2

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico N° 2: evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Desempeño laboral	Calidad y responsabilidad Compromiso Liderazgo y trabajo en equipo	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

3.3.3. Objetivo específico 3

Tabla 3

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico N° 3: determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

3.3.4. Objetivo específico 4

4
Tabla 4

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico No 4: determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

3.3.5. Objetivo específico 5

4
Tabla 5

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico No 1: determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Motivación laboral	Motivación trascendental	Cuestionario	Ordinal

Nota: Elaboración propia

Diseño de la investigación

Este tipo de diseño de investigación no implica la manipulación de ninguna variable, sino que sólo se realizan observaciones de los fenómenos (Ñaupas et al., 2018). Por lo tanto, el presente estudio no tiene un diseño experimental ya que solo observa y recopila información sobre variables.

Asimismo, la presente investigación correspondió a un tipo de corte denominado como transversal dado que el recojo de los datos sobre las unidades elementales se realiza en un momento determinado del tiempo, a través del cuestionario como instrumento. Según Valderrama (2015), una investigación de corte transversal es aquella donde la información se recoge en un único momento del tiempo (p. 47).

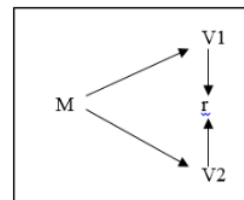
Donde:

M = Colaboradores de la institución de interés

V1 = Motivación laboral

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables



1 Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación.

Corresponde al tipo aplicada, desde el análisis de los efectos de las variables de interés hasta la aportación de posibles soluciones a los retos a los que se enfrentan las empresas. Por lo general, dicha investigación tiene un elemento aplicado. Esto se debe a que sus herramientas pueden utilizarse para poner en práctica la teoría, comprender la conducta de las variables y alcanzar los objetivos predeterminados.

12 Nivel de investigación.

Una investigación de nivel correlacional es aquella que cuyo objetivo principal es entender la posible relación subyacente entre las variables de estudio, muchas lo implican la derivación de un valor cuantificable, de modo que sirva para el propósito del estudio (Vara, 2015). La investigación actual se encontro, por lo tanto, en el nivel relacional en el sentido de que el objetivo general es identificar la relación subyacente entre las variables de estudio en el caso del personal de administración de la junta de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021

Población y muestra

Población: La presente investigación estableció como población a la totalidad de trabajadores del área administrativa de la institución de interés.

Muestra: De acuerdo a los planteamientos de Cohen y Gómez (2019), el tamaño muestral es la subcoleccion o subgrupo de unidades de contenido elementales que son de interés para una investigación por contener un conjunto de características de interés para el investigador (p. 342). En esta línea, en el estudio se contó con 40 trabajadores del área administrativa como muestra que laboran en la institución de interés.

4 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado específico 1

De acuerdo al objetivo específico 1, se logró como resultados en la tabla siguiente:

Tabla 6

Calificación de la variable motivación laboral

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	41	8	20%
Regular	42	65	20	48%
Alto	66	90	12	32%
Total			40	100%

Interpretación:

Se observó que la variable motivación laboral prepondera con una calificación regular con un 48%, en un nivel alto en un 32% y solo el 20% con una calificación bajo, esto evidenció que la motivación laboral es relevante en los entornos laborales y organizativos porque es la fuerza motora que mantiene en funcionamiento y estabilidad el ambiente interno de la propia entidad responsable, ya sea de tipo público o privado, permitiendo su supervivencia en el entorno social-económico que se desenvuelve.

4.2. Resultado específico 2

De acuerdo al objetivo específico 2, se logró como resultados de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 7

Calificación de la variable desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	42	8	20%
Regular	43	67	20	50%
Alto	68	90	12	30%
Total			40	100%

Interpretación:

La inspección descriptiva del desempeño laboral se halló una calificación regular con un 50%, con una calificación alto en un 30% y solo el 20% se encontró en un nivel bajo, esto implica un reduccionismo importante en cuanto al desempeño laboral, pues se consideró únicamente el aspecto de productividad laboral, cuando en realidad se debió comprender de una forma multidimensional, donde los factores internos y externos a la entidad responsable también generaron influencia sobre el desempeño de cada uno de los miembros.

4.3. Resultado específico 3

Para el objetivo se realizó un análisis estadístico inferencial para medir la relación en la dimensión y la variable estudiada, que a continuación se detalla:

Tabla 8

Vinculo relacional entre motivación intrínseca hacia el desempeño laboral

Motivación intrínseca * Desempeño laboral	
C. de correlación	,674**
P	0.000
N	40

Interpretación:

Se apreció la tabla 8 con un vinculo de connotación significativa, positivamente de grado fuerte entre dimensión y variable con un coeficiente de 0,674, y un p valor de 0.000 e igualmente se procedió a aceptar la hipótesis alterna.

4.4. Resultado específico 4

Para el objetivo ³ se realizó un análisis estadístico inferencial para medir la relación en la dimensión y la variable estudiada, que a continuación se detalla:

Tabla 9

Vínculo relacional ³ entre motivación extrínseca hacia el desempeño laboral

	Motivación extrínseca * Desempeño laboral
C. de correlación	,813**
P	0.000
N	40

Interpretación:

Alusivo a la tabla 9 se desplegó un vínculo de connotación significativa, positiva, de grado fuerte entre dimensión y variable con un coeficiente de 0,813, y un p valor de 0.000 e igualmente se procedió a aceptar la hipótesis alterna.

4.5. Resultado específico 5

Para el objetivo se realizó un análisis estadístico inferencial para medir la relación en la dimensión y la variable estudiada, que a continuación se detalla:

Tabla 10

Vínculo relacional entre motivación trascendental hacia el desempeño laboral

Motivación trascendental * Desempeño laboral	
C. de correlación	,542**
P	0.000
N	40

Interpretación:

Concerniente a la tabla 10, se ostentó un vínculo de connotación significativa, positiva de grado bajo entr dimensión y variable con un coeficiente de 0.542 y un p valor de 0.000 e igualmente se procedio a aceptar la hipótesis alterna.

4.6. Resultado general

Para el objetivo se realizó un análisis estadístico inferencial para medir la relación en las variables estudiadas, que a continuación se detalla:

Tabla 11

Vínculo relacional entre motivación laboral hacia el desempeño laboral

Motivación laboral * Desempeño laboral	
C. de correlación	,781**
p	0.000
N	40

Interpretación:

Referente a la tabla 11, se ostentó un vínculo de connotación significativa, positiva, de grado fuerte entre variables con un coeficiente de 0.781, y un p valor de 0.000 e igualmente se procedió a aceptar la hipótesis alterna.

Discusión

Los resultados del objetivo general se realizó un análisis estadístico inferencial donde se logró como resultado que la motivación laboral tiene relación con el desempeño laboral, así mismo estos resultados al ser comparados con Teanga et al. (2018), se llegó a la conclusión que entre la motivación que presentan los colaboradores con el rendimiento en su entorno de trabajo se presente una asociación calificada como significativa y positiva, como se evidencia en un coeficiente correlacional de Pearson de 0.713, por su parte Ardiles et al. (2022), mencionó se logró afirmar que existe una relación significativa y positiva entre las dos variables en análisis, demostrando ello a través de un coeficiente de Spearman de 0.630.

En cuanto al resultado encontrado para el objetivo específico 1, se observó que la calificación regular fue predominante en la variable motivación laboral, cuyos hallazgos al contrastarse con los de Barrios et al. (2019), se observa que este alcanzó es que tanto los elementos motivacionales como el ambiente de trabajo tienen un impacto favorable en la colaboración en equipo y la productividad laboral mejorada.

Así mismo los resultados obtenidos del objetivo específico 2, se encontró que la variable desempeño laboral esté en un 50% a nivel regular, estos resultados al ser comparados con Arboleda y Cardona (2018), concluye demostrando que entre la satisfacción en el rendimiento de los colaboradores en su área de trabajos se ve principalmente se ve

principalmente afectada por el clima en el centro de trabajo, mientras que la posibilidad de promoción y bonificación tienen menor relevancia en este aspecto.

Por otro lado, en los resultados encontrados referente al objetivo específico 3, se realizó un análisis estadístico inferencial mostrando que entre la ⁴ dimensión motivación intrínseca existe una relación con la variable desempeño, **estos resultados al ser comparados con** Torres **et al.** (2021), quien también dio a conocer que la motivación fue un elemento que presentó una relación calificada como significativa y positiva con el desempeño laboral, lo cual fue evidenciado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.808.

De acuerdo con las evidencias obtenidas concernientes al objetivo específico 4, se muestra ³ **que entre la dimensión motivación extrínseca existe una relación** calificada como **significativa** con la variable desempeño laboral, estos resultados al ser comparados con Ríos y Vigo (2019), quien expresó que la motivación que presentaron ⁹ **los colaboradores en su área de trabajo tuvo una relación calificada como altamente positiva y significativa con el desempeño en el** trabajo obteniendo un coeficiente de Pearson correspondiente a un nivel alto de 0,875.

Por último, el resultado referente al objetivo específico ³ **5, se** mostró **que** entre la dimensión **motivación trascendental** existe **una relación** calificada como significativa **con** la variable desempeño laboral, estos ² **resultados al ser comparados con Santillán y Saavedra (2021) se encontró que las dimensiones de desempeño de tareas,** comportamientos improductivos **y desempeño contextual** promediaron 2.84, 2.94 y 2.86, respectivamente.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se logró evidenciar ⁴ que existe una relación positiva entre las variables de estudio, esto demuestra que mientras mejor sea la motivación laboral en la entidad aumentará ² el desempeño laboral.
2. La variable motivación laboral se califica como regular con un 48%, esto evidencia que la motivación de los empleados es relevante en los entornos laborales y organizativos porque es la fuerza motora que mantiene en funcionamiento y estabilidad el ambiente interno de la propia entidad responsable, ya sea de tipo público o privado, permitiendo su supervivencia en el ámbito social - económico que se desenvuelve.
3. ² La variable desempeño laboral se ubica como regular con un 50%, esto implica un reduccionismo importante ⁷ en cuanto al desempeño laboral, pues se considera únicamente el aspecto de productividad laboral, cuando en realidad se debería comprender de una forma multidimensional, donde los factores internos y externos a la entidad responsable también generan influencia sobre el desempeño de cada uno de los miembros.
4. ² La dimensión motivación intrínseca se relaciona con la variable desempeño laboral en un 0.674, esto muestra una relación positiva y media alta, por consiguiente, se admite la hipótesis planteada, dando por demostrado que mientras mejor sea la motivación intrínseca en e aumentará el desempeño laboral.
5. La dimensión motivación extrínseca ¹ se relaciona con la variable desempeño laboral en un 0.813, esto indica una relación positiva y alta, por consiguiente, se admite la hipótesis planteada, dando por demostrado que mientras mejor sea ³ la motivación extrínseca aumentará el desempeño laboral.
6. La dimensión motivación trascendental ¹ se relaciona con la variable desempeño laboral en un 0.542, esto denota una relación positiva y baja, por consiguiente, se admite ² la hipótesis planteada, dando por demostrado que mientras mejor sea la motivación trascendental aumentará el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de Operaciones Agrarias, realizar evaluaciones periódicas con respecto a la motivación laboral en aspectos extrínsecos e intrínsecos y sobre todo trascendentales, ello va permitir de alguna manera mejorar el desempeño laboral, y se sentirán motivados en su entorno laboral.
2. Al mismo tiempo se recomienda a la Oficina de Gestión Administrativa que evalúe la motivación laboral que está ejerciendo en la actualidad con el objetivo de mejorar las especificaciones de los cargos para que no exista ningún personal que no se encuentra en el puesto idóneo y genere un mal desempeño laboral.
3. Se recomienda a la jefatura de Recursos Humanos a trabajar de manera conjunta con los trabajadores el desempeño laboral para así aprender a valorar a sus empleados alrededor incentivando la motivación extrínseca e intrínseca, así mismo dándoles incentivos de acuerdo a sus necesidades y el tipo de motivación, también es importante tener en cuenta la valoración de los aciertos y las cualidades positivas de las personas, así como abordar con sensibilidad las áreas que necesitan mejorar para no herir sus sentimientos.
4. Es necesario que el área de Bienestar Social, haga énfasis en la motivación intrínseca en sus trabajadores ofreciéndoles reconocimiento a sus logros y así ellos se sientan motivados.
5. Es muy importante que la entidad se preocupe por sus trabajadores dándoles una motivación extrínseca por sus logros obtenidos como son bonos entre otros.
6. Por último, se recomienda al Director Regional, que de acuerdo a la motivación trascendental invertir en proporcionar formación al personal y permitir que los empleados apliquen los conocimientos recién adquiridos en el lugar de trabajo, permitiendo así que la organización recoja los beneficios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, O. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1–13. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.RGPS17-35.PSLD>
- Ardiles, A., Alva, M., & Oseda, D. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 401–414. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1506
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24–38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa a de administración de empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41–54. <https://doi.org/10.22267/RTEND.171801.63>
- Bermúdez, A., & Fuentes, E. (2017). Construcción del concepto de motivación a partir de perspectivas teóricas alimentadas por perspectivas estudiantiles y docentes teóricas alimentadas por perspectivas estudiantiles y docentes. [Tesis de grado]. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1306&context=lic_lenguas
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Borroso, F. (2018). Responsabilidad social empresarial: ¿Estrategia para mejorar el desempeño laboral y aumentar utilidades, o debe ético de las empresas? *Revista*

Universitaria Ruta, 19(1), 73–89.
<https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/997>

Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5), 40–51.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>

Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO, 7(2), 592–597.
<https://doi.org/10.26788/RIEPG.V7I2.312>

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. Revista Nacional de Administración, 11(2), 21–29.
<https://doi.org/10.22458/RNA.V11I2.3297>

Checa, V., & Rodríguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. Revista de Comunicación de La SEECI, 44, 155–170.
<https://doi.org/10.15198/SEECI.2017.44.155-170>

Chuco, V., Álvares, J., Anderson, M., & Cuba, L. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. Review of Global Management, 6(1), 50–55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo. <https://es.b-ok.lat/book/14456408/c29f1c>

Contreras, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. Investigación e Innovación En Ingenierías, 6(1), 84–92.
<https://doi.org/10.17081/INVINNO.6.1.2777>

Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. MediSur, 19(4), 624–632.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5033>

Dolores-Atlahua, A., Luna-Cruz, W., & López-Guzmán, E. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19.

593 Digital Publisher CEIT, 6(6–1), 65–79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>

Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15–24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 0(0), 131–143. <https://revistas.uées.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>

Espinoza, R., del Carmen, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V6.N1.2021.1566>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/AU.V1111.561>

González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V511.318

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hanco, M., Carpio, A., & Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
- López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. A. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/REE.21-2.5>
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3706>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Mendoza, I., & Torres, C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú sede Chepén 2020. [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72148>
- Morales, E., Morales, M., & Correo, S. (2017). Administración de riesgo y motivación laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. *Revista A&D*, 194–211. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6403426.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ordoñez-Freire, D., Salazar-Samaniego, J., Tapia-Espinoza, N., & Pacheco-Molina, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 410–422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>

- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedroza, G., García, M., & Catache, M. (2021). Diferencias en la motivación laboral entre personas de las generaciones Baby Boomers, X y Y que residen en Nuevo León. *VinculaTégica*, 7(1), 318–330. <https://doi.org/10.29105/VTGA7.2-30>
- Pimienta, P., Herminio, J., & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. <https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0>
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 7(2), 1129–1154. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
- Ríos, I., & Vigo, Y. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. [Tesis de licenciatura]. <http://hdl.handle.net/11458/3278>
- Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 37–49. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2021.V8N1.04>
- Rojas, M., & Romero, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 516–535. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N2.228>
- Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Motivação docente e desempenho profissional em Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135–145. <https://doi.org/10.51798/SIJIS.V3I1.221>
- Sabater, C., de Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 397–405. <https://doi.org/10.5209/CUTS.58635>
- Sainz, E. (2018). Vista de Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *MLS Psychology Research*, 1(1), 1–26. <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/111/172>

- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 6(10), 216–233. <https://doi.org/10.23857/PC.V6I10.3197>
- Sánchez, J., & Carrasco, F. (2021). Efecto de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Puno, 2019. *Semestre Económico*, 10(1), 18–27. <https://doi.org/10.26867/SECONOMICO.V10I1.426>
- Santa, D., Ygnacio, A., Sánchez, M., Rosas, C., Reyes, C., & Rodríguez, J. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada. In *Savez Editorial*. *Savez editorial*. <https://doi.org/10.53887/SE.VI.5>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1227
- Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P., & Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de La Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tacuri-Palaguachi, M., & Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593–614. <https://doi.org/10.35381/CM.V7I3.602>
- Teanga, C., Almeida, D., & Pérez, R. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la Provincia del Carchi. *SATHIRI*, 7, 87–121. <https://doi.org/10.32645/13906925.335>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593–600. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.260
- Torres-Flórez, D., Arce, L., & Ibarguen-Mosquera, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/ECONCUC.41.1.2020.ECON.1>

- Tziner, A., Shkoler, O., & Zur, B.-E. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 207–2015.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057007/html/>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles Del Psicólogo*, 39(1), 60–70.
<https://www.redalyc.org/journal/778/77854690007/html/>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica : Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (Vol. 2). Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Editorial Macro.
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 9(13), 129–153.
<https://doi.org/10.33571/TEUKEN.V9N13A5>
- Zevallos, V. (2017). El clima organizacional y la motivación laboral en el banco BBVA continental, barranca – 2016. [Tesis de licenciatura].
http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13540/Tesis_62149.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021?</p> <p>Problemas derivados: P1: ¿En qué nivel se encuentra la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021? P2: ¿En qué nivel se encuentra el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021? P3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021? P4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021? P5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021?</p>	<p>Objetivos general Determina la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Calificar la motivación laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021. O2: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021. O3: Determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021. O4: Determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021. O5: Determinar la manera que se relaciona la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021</p>	<p>Hipótesis principal La motivación laboral se relaciona de manera positiva alta con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La motivación laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 se encuentre en el nivel bajo. H2: El desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 se encuentre en el nivel bajo. H3: La relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 es positiva y alta. H4: La relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 es positiva y alta. H5: La relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño laboral para el caso de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021 es positiva y alta.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral Dimensiones: - Motivación intrínseca - Motivación extrínseca - Motivación trascendental</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: - Calidad y responsabilidad - Compromiso institucional - Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>1. Autonomía 2. Aprendizaje 3. Sentido de competencia 4. Ambiente físico 5. Incentivo laboral 6. Logro de objetivos personales 7. Colaboración de actividades compartido 8. Promoción de desarrollo 9. Contribución laboral</p> <p>1. Conocimiento de funciones laborales 2. Exigencias de funciones 3. Cumplimiento de funciones 4. Conocimiento institucional 5. Colaboración con la institución 6. Aporte institucional 7. Promoción del trabajo en equipo 8. Colaboración entre funciones 9. Respeto y compañerismo</p>	<p>Tipo: Básica Nivel: Relacional Diseño: No experimental Población: 40 trabajadores del área administrativa de la DRASAM. Muestra: 40 trabajadores del área administrativa de la DRASAM Muestreo: No probabilístico Técnicas: Encuestas Instrumento: Cuestionario Escala: Likert</p>

Nota: Elaboración propia



Anexo B. Cuestionario sobre motivación laboral
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Introducción: El investigador como estudiante de posgrado de la Universidad Nacional de San Martín, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Instrucciones: La siguiente escala que se le presenta va a encontrar diferentes ítems relacionados con su desarrollo laboral. Cada uno contiene 5 opciones para responder, que van desde el 1(Nunca) hasta el 5 (Siempre). La intención es que usted lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marque con aspa (X) sólo una de las 5 alternativas de ese ítem, la que mejor se adapte o responda a su punto de vista al respecto. Recuerde que no hay preguntas malas ni buenas.

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

N°	Variable 1: Motivación laboral	ESCALA				
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
Indicador 1: Autonomía		1	2	3	4	5
1	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen mejorar la realización de sus labores por motivación propia.					
2	A menudo tengo interés en realizar cada vez mejor mis funciones dentro del área administrativa de la DRASAM.					
Indicador 2: Aprendizaje		1	2	3	4	5
3	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen aprender cosas nuevas debido a que realizan diversas funciones.					
4	A menudo considero que las funciones que desempeño en el área administrativa de la DRASAM contribuyen a mi desarrollo personal.					

Indicador 3: Sentido de competencia		1	2	3	4	5
5	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen competir consigo mismo para mejorar los resultados de sus funciones.					
6	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo les motiva buscar autosuperarse obteniendo mejores resultados en su trabajo.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
Indicador 1: Ambiente físico		1	2	3	4	5
7	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen sentirse motivados porque su ambiente donde laboran es agradable.					
8	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo se sienten motivados debido a que cuentan con las herramientas físicas (escritorio, computador, etc.) para realizar sus labores.					
Indicador 2: Incentivo laboral		1	2	3	4	5
9	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen realizar sus labores adecuadamente porque sienten que tienen un buen salario.					
10	Suelo seguir laborando en el área administrativa de la DRASAM porque me permiten tomar decisiones con libertad sobre como desarrollo mis funciones asignadas.					
Indicador 3: Logro de objetivos personales		1	2	3	4	5
11	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen sentirse motivados porque sienten que su trabajo contribuye a su desarrollo profesional.					
12	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo están motivados porque obtienen reconocimiento por realizar adecuadamente sus funciones dentro de la entidad.					
Dimensión 3: Motivación trascendental						
Indicador 1: Colaboración de actividades		1	2	3	4	5
13	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen sentirse motivados a colaborar en las diversas actividades de la entidad.					
14	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo se sienten motivados a contribuir en las actividades laborales organizadas por otros de sus compañeros.					
Indicador 2: Promoción de desarrollo compartido		1	2	3	4	5

15	Mis compañeros suelen promover la colaboración entre sí para el desarrollo de sus funciones dentro del área administrativa de la DRASAM.					
16	A menudo contribuyo con la realización de funciones de mis compañeros dentro del área administrativa de la DRASAM cuando lo requieren y tengo disponibilidad.					
Indicador 3: Contribución laboral		1	2	3	4	5
17	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo suelen expresar sus ideas de mejora para todos dentro del ambiente laboral.					
18	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen sentirse motivados a buscar formas de mejorar el resultado de las funciones de todos los miembros.					

¡Gracias por su participación!



**Anexo C. Cuestionario sobre desempeño laboral
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

Introducción: El investigador como estudiante de posgrado de la Universidad Nacional de San Martín, tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021.

Instrucciones: La siguiente escala que se le presenta va a encontrar diferentes ítems relacionados con su desarrollo laboral. Cada uno contiene 5 opciones para responder, que van desde el 1(Nunca) hasta el 5 (Siempre). La intención es que usted lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marque con aspa (X) sólo una de las 5 alternativas de ese ítem, la que mejor se adapte o responda a su punto de vista al respecto. Recuerde que no hay preguntas malas ni buenas.

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

Nº	Variable 2: Desempeño laboral	ESCALA				
Dimensión 1: Calidad y responsabilidad						
Indicador 1: Conocimiento de funciones		1	2	3	4	5
1	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen tener conocimiento sobre las funciones que desempeñan dentro de la entidad.					
2	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo conocen las labores que desempeñan algunos de sus otros compañeros dentro de la entidad.					

Indicador 2: Exigencias laborales		1	2	3	4	5
3	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen autoexigirse entre ellos para realizar mejor las funciones que le fueron asignadas.					
4	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo buscan la mejora constante y de calidad en los resultados de su trabajo.					
Indicador 3: Cumplimiento de funciones		1	2	3	4	5
5	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen cumplir con sus funciones adecuadamente y en el tiempo asignado.					
6	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo logran alcanzar los resultados esperados con un alto nivel de calidad en su trabajo.					
Dimensión 2: Compromiso institucional						
Indicador 1: Conocimiento institucional		1	2	3	4	5
7	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen mostrar interés por conocer algunas otras áreas y funciones que se realizan en la entidad.					
8	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo están conscientes de las metas y resultados logrados por la entidad.					
Indicador 2: Colaboración con la institución		1	2	3	4	5
9	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen realizar sus funciones buscando nuevas formas de mejorar sus resultados.					
10	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo contribuyen con ideas que mejoren los resultados de todos los miembros del área.					
Indicador 3: Aporte institucional		1	2	3	4	5
11	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen proponer ideas que podrían contribuir en la mejora de la institución.					
12	A menudo converso con mis compañeros para buscar la forma de realizar mejor nuestras funciones dentro del área administrativa de la DRASAM y así contribuir con la mejora de la entidad.					

Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo						
Indicador 1: Promoción del trabajo en equipo		1	2	3	4	5
13	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen asumir el liderazgo cuando se realizan actividades dentro de la entidad.					
14	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo promueven la realización del trabajo conjunto para obtener mejores resultados.					
Indicador 2: Colaboración entre funciones		1	2	3	4	5
15	Suelo ayudar a mis compañeros a realizar sus funciones dentro del área administrativa de la DRASAM cuando me encuentro disponible.					
16	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo tratan de encontrar relación entre sus funciones para realizar un mejor trabajo colaborativo.					
Indicador 3: Respeto y compañerismo		1	2	3	4	5
17	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM suelen escuchar con atención los aportes de todos los miembros de la entidad sin importar las funciones que desempeñen.					
18	Mis compañeros del área administrativa de la DRASAM a menudo mantienen un buen trato con todos los colaboradores dentro de la entidad.					

¡Gracias por su participación!

Anexo D. Validación de los instrumentos de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rojas Vela Jerris
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios
 Instrumento de evaluación : Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

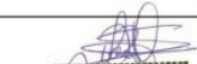
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 17 de febrero del 2023


 Jerris Rojas Vela
 MBA, Lic. Adm. y Neg. Int.
 CIAD - 17150



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rojas Vela Jerris
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

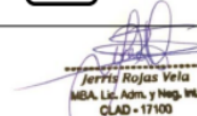
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


 Jerris Rojas Vela
 MBA, Lic. Adm. y Neg. Int.
 CLAD - 17100

Tarapoto, 17 de febrero del 2023.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo Tercero
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Motivación laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 17 de febrero del 2023.





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


 Natividad Del Águila García
 B. Sc. Lic. Adm. Teoría Fasanando Puyo
 Código 11811

Tarapoto, 17 de febrero del 2023.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lady Diana Arévalo Alva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Motivación laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 17 de febrero del 2023.


 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
 CLAD N° 7120



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lady Diana Arévalo Alva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Natividad Del Águila García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 17 de febrero del 2023.


 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
 CLAB N° 7128

Motivación y desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, distrito Tarapoto, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Morgan Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
18	ekeko2.rcp.net.pe Fuente de Internet	<1 %
19	press.religacion.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

21

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo