



# UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

---

## ESCUELA DE POSTGRADO

### LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL PROGRAMA CUNA MÁS-HUARAZ, ANCASH 2020

Tesis para Optar el Grado de Maestro

en Administración

Mención: Gestión Pública

**MARIBEL ROCIO PAUCAR LOLI**

Asesor: **Dr. RICARDO ENRIQUE TOLEDO QUIÑONES**

Huaraz – Áncash -Perú

2023

Nº de Registro: **T0903**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"  
ESCUELA DE POSTGRADO

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : PAUCAR LOLI MARIBEL ROCIO

Título : "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL PROGRAMA CUNA MAS HUARAZ, ANCASH 2020"

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

Aprobada, con el calificativo Quince (15)

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 15 de noviembre del 2022

  
Dr. Luis Augusto Villanueva Benites  
PRESIDENTE

  
Dr. Juan Emilio Vilchez Carcamo  
SECRETARIO

  
Mag. Leopoldo Enrique Neglia Valderrama  
VOCAL

Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones  
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

**Maribel\_Turnitin.docx**

AUTOR

**MARIBEL ROCIO PAUCAR LOLI**

RECUENTO DE PALABRAS

**25301 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**124251 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**116 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 24, 2023 10:54 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 24, 2023 10:55 PM GMT-5****● 18% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## MIEMBROS DEL JURADO

*Doctor* Luis Augusto Villanueva Benites

Presidente



---

*Doctor* Juan Emilio Vilchez Carcamo

Secretario



---

*Magister* Leopoldo Enrique Neglia Valderrama

Vocal



---

## ASESOR

*Doctor Ricardo Enrique Toledo Quiñones*



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo por haberme brindado sus aulas en mi perfeccionamiento permanente, para el logro del grado de Maestría.

A mi asesor Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones, por su paciente dedicación en asesorarme.

Agradezco profundamente y con mucho cariño a mis familiares que colaboraron con su apoyo moral.

A mis compañeros de promoción, con quienes departí preocupaciones científicas durante el desarrollo del proyecto y la tesis.

A las personas, quienes contribuyeron con sus conocimientos y experiencias en el difícil camino de la investigación científica.

A mi madre Marina y a la memoria de padre, a mi esposo Wildor y mis amados hijos, por constituir el soporte de cariño y fuerza espiritual, hasta lograr mi objetivo:  
Ser Maestra en Gestión Pública.

## ÍNDICE

Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I.....	3-8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	3
1.2. Objetivos.....	6
1.3. Justificación.....	7
1.4. Delimitación.....	7
1.5. Ética de la Investigación.....	8
Capítulo II.....	9-46
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de Investigación.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.3. Definición de términos.....	40
2.4. Hipótesis.....	42
2.5. Variables.....	42
Capítulo III.....	47-52
METODOLOGÍA.....	47
3.1. Tipo de Investigación.....	47
3.2. Diseño de Investigación.....	47
3.3. Población y muestra.....	48
3.4. Técnicas e Instrumento(s) de recolección de datos.....	48

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos .....	52
Capítulo IV .....	53-82
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	53
4.1. Presentación de Resultados.....	53
4.2. Prueba de Hipótesis .....	70
4.3. Discusión .....	76
Conclusiones .....	83
Recomendaciones.....	85
Referencias Bibliográficas .....	87
Anexos .....	92
ANEXO 01: Matriz de Consistencia.....	92
ANEXO 02: Cuestionario estructurado .....	93
ANEXO 03: Cuestionario estructurado .....	95
ANEXO 04: Validación de Instrumentos .....	97
ANEXO 05: Base de datos.....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de las dimensiones y de los indicadores .....	43
Tabla 2: Operacionalización de la Variable: Motivación .....	45
Tabla 3: Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral.....	46
Tabla 4: Alfa de Cronbach del Cuestionario de Motivación.....	49
Tabla 5: Alfa de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral.....	49
Tabla 6: Variable: ¿Ud. demuestra actitudes positivas en el trabajo? .....	53
Tabla 7: Variable: ¿Ud. tiene experiencia laboral? .....	54
Tabla 8: Variable: ¿Conoce la función que ejerce en el puesto laboral? .....	55
Tabla 9: Variable: ¿Tiene buenas habilidades laborales? .....	56
Tabla 10: Variable: ¿Ud. maneja su inteligencia emocional?.....	57
Tabla 11: Variable: ¿Tiene capacidad de involucramiento al grupo laboral?.....	58
Tabla 12: Variable: ¿Tiene un crecimiento en sus aptitudes?.....	59
Tabla 13: Variable: ¿Posee buenas destrezas individuales? .....	60
Tabla 14: Variable: ¿Ud. se comunica directamente con el personal? .....	61
Tabla 15: Variable: ¿Le gusta hacer las cosas correctas? .....	62
Tabla 16: Variable: ¿Ud. colabora a mejorar el ambiente laboral?.....	63
Tabla 17: Variable: ¿Ud. prefiere ser eficaz?.....	64
Tabla 18: Variable: ¿Ud. mide su desempeño?.....	65

Tabla 19: Variable: ¿Ud. cumple con buen comportamiento laboral? .....	66
Tabla 20: Variable: ¿Tiene una buena característica como trabajador? .....	67
Tabla 21: Variable: ¿Ud. se comporta de acuerdo a su edad? .....	68
Tabla 22: Variable: ¿Ud. se comporta de acuerdo al sexo? .....	69
Tabla 23: Variable: ¿Ud. se identifica con el Programa Cuna Más? .....	70
Tabla 24: Indicadores relacionados con la variable capacidad laboral .....	72
Tabla 25: Indicadores relacionados con la variable desenvolvimiento .....	73
Tabla 26: Indicadores relacionados con la variable eficacia .....	74
Tabla 27: Indicadores relacionados con la variable perfil del trabajador .....	75

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020. El tipo de investigación fue básica, El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional y transversal. La población muestral estuvo conformada por 87 trabajadores del programa Social Cuna más, que laboran en Huaraz. La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado. Resultados: Se obtuvieron 90 relaciones con 5 dimensiones, cada una con 18 indicadores representativos de la Variable 1 motivación, 60 (83%) resultaron significativas y directas, el resto 12 (17%) no pasaron la prueba de significancia. a través de 90 relaciones de 4 dimensiones y 18 indicadores que representaron la dimensión perfil del trabajador, se obtuvo que 77 (86%) fueron significativas y directas y 13 (14%) no tuvieron significancia, sin embargo, generaron una relación directa, pero sin poseer un nivel de confianza de 95%. Conclusión: Se ha determinado la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash, 2020. El 85% de asociaciones resultaron significativas y directas con el estadístico Tau-C de Kendall; y se puede establecer que no hay razones suficientes para rechazar la hipótesis alternativa, demostrando que existe correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras Clave:** Cuna Más, Desempeño Laboral, Motivación, Programa Social

## ABSTRACT

The objective of this research work was to: Determine the relationship between motivation and work performance in the Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020 program. The type of research was basic, the research design was non-experimental, correlational and cross. The sample population consisted of 87 workers from the Social Cuna program, who work in Huaraz. The technique used was the survey and a structured questionnaire was applied. Results: 90 relationships with 5 dimensions were obtained, each one with 18 representative indicators of Variable 1 motivation, 60 (83%) were significant and direct, the rest 12 (17%) did not pass the significance test. Through 90 relationships of 4 dimensions and 18 indicators that represented the worker profile dimension, it was obtained that 77 (86%) were significant and direct and 13 (14%) were not significant, however, they generated a direct relationship, but without having a confidence level of 95%. Conclusion: The relationship between motivation and work performance in the Cuna Más de Huaraz Program, Áncash, 2020, has been determined. 85% of the associations were significant and direct with the Kendall Tau-C statistic; and it can be established that there are not sufficient reasons to reject the alternative hypothesis, demonstrating that there is a direct and significant correlation between motivation and work performance in the Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020 program. Therefore, the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Cuna Más, Job Performance, Motivation, Social Program

## INTRODUCCIÓN

Presento a consideración del respetable jurado la tesis titulada La motivación y el desempeño laboral programa Cuna Más-Huaraz, Áncash 2020, para optar el grado de maestra en Administración, con mención en gestión pública. El tema y problema de investigación tienen mucha importancia por constituir una investigación de actualidad, considerando que es un programa social cuyas variables motivación y desempeño laboral, son de categoría científica que abarcan dimensiones e indicadores, que permitieron realizar un estudio analítico, orientado a la ampliación y enriquecimiento del valor teórico, que puede ser replicable en otros contextos físicos o geográficos del país, donde funciona el programa Cuna Más.

El contenido de la tesis se distribuye de la siguiente manera las páginas preliminares que comprenden: Carátula, de acuerdo al modelo del anexo 4a/4b del Reglamento de la UNASAM una hoja en blanco, página similar a la carátula, página con el nombre completo con los miembros del jurado, página con los nombres y apellidos del asesor, página de agradecimiento, página con dedicatoria, páginas con el índice con todo el contenido de la tesis, el resumen incluyendo las palabras clave y el abstract incluyendo las keywords.

A continuación, se presenta la introducción, parte inicial donde contiene el objeto y los capítulos que comprende el contenido del informe final de la tesis, para tener una visión de conjunto acerca del tema de estudio.

El capítulo I comprende: El problema de investigación, con el desarrollo del planteamiento del problema en el que se realiza un diagnóstico descriptivo de la problemática y se formulan los problemas a nivel general y específicos. Los

objetivos como propósitos de logro, también a un nivel general y desagregando en objetivos específicos, la justificación que propone la importancia y la razón sostenible de la tesis ubicándolo en una delimitación espacial y temporal, y la propuesta del cumplimiento ético de la investigación.

El capítulo II: Abarca el marco teórico donde se exponen los antecedentes de investigación, las bases teóricas con el desarrollo de cada una de las variables, la definición de términos utilizados en la tesis, las hipótesis correlacionales y los cuadros de operacionalización de variables.

El capítulo III: Desarrolla el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra probabilística, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, el plan de procesamiento y análisis estadístico de datos.

El capítulo IV: Desarrolla los resultados y la discusión, presentando los resultados estadístico mediante tablas y figuras y la prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial según las hipótesis general y específicas, culminando en la discusión que tiene cuatro aspectos: a) Presentación del objetivo, los resultados estadísticos, contrastación con los antecedentes, definición teórica de las variables en estudio y la posición personal parafraseada.

Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. La Tesista considera que la presente tesis, no abarca la totalidad de la problemática del programa Cuna Más, como programa social en pleno funcionamiento en la región zona sierra; pero sí está segura; que los resultados científicos teórico prácticos, constituyen un aporte valioso, para el sistema de conocimientos teóricos carentes en la comunidad científica.

# Capítulo I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento y formulación del problema

En las entidades o programas sociales del Estado, frecuentemente los directivos aplican la motivación como la capacidad que tiene una entidad estatal, específicamente como el programa social Cuna Más, para elevar en el personal la competitividad en el desempeño laboral, creando una identificación con la institución para brindar al más alto nivel esfuerzo para un óptimo rendimiento del servidor y lograr mediante el desempeño laboral los objetivos y metas establecidas en el plan estratégico y los planes operativos del programa social (Gob. Pe, 2022).

En este orden de ideas los directivos que son los responsables para cumplir con las actividades de motivación desconocen la dimensión nomotética-ideográfica de la motivación que predomina en el día de hoy que permite establecer leyes universales para explicar mejor, entienden poco que una actividad motivada produce un mejor desempeño laboral en todo el personal, crea más responsabilidad e identificación con los propósitos institucionales; en estas circunstancias los directivos del Programa Cuna Más muy poco distinguen las características personales de cada individuo entre sí. Más aún desconoce la dimensión de la motivación innato-adquirida, acerca de las tendencias innatas de la motivación personal o grupal de los empleados en que pueden actuar en unos casos por instinto o por una actitud razonada, pero, menos por una tendencia motivada racionalmente (Petri & Covern, 2004)

La situación se agrava más cuando los directivos desconocen la dimensión interna y externa de la motivación cuando un trabajador puede tener una motivación hacia el puesto laboral en forma interna o intrínseca; o en forma externa o extrínseca; o su motivación pueden tener un origen de necesidad social o psicológica, convirtiéndose en metas de fuentes laborales de motivación interna o externa, que los directivos deben prestar mucha atención; si se proponen del Programa Social Cuna Más logre sus objetivos en el acompañamiento de los docentes, niños y familias, tanto en las zonas urbano-marginales y rurales donde funcionan los Programas Cuna Más en la zona sierra de Áncash (gob.pe, 2020).

En estas condiciones los directivos del Programa desconocen la dimensión mecanicista-cognitiva de la motivación, en que el cambio de los factores motivacionales crean impulsos positivos en los trabajadores, aunque el ambiente donde laboran en los centros Cuna Más con niños menores de 3 años, docentes y padres de familia, sean con actividades de acompañamiento, supervisión y monitoreo; también crean motivación externa si su vocación docente es puesta a prueba con actitud positiva; a veces el trabajador realiza sólo actividades rutinarias, sin controlar su pensamiento racional; como consecuencia de la falta de motivación con base a la dimensión mecanicista cognitiva de los directivos que desconocen este aspecto dimensional de la motivación (Bravo, 2015).

En estas condiciones muy pocas veces se aplican desde la dirección la teoría de desempeño laboral como proceso de acción; teniendo en cuenta que

el desempeño laboral constituye la acción y no los resultados de la misma según Campell (1993). Más adelante Chiavenato (2000) caracteriza individualmente las capacidades, necesidades, cualidades y habilidades de los trabajadores y Milcovich y Voudrea (1994) tienen en cuenta que una medición individual puede mostrar un bajo desempeño, generado por la atención no regular o baja motivación que tiene el trabajador; estas manifestaciones se estarían produciendo en el programa nacional o que el clima organizacional sea de un grado medio hacia abajo porque tiene una influencia motivadora o desmotivadora, según el comportamiento de los directivos de la gerencia social que repercute en el bajo compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores que proponen Deyvis y Newstron; menos aún una vocación de servicio que se adecúa a una carrera profesional orientado a servir mejor al programa.

Como se puede observar es tan importante el desempeño laboral para que el programa logre sus objetivos propuestos, mediante el desempeño de la tarea de la persona, el civismo orientado por el aspecto psicológico de cada trabajador o falta de productividad que daña la relación laboral entre programa y trabajador (Iturralde, 2011).

Luego de los detalles, explicación y caracterización de lo hipotético se enunciaron los problemas general y específicos.

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?

## **Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?.

## **1.2. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.

### **Objetivos Específicos**

1. Establecer la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.
2. Señalar la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.
3. Precisar la relación que existe entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.
4. Especificar la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.

### 1.3. Justificación

La importancia que tiene el presente estudio en los momentos actuales se debe que el gobierno peruano tiene entre sus políticas, luchar frontalmente contra la pobreza y una de las estrategias constituye la organización y puesta en ejecución de los programas sociales.

**Teórica:** En este aspecto se adoptó un conjunto de teorías, conceptos, definiciones y normas del derecho positivo.

**Práctica:** Los resultados del estudio contribuirán con su aporte científico sobre la caracterización de la problemática existente en el Programa Cuna Más, para que los directivos tomen en cuenta como referencia los resultados científicos.

**Metodológica:** Se cumplió con la ejecución de la metodología científica en cada fase de la investigación.

**Viabilidad:** El desarrollo del Proyecto se viabilizó por contar con los recursos económicos, financieros y humanos y lograr el objetivo.

### 1.4. Delimitación

- Espacial: Se investigó acerca del programa social en la zona sierra de Ancash. La delimitación temporal comprendió el 2020.

El Programa Cuna Más tiene una visión de país, de acuerdo con la pericia peruana de desarrollo del MIDIS. Sus componentes son: Nutrición infantil y Desarrollo infantil temprano.

- Social: El trabajo de investigación abarcó solamente a los 87 trabajadores

del programa Cuna Más y los 1674 niños de 0 a 3 años de las zonas urbanas y los 5946 niños de 0 a 3 años de áreas rurales de las provincias de la región sierra-Región Áncash.

- Económica: El Proyecto fue autofinanciado.

### **1.5. Ética de la Investigación (Opcional)**



## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de Investigación

##### Antecedentes

##### Internacionales

Peña (2015) realizó un trabajo de investigación acerca de *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las organizaciones Empresariales*. El objetivo: Determinar si la motivación laboral se relaciona como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales en Colombia. Metodología: Tipo aplicativo, diseño correlacional, muestra igual a 50 directivos y trabajadores, a quienes se le aplicó un cuestionario estructurado. Resultados: El 75% afirmaron que la motivación laboral es permanente en la empresa, el 80% de encuestados opinaron que los directivos emplean la motivación laboral en sus actividades de gestión, el 86% indicaron que la motivación laboral crea identificación con su puesto laboral. Se aplicó Chi Cuadrado igual a 0,786 y  $p=0,000$ , que indica una relación directa y significativa entre las Variables.

Arias (2016) realizó un trabajo de investigación sobre *Las Interacciones Sociales que se Desarrollan en los Salones de Clase y su Relación con la Práctica Pedagógica que realiza el Docente en el Aula*. Objetivo: Precisar que las interacciones sociales se relacionan con la práctica pedagógica. Metodología: Tipo de estudio básico, diseño descriptivo

correlacional, muestra 50 adolescentes y 30 docentes, el instrumento utilizado fue la escala Likert con 20 ítems para cada Variable. Resultados: El 86% de estudiantes afirmaron que los docentes realizan interacciones sociales en forma permanente, el 78% expresaron la importancia que tiene la práctica pedagógica. Siendo los resultados de Rho de Spearman igual a 0,270 y p valor igual a 0,000, que demuestra la correlación directa y significativa entre las Variables. Conclusión: Queda precisada la relación significativa entre las interacciones sociales que se desarrollan en los salones de clase, en relación con la práctica pedagógica que realiza el docente en el aula de clase.

Bernardina (2017) desarrolló un estudio acerca de *Las Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como fuente de Satisfacción*. Objetivo: Describir la asociación que existe entre Las Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como fuente de Satisfacción. Metodología: Tipo de investigación básico, enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental y transversal, muestra igual a 80 docentes y el instrumento de medición empleado fue el cuestionario. Este programa, permite al niño y niñas, sin discriminación, permite asegurar el acceso mínimamente a la salud, saneamiento, educación básica de calidad, agua segura, nutrición.

El eje principal de este trabajo fue el análisis de los elementos de arquitectura organizacional que obstaculiza o contribuye su gestión apoyado con políticas de calidad en el aspecto del desarrollo infantil temprano, que incluye la cogestión, el modelo pedagógico, recursos humanos,

infraestructura, los estándares de calidad; comparación con otros programas de mejor prestación de servicio al infante en otros países. Siendo un estudio de enfoque Cualitativo se revisó diferentes documentos administrativos, técnico-normativos. Se entrevistaron a informantes responsables directos, actores claves individuales y grupales de diversas regiones del país. Resultados: Chi cuadrado igual a 768 y p valor igual a 0,000 que representa una correlación entre la Variables.

Conclusión: se ha especificado la asociación significativa entre las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción, de acuerdo al estadístico aplicado.

Coromoto y Villón (2017) desarrollaron un trabajo de investigación sobre *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Objetivo: Analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. Metodología: Se empleó el método hermenéutico, en la revisión documental y bibliográfica teórica sobre la motivación laboral, utilizando técnicas de identificación de datos en base a los objetivos establecidos; así como sobre desempeño laboral, que facilitaba la orientación de pertenencia y fidelidad que el servidor hace en la empresa.

Concluyendo: Los factores motivacionales influyen directa y significativamente en las buenas relaciones laborales, el clima laboral positivo, crea satisfacción laboral. La adecuada motivación crea en los trabajadores la dirección de pertenencia y las actividades que desarrollan

genera productos positivos. Un gerente motivador crea excelentes relaciones laborales en los trabajadores en la organización.

### **Antecedentes Nacionales**

Callata y Gonzales (2017) el tema de estudio comprendió acerca de los *Aspectos motivacionales con productividad laboral de los servidores del Gobierno Local La Joya-Arequipa, 2017*. Cuyo objetivo fue descubrir el nivel de relación entre la productividad y las dimensiones de la motivación en los trabajadores. Metodología: La población fue igual a 85 trabajadores, y la muestra, igual a 55: 25 hombres y 30 mujeres, con edades entre los 18 y 69 años, de nivel socioeconómico medio. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron las escalas: De motivación laboral (R-MAWS) y de productividad laboral. Conclusión: Se verificó que es de las 5 dimensiones de la motivación tenían relación significativa con la productividad laboral.

Gago (2017) La investigación fue: *Servicio de acompañamiento familiar en el programa “Cuna Más” del distrito de Pucará - Huancayo – 2016*. El objetivo fue: Determinar las mejores del acompañamiento familiar en los aspectos de prácticas de crianza familiar y aprendizaje de los niños del programa “Cuna Más” del distrito de Pucará. Metodología: Se utilizó el método científico, tipo básico, enfoque mixto, población 150 familias beneficiarias del programa, con una muestra de 75 familias, el instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario y guía de entrevista.

Resultados: El 54% de las familias beneficiarias del servicio de acompañamiento familiar de Cuna Más contestaron que su niño sonríe cuando la ve, el 95% de las familias mencionaron que sus niños(a) imitan el juego a otros niños, el 100% de las familias contestaron que su niño(a) la identifica cuando la ve; y el 96% de las familias beneficiarias respondió que su niño(a) intenta pronunciar algunas palabras como mamá-papá.

Conclusiones: El PCM contribuyó a la mejora de la crianza en familias beneficiarias, por el uso adecuado de los métodos por las acompañantes, en las visitas de hogares que realizaron; ejecutando actividades de socialización y aprendizaje periódico; que era dado como resultados una mejor acción de sobrevivencia e integración hacia la vida familiar y social.

Marín y Placencia (2017) estudiaron sobre *Motivación y satisfacción laboral del personal de una institución de salud del sector privado*. Su objetivo consistió en: Determinar el nivel de motivación laboral del personal según la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y precisar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Metodología: Nivel descriptivo correlacional, transversal, de tipo básico. Muestra: 136 trabajadores que contestaron un cuestionario aplicado de febrero a junio del 2016.

Resultados: El grado de motivación laboral fue de 49.3% igual a nivel medio; relacionado a los factores higiénicos del 46.3% de mediano grado; las interrogantes con alto porcentaje presentaron: “Comunicación con el jefe” y “Relaciones con sus compañeros de trabajo” con el 82%. El límite de

satisfacción fue de nivel medio con un 51.6% y relación personal con el 56.2%. Siendo Chi cuadrado igual a 789 y  $p=0,00$  que comprueba la correlación entre las Variables. Conclusión: La motivación y satisfacción laboral presentaron una correlación de alta a moderada. El grado de motivación laboral presentó alta motivación y el nivel de satisfacción un grado moderado.

Terán (2017) desarrolló un estudio acerca del *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*. Objetivo principal: Analizar la literatura teórica acerca de la importancia del salario emocional relacionado con el desempeño laboral. Metodología: Nivel y diseño descriptivo correlacional, técnica fue la encuesta y el instrumento fue la escala de valoración, la muestra fue igual a 40 trabajadores en una universidad. En las últimas décadas, los administradores se preocupan por motivar a sus trabajadores; teniendo como base la posición teórica de Hersberg; que propone sobre los factores motivadores y de higiene. La preocupación se debe que deben mejorar sus negocios y fidelizar a sus clientes. Resultados: El valor de Chi cuadrado fue igual 0,720 y el p valor igual 0,01, mostrando una correlación moderada entre las variables de estudio. Conclusión: Existe una relación directa entre ambas Variables, teniendo en cuenta que el salario emocional es el principal factor de motivación del trabajador evita el estrés y eleva su rentabilidad laboral.

Centeno (2018) realizó un trabajo de investigación sobre *Gestión del servicio y satisfacción de las familias usuarias del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Cañete, 2017*. Objetivo: Especificar la relación entre

gestión del servicio y satisfacción de las familias usuarias del PNCM. Metodología: Enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Resultados: El 68% opinaron estar satisfechos con la gestión comunitaria y el 72% aceptaron satisfactoriamente el cuidado diurno. Conclusión: Se Verificó que hay relación directa y fuerte entre las Variables en el PCM de Cañete porque  $p = 0.000 > 0.01$  y  $Rho = 0,626$ .

Condor y Aranda (2018) en su tesis tuvo como objetivo: Realizar una investigación sobre *El grado de implicancia existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Más, de Cajamarca*. Metodología: Tipo básico, diseño correlacional no experimental y transeccional, la población estuvo conformado por 122 colaboradores con una muestra = 93, el instrumento de medición fue el cuestionario y la técnica utilizada fue la encuesta. Los directivos motivan a los colaboradores para que cumplan con eficacia las acciones de acompañamiento y puedan integrarse mejor con los padres de familia, con base a la teoría de Liderazgo participativo democrático de Rensis Likert y de Mc Gregor, Teoría “X” y “Y”; y de Jonson y Jonson con su teoría de independencia social; así como de Vrom.

Después de la presentación de resultados y discusión se arribó a la siguiente conclusión: Una adecuada gestión del talento humano genera implicancia en el eficiente desempeño laboral.

Espinoza (2018) en su tesis de maestría sobre el *Seguimiento en la gestión de los programas sociales: Análisis y propuesta del servicio de*

*acompañamiento a familias del Programa Nacional Cuna Más.* Objetivo: Determinar si el Seguimiento en la gestión de programas sociales permite analizar y proponer el servicio de acompañamiento a familias del programa nacional Cuna Más. Metodología: Tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental y transversal, población muestral igual a 83 Padres de familia. Es una estrategia para el logro de la gestión institucional concreta, permite obtener en forma oportuna, sistemática, confiable y permanente de conocimiento en forma oportuna, sistemática, acerca de los procesos durante la ejecución fáctica-prospectiva. Resultados: Proporciona conocimientos y medidas necesarias para corregir, predecir y controlar, proviniendo las deficiencias y contrarrestar las situaciones problemáticas; para realizar una adecuada toma de decisiones, estimando la eficacia y pertinencia sistemática con base a las lecciones aprendidas para el mejoramiento de la planificación de los procesos en el futuro. Permiten proponer un Programa de evaluación y seguimiento, de acuerdo a los estándares de calidad de atención en el PCM, considerando la importancia del desarrollo infantil, dentro de esta política social relacionado con el Estado, la familia y sociedad.

Conclusiones: El SAF carece de un sistema de seguimiento, solamente realizan actividades de supervisión, con muchas restricciones, sin marco legal, sin un contexto teórico conceptual y un sistema de información integral aprobado o una norma técnica que oriente al seguimiento. Las deficiencias encontradas tienen un impacto negativo, que afecta la calidad del servicio y la gestión adecuada.

Muñoz (2018) en su tesis de maestría sobre *La visita al hogar como estrategia de intervención del servicio de acompañamiento a familias, del Programa Nacional Cuna Más, en el distrito de Tambillo - provincia de Huamanga - departamento de Ayacucho. 2015 – 2016*. Métodos: Estudio cualitativo, sobre el acompañamiento a familias, (SAF); que ofrece el PCM, para niños y niñas hasta los 3 años.

Resultados: Existen deficiencias del servicio en su fase operativa; falta de criterio para conformar el CG, hay ausentismo de los padres por carencia de monitoreo y supervisión, bajo nivel de información a los padres acerca de cuidados prácticos de higiene que no se conviertan en hábitos, las familias no practican los conocimientos impartidos por los acompañantes, sino se perciben que son utilizadas para que el programa logre sus objetivos; que responsabilizan a la Gerencia Social del SAF. La propuesta implementó el trabajo estratégico que comprendía la junta de regantes, Organización Comunal y el PNCM, para el fortalecer la cogestión de la familia, la sociedad y el Estado. Conclusión: Existen deficiencias en la promoción y participación de los agentes del SAF, a favor de los niños de la primera infancia.

López (2019) en su tesis de maestría sobre *Factores que han contribuido o limitado la implementación óptima del servicio de cuidado diurno del Programa Nacional Cuna Más en las zonas metropolitanas de Lima Sur durante el 2012*. Objetivo: Conocer los lineamientos de atención integral del servicio de cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más; y el modo cómo son implementados por el personal técnico y los actores

sociales de los Comités de Gestión de una de las sedes de Lima en el ámbito de los distritos del sur. Metodología: Nivel y tipo de investigación fue descriptivo y básico. Diseño: Descriptivo, no experimental y transversal.

Teóricamente tiene su base en el crecimiento y desarrollo que propugnan diversos científicos en neurociencias, la educación temprana y la psicología. Resultados: Sólo existe el 10% de cobertura en las zonas urbanas marginales, la percepción de las familias son positivas con relación a las MC y CG. Conclusión: Existe limitación en los factores de implementación, comunicación y monitoreo, rotación de los miembros, percepción familiar; e implementar óptimamente del SCD del PNCM en las áreas seleccionadas de Lima Sur.

Yana (2019) desarrolló un estudio sobre *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja*. Su objetivo fue: Determinar si la motivación incide en el desempeño laboral del personal de la SUNARP-Lima. Metodología: De enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño descriptivo no experimental transversal, se trabajó con una población finita, la técnica fue la encuesta y el instrumento cuestionario validado por criterio de jueces. Resultados: Se verificó que el nivel de motivación es bajo, para el desempeño laboral en la institución. Conclusión: La motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Motivación

#### *Conceptos*

Consiste en la capacidad empresarial de involucrar al personal para generar un rendimiento máximo y lograr los objetivos y metas planificadas por la organización.

La motivación laboral impacta en el aumento de la producción y productividad de la empresa en las diversas acciones que desarrollan en cuanto al trabajador se siente autorrealizado en su puesto laboral y se identifique con los Valores empresariales, como parte importante de la empresa y que presten su máximo esfuerzo por ella (IONOS Centro de Ayuda, 2019).

Los gerentes y equipos de recursos humanos pueden estructurar debe consistir en la creación de una sólida cultura, para ayudar a los funcionarios y trabajadores de una organización o una entidad del Estado a tener la convicción de pertenencia y compromiso con el puesto laboral y la institución (Coronado-Guzmán et al, 2020).

#### **Tipos de motivación**

La motivación puede ser de diversos tipos:

#### **Origen de la motivación**

**A. Motivación Intrínseca:** Se origina a partir de elementos internos propios de la persona, como la satisfacción, la felicidad, la conformidad personal del trabajador; en la que la organización no influye (Pereira, 2009).

**B. Motivación Extrínseca:** Se refiere a la motivación laboral producida por causas externas a la persona, como una promoción en el puesto, un reconocimiento público, un aumento salarial. En esta clase, es la empresa que motiva y actúa cómo incentivar al personal (Del blog, s/f).

### **Características de las fuerzas percibidas**

- **Motivación positiva:** Si la motivación se percibe como recompensa o un premio.
- **Motivación negativa:** En caso que la causa de la motivación es percibido por la persona, es considerada como castigo o amenaza.

### **Nivel de necesidad**

- **Motivación primaria:** Cuando el factor motivador es considerado como una recompensa o un premio.
- **Motivación social:** Si la acción del servidor está motivada por ser considerado por el grupo social determinado.

### **Factores que influyen en la motivación**

Hay diversas causas que influyen en la motivación de los trabajadores de una entidad del Estado o en una empresa, pero los que se pueden percibir:

- A) Puesto de trabajo:** Depende mucho de la naturaleza del puesto laboral que no le ofrezca al empleado, ni se encuentra cómodo en él y si puede aspirar a crecer.
- B) Autonomía en el trabajo:** Dar responsabilidades y permitir la

participación y aporte de ideas para que la mejora empresarial con la visión de los empleados. De esta forma, el empleado se sentirá esencial e importante en sus labores dentro de una entidad del Estado.

- C) **Ambiente de trabajo:** Existe la necesidad de creación del clima laboral, acogedor entre los diversos miembros de la entidad, que tiene por finalidad de aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con los valores de una entidad del Estado.
- D) **Condiciones laborales:** Siempre el salario que perciben los motiva a los trabajadores, la conciliación laboral, los horarios flexibles, las primas por logro de objetivo y otras condiciones que incluye el contrato laboral.
- E) **Onboarding:** Las entidades públicas de programas sociales lo implementan para que se integre perfectamente y de forma inmediata a los nuevos empleados a su puesto de trabajo. Con estos procedimientos el trabajador percibe su inclusión al programa desde el tiempo cero.
- F) **Antecedentes de la Motivación Laboral:** La satisfacción de la necesidad individual se ve promovida por la motivación en el trabajo, que se traduce en el esfuerzo voluntario de desplazar niveles altos de esfuerzo hacia el logro de metas de la entidad. En este caso la motivación se convierte en un proceso de gran importancia a partir de la percepción investigativa como relativa a la gestión de la entidad (Gallardo, 2007).

La clave motivacional fue investigado a lo largo de los tiempos por la psicología del trabajo a nivel micro. Esta teoría es tan importante,

porque demuestra cuáles son los estímulos que crean energía y le da direccionalidad al comportamiento del colaborador.

Así mismo la causa por lo que una persona selecciona cumplir una tarea que en otros momentos diversos habría rechazado con incidencia en la voluntad y comportamiento del sujeto. El desarrollo del concepto motivación abarca diversas disciplinas con origen histórico que es importante saber para el análisis y explicar las teorías a continuación; aunque trasciende a la filosofía clásica desde Sócrates, Platón y Aristóteles que sostenían el orden irracional que impulsaba los motivos.

## **G) Teorías de Contenido**

### **a. Teoría de Maslow**

La teoría de la pirámide fue el resultado de sus investigaciones de Maslow en 1954; que tiene su base en la jerarquización de las necesidades humanas que la persona necesita cubrir. Abraham Maslow propone la pirámide como una teoría psicológica en su producción “una teoría sobre la motivación humana” en 1943, que se amplió más adelante.

Su teoría tiene su base en el orden de las necesidades humanas y propone, que en cuanto se satisface la necesidad básica, las personas crean necesidades y unos deseos cada vez más altos (constituyen las partes superiores de la pirámide).

### **Características del funcionamiento de la teoría de Maslow:**

1. La necesidad satisface no genera reacción alguna solamente las necesidades que no se satisfizo tienen influencia en las personas.
2. El hombre nace con sus necesidades fisiológicas y en el devenir del tiempo, aparecen las otras necesidades.
3. Las necesidades de nivel superior aparecen cuando la persona ha logrado controlar las necesidades básicas. Las necesidades de autorrealización son logros de una decisión personal.
4. Existe predominancia de las necesidades básicas sobre las superiores. Las más altas necesidades surgen en la medida que las necesidades básicas fueron plenamente satisfechas.
5. Las necesidades básicas necesitan para su satisfacerlas un período de motivación muy corta, en relación a las superiores que necesitan de períodos largos (Díaz, 1999).

### **b. Teoría bifactorial de Herzberg**

Mientras Maslow sustentó su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior de la persona), Herzberg propone su teoría hacia la realidad externa y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior).

El psicólogo Frederick Herzberg sostuvo la teoría motivación – higiene. Sostenía que el éxito o fracaso de un trabajador depende de su actitud, su relación con el trabajo y el autor resolvió la interrogante

¿Qué desea la gente de sus puestos?. Les solicitó al personal, la descripción detallada acerca de las situaciones que les agrada o le crea repulsión relacionado con el puesto. Después se categorizó y tabularon las respuestas.

La bifactorialidad teórica tuvo su base en la investigación realizada por Frederick Herzberg en las empresas de Pittsburgh, USA, investigaron mediante la investigación grupal, aplicaron un cuestionario cuya muestra fueron contadores e ingenieros, sobre qué factores las producían insatisfacción y satisfacción en su labor. Después de analizar las respuestas, Herzberg concluyó que la gente respondía cuando se sentía mal. Factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto, (Herzberg, 1959).

### c. **Teoría de la Existencia, Relación y Progreso (ERG) de Alderfer**

Alderfer (2023), al realizar una revisión de los estudios de Maslow, lo transformó en su teoría propia; ERG existencia, relación y crecimiento. Esta revisión le permitió agrupar las necesidades humanas en tres grupos:

1. **Existencia:** Involucra las necesidades básicas tratadas por Maslow como de seguridad y necesidades fisiológicas.
2. **Relación:** Tiene su base en la interrelación entre personas referido a la necesidad social; además el aspecto exterior de la estima, clasificada por Maslow.

- 3. Crecimiento:** Es el afán interno de crecer del individuo, correspondiente a la autorrealización y estima.

**d. Teoría de las tres necesidades de McClelland**

Las resumió en tres necesidades:

- 1. Necesidad de poder:** Consiste en que las personas desarrollan conductas que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de “jefe”, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.
- 2. Necesidad de logro:** Impulso el éxito sobresaliente.

Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

- 3. Necesidad de afiliación:** Deseo de establecer relaciones interpersonales. Las personas desean acciones de cooperación que la competencia dando mayor importancia al mayor grado de colaboración (Ceolevel, 2018).

**e. Modelo de expectativas de Vroom**

Sostiene que una motivación consiste en la multiplicación de tres factores:

- 1. Valencia:** Demostró el grado de logro de la persona por alcanzar

un objetivo o una meta. Este límite tiene variación de una persona a otra y en el individuo varía a través del tiempo, según la experiencia personal. En la ecuación matemática de Valores se admite el rango de Valores de  $-1$  y  $1$ . Cuando una persona no quiere llegar un determinado resultado (Ej. ser despedido de su trabajo) el valor adoptado es  $-1$ , cuando el resultado le es indiferente (Ej. Compensación en dinero) el valor es  $0$  y cuando la persona pretende alcanzar el objetivo (Ej. Obtener un ascenso) su valor será de  $+1$ .

2. **Expectativa:** Depende de la convicción que tiene la persona de que el efecto deseado, tiene como factor causal su propia convicción. El valor tiene una variación de  $0$  y  $1$ ; siendo la posibilidad de ocurrencia del producto deseado. Las expectativas dependen en gran parte de su propia percepción, de sí misma, si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja.
3. **Instrumentalidad:** Está representada por el juicio que realiza la persona de que, una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa. El valor de la instrumentalidad será entre  $0$  y  $1$  (Manene, 2013).

**f. Modelo de expectativas de Porter y Lawler**

Sostiene que la satisfacción laboral es el resultado más que la causa de desempeño. Diferentes niveles de desempeño desembocan en diversas

retribuciones, este produce a su vez diferentes niveles de satisfacción laboral. Así, dependiendo de su desempeño, el empleado recibirá diferentes retribuciones a su esfuerzo, por lo que tendrá diferentes grados de satisfacción laboral (Heoriegel & Slocum, 1998).

#### **g. Modelo de equidad de S. Adams**

Las teorías analizadas tratan al ser humano aisladamente, como sino compone una organización aunque sea muy pequeña; como sino forma parte del contexto social con que interactúa. Este modelo subsana la omisión, aclarando el resultado que genera acerca de la motivación en contra o a favor de la persona, para comparar entre los ambientes externo e interno donde actúa.

El autor tiene en cuenta que a las personas, les interesa obtener recompensas por su mejor trabajo y que sean equitativas, volviendo la motivación muy compleja. Así, hay una costumbre de comparar los esfuerzos y productos (recompensas) o a veces la comparación se realizan entre personas dentro de la organización. Si el aporte/resultados es el Valor de percepción de la persona o igual a las otras personas; se puede calcular que la condición es equitativa, sin alguna tensión.

Si en la comparación resulta que el trabajador es recompensado en exceso, éste compensará trabajando con mayor intensidad, influenciando en los dependientes y compañeros de la misma manera.

## **H) Medios para Diagnosticar y Evaluar la Motivación**

El área de recursos humanos emplea diversas estrategias para el diagnóstico y evaluación si el trabajador está motivado, así como el clima laboral de la entidad o la empresa, mediante los siguientes instrumentos:

Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores

Toda observación debe tener confiabilidad, para realizar el diagnóstico, que si los trabajadores cuentan con positiva actitud o negativa en la concreción de funciones y tareas de su puesto laboral.

### **Entrevistas**

La aplicación de la entrevista permite detectar los factores que producen no satisfacción; o cuando un trabajador se retira en forma voluntaria de la entidad.

### **Análisis de las condiciones de trabajo**

Cuando la situación no se ajusta a los parámetros establecidos en la entidad se considera un clima negativo en el trabajo y existe bajo nivel de motivación, observándose una disminución del rendimiento en el cumplimiento de sus actividades laborales, las mejores condiciones de trabajo contribuyen a la mejor y mayor producción, rendimiento en su actividad y productividad.

### **Buzones de reclamos quejas y sugerencias**

Los colaboradores deben informarse que su opinión tiene importancia para el mejoramiento permanente del clima laboral; para que as sugerencias y reclamos sean respondidas en un período breve, respetando el derecho del trabajador.

## **Plan de sugerencias**

Toda sugerencia a favor de la entidad debe agradecer el personal de mayor jerarquía, porque pueda efectuarse o no en la práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo, (Sum, 2018, p. 5).

## **I) Técnicas Motivacionales**

Ruiz (2012) define como la manera de aplicación en las entidades o en las empresas con el fin de crear un interés en los colaboradores y ayudan a los trabajadores de la empresa o entidad generar alta productividad en sus tareas de trabajo que cumplen en forma diaria.

## **Políticas de conciliación**

Constituye una técnica para enriquecer la motivación intrínseca a partir de la extrínseca, utilizando las técnicas de conciliación en su vida familiar, laboral y personal de los colaboradores; por ejemplo: Licencias o permisos por circunstancias de maternidad y paternidad, labores a tiempo parcial, permiso para el cuidado familiar, horario flexible, servicios de guardería y otros acuerdos que concilian con las necesidades e intereses del trabajador.

## **Mejora de las condiciones laborales**

Según las condiciones de mejora pueden ser: Mejora de la iluminación, salario, condiciones físicas del entorno, seguridad organizacional, la temperatura, equipo de trabajo adecuado, la decoración; de

esta manera se creará mayor motivación en el trabajador, para producir con eficiencia y eficacia.

### **Enriquecimiento del trabajo**

Consiste en la modificación en las formas de trabajo, sacando de la rutina a los trabajadores, dándole autonomía al colaborador, para su participación en la toma de decisiones en la mejora del trabajo; porque es el colaborador quien conoce de cómo hacerlo.

### **Adecuación de la persona al puesto de trabajo**

En estos casos se seleccionan a las personas que tengan los requisitos para los objetivos del puesto laboral en concreto y posean las especiales competencias para un excelente desempeño en el puesto. Este hecho motivará e interesará al trabajador creando un compromiso de entrega y valoración al puesto.

### **El reconocimiento del trabajo**

El reconocer al trabajador por lo efectuado con entrega laboral mejorando su rendimiento, le crea una motivación extrínseca, puede consistir en frases o simples palabras de agradecimiento o felicitarlo por internet o un diploma sencillo para su jefe inmediato superior o un ascenso; o con regalos de canastas, etc. Existen como se ve diversas formas de reconocer al colaborador.

### **J) Motivar mediante el Diseño del Trabajo**

Robbins & Judge, (2009) sostienen que los estudios acerca de la motivación tienen su base frecuentemente acerca de los conceptos teóricos

relacionados con las definiciones, de acuerdo a la evolución de las formas que se estructuran, la organización del trabajo. Las investigaciones acerca de diseño del trabajador proporcionan realidades muy bien sostenidas debido a que la estructuración de los aspectos sobre las tareas, incrementan o bajan los esfuerzos dedicados a la responsabilidad laboral.

### **El modelo de las características del trabajo**

Este modelo fue propuesto por J. Richard Hackmang y Greg Odham que fue citado por Robbins y Judge (2009), quienes sugirieron como base, cinco dimensiones:

- a. Variedad de aptitudes:** Nivel donde el trabajo necesita la realización de diversas actividades, para que el trabajador emplee todos los talentos y aptitudes que posee.
- b. Identidad de la tarea:** Es el límite en que el puesto que ocupa un trabajador necesita complementar los elementos de sus tareas en forma íntegra y de fácil reconocimiento.
- c. Significancia de la tarea:** Son los límites en que las actividades laborales tienen productos muy sustanciales en su vida o tareas que realizan las personas.
- d. Autonomía:** Es el nivel en que el trabajador actúa con libertad sustantiva, mucha discreción e independencia; tomando sus decisiones propias, programando sus actividades y determinando los procesos o estrategias adecuadas para ejecutarlo con éxito.

- e. **Retroalimentación:** Es la categoría mediante el cual se ejecutan las actividades y tareas de la responsabilidad laboral que requiere el puesto, dando como resultado que el trabajador pueda recibir una directa información concisa y clara acerca del valor eficaz de su cumplimiento.

### **K) Dimensiones en el estudio de la Motivación**

Según Petri & Govern, (2004), los planteamientos teóricos de la motivación cuentan con cuatro dimensiones:

1. En la dimensión nomotética-ideográfica, el enfoque nomotético, que es el que predomina de los dos hoy en día, pretende establecer leyes universales que expliquen la motivación de una forma general para todos los seres y al contrario, el enfoque ideográfico sostiene entender la conducta motivada, examinando en qué se distinguen los individuos de una especie entre sí.
2. La dimensión innato-adquirida se ha opuesto a los que defendían la contribución de las tendencias innatas (como el sexo, a las denominaron “instinto”), con los que lo realizaba con las tendencias adquiridas de la conducta motivada.
3. La dimensión interna-externa: Hace referencia así la motivación se origina de factores internos (como el hombre) o de motivos externos. Los que sostienen que tienen causas internas de las circunstancias motivacionales, se puede definir como necesidades; aunque otros autores complementan sus teorías con la necesidad social y psicológica. Los que defienden los motivos externos (como el poder) priorizan las

fuentes externas orientados por los objetivos y metas; porque la motivación se activa mediante el cambio que se realiza en el ambiente, fuera del individuo.

4. Dentro de la dimensión mecanicista-cognitiva: Este enfoque sostiene que las transformaciones de algunas causas impulsan y activan al organismo, para que desarrolle comportamientos automáticas, en forma inconsciente; al contrario, la visión cognitiva, propone que la motivación está bajo el control exclusivo del pensamiento racional.

#### 2.2.2. Desempeño laboral

##### A. Conceptos

Para Chiavenato (2009) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Este concepto tiene varias características en forma individual y se puede enumerar de la siguiente manera: Cualidades, necesidades, habilidades y capacidades, entre los más comunes que establecen una interacción con la realidad del trabajo y de la empresa para la producción.

Chiavenato (2000, p. 38) define que existen características individuales, entre las cuales se pueden indicar: Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización.

Mc Clelland (1994, p. 14) define el logro para confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos 42 niveles de rendimiento

de los trabajadores a partir de una serie de artistas y observaciones.

## **B. Teoría sobre desempeño**

Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción” citado por Pastor (2018) propone la teoría sobre este concepto que tienen mucha trascendencia en la psicología laboral en Europa. Se caracteriza por ser cognitivo y se fundamenta en el procesamiento de la información íntimamente relacionada con la conducta. Se puede apreciar características comunes como las demás teorías cognitivas sobre la conducta; sin embargo se diferencia por su especialización en ambientes de trabajo. Así mismo propone dos concepciones: La primera es la actividad que se origina en el objetivo hasta el proyecto, la ejecución y el feedback con posterioridad; la segunda propone que la acción se orienta por conocimientos dados en forma automática o consciente, mediante 6 fases: Orientación, decisión, generación de planes, desarrollo de metas, ejecución-control y feedback. En este sentido la teoría puede señalarse como procesos de acción de interacción comunicacional para un desempeño exitoso del trabajo, y cumpliendo estas perspectivas que orientarían la actividad desde el objetivo y metas propuestos, hasta la terminación del plan, considerando su ejecución y la retroalimentación.

Teoría de Desempeño Laboral según Campbell. El modelo teórico propuesto sostiene que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. En este sentido el autor dice que lo cognitivo declarativo, el conocimiento estratégico, las competencias y la motivación son las que

determinan principalmente la conducta, estableciendo 8 aspectos para un buen desempeño: Rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, rendimiento de la actividad específica en el puesto, demostración del esfuerzo, rendimiento de tareas no específicas del puesto, mantenimiento de la disciplina personal, supervisión, administración, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, liderazgo.

Con base a la posición del autor, el desempeño laboral constituye la acción y no se refiere a los resultados que produce una acción; asimismo realiza la descripción de los componentes que se deben tener en cuenta para la determinación de una conducta.

### **C. Características**

Chiavenato (2000) define que hay características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir. En esta dirección, las empresas o entidades también tienen en cuenta otras características de mucha importancia: Las actitudes, opiniones acerca de su trabajo y la percepción del empleado sobre el trato equitativo, tomando en cuenta el desempeño del trabajador y la forma como mejorar. De acuerdo a Milkovich y Boudrea (1994, p. 14) consideran que la medición personal puede revelar un bajo desempeño generado por una irregular asistencia o la falta de motivación. Después de establecer las definiciones de diversos autores se puede inferir que un desempeño laboral es el límite alcanzado por un trabajador en el puesto

laboral o el producto que el individuo ha ejecutado durante su jornada laboral y los objetivos que logró.

Además, se consideran las diversas asignaciones, la adaptación, responsabilidades personales y grupales, efectividad en diferentes entornos, la capacitación de poder expresarse en forma efectiva, la comunicación grupal, adecuado uso del lenguaje a las necesidades propias y de la organización. Al buen uso de la gramática, estructura y organización en las comunicaciones, intensión de influencia activa para el logro de las metas, iniciativa. Se toma en cuenta su habilidad de generar situaciones en vez de aceptarlas en forma pasiva. Las medidas que toma para alcanzar los objetivos más allá de lo requerido, la calidad del trabajo, nivel técnico alcanzado y/o profesional en las áreas que se relacionan con el puesto, las actitudes de proporcionar documentación adecuada cuando necesita el jefe o sus compañeros de trabajo.

Va más allá de la exigencia para la obtención de resultados o productos, evaluando mejora la seriedad de sus actos, la utilidad de sus actividades con responsabilidad y claridad. Se esmera en lograr un producto de calidad sea intelectual o material, así como prestar un servicio extraordinario. Cumple con los objetivos del trabajo de acuerdo a las órdenes que recibió; así como con base a su iniciativa hasta su terminación. Planifica y programa la relación de los procesos, actividades y tareas para ser cumplidos en los plazos y emplea a los colaboradores y los recursos con eficiencia; anticipándose a los problemas o necesidades futuras.

### **Clima organizacional**

La conceptualización de clima organizacional según (Chiavenato, 2011, p. 74), expresa que “la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. El clima organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores”.

### **Compromiso institucional**

El Compromiso organizacional o lealtad de los trabajadores es definida por Davis y Newstrom (2000) como el rango en el que un colaborador se identifica con la entidad y quiere seguir participando activamente en ella. Afirman que los compromisos son básicamente más fuertes cuando el colaborador cuenta con más tiempo de servicio en una organización, porque experimentaron un triunfo personal en la entidad y trabajaron con un grupo de colaboradores comprometidos.

### **Vocación de servicio**

El Diccionario de la RAE, conceptualiza como una inclinación a diferentes profesiones o carreras, definiendo el servicio como un efecto de una acción de servir. En este contexto la vocación de servicio consiste en

ayudar a otro u otros con una permanente disposición para atender oportunamente los requerimientos y actividades que le asignaron. La vocación de servicio: Constituye una virtud que tiene su base en el espíritu, involucrando el compromiso, el alma de entrega y la pasión dirigido a la actividad o atribución que por deber ha de desarrollarse. Constituye la práctica constante que ayuda al involucramiento hacia el trabajo para realizarlo más y mejor las tareas. Se muestra mediante actitudes de responsabilidad y agrado en la concretización del trabajo diario, sin tener en cuenta si son pequeñas, grandes o el alcance y proyección que tendrá. Hace bien las cosas, exteriorizando la satisfacción personal en las actividades laborales que ejecuta. Así la vocación de servicio es un valor inapreciable en el servidor público, reflejando el gusto naturalmente o especialmente a la persona que requiere su servicio, sea al personal de la institución o a usuarios externos; conduciéndose con sensibilidad, solidaridad, respeto y apoyo a los trabajadores, jefes, afiliados y usuarios en el proceso de la interacción personal, brindando un servicio de calidad.

De esta manera una persona que practica la vocación de servicio se siente satisfecho por dar una atención admirable buscando el bien común de la colectividad. Su compromiso de entender y brindar atención según sus necesidades de las personas que requieren su servicio, brindando rapidez, cordialidad y humanidad; siendo constantemente proactivo, buscando más eficiencia y eficacia al aplicar nuevas estrategias en su labor diaria.

#### D. Dimensiones del desempeño laboral

Son las siguientes:

**Capacidad laboral:** Se caracteriza en la actitud positiva que demuestra el trabajador en una entidad mediante la puesta en práctica de sus habilidades, su experiencia, la inteligencia emocional, sus conocimientos, reflejadas en su área de trabajo.

**Desenvolvimiento:** Es la cualidad de involucrarse en el aumento de sus destrezas y aptitudes, optimizando mediante la interacción abierta y directa; en que los colaboradores podrán conocerse así mismos, orientado a la excelencia personal y bienestar social.

**Eficacia:** Se entiende como la forma de cumplir las actividades correctamente, para que la entidad logre sus objetivos, a través del ambiente laboral en que se desarrollan. Será posible ser eficaz a través del desempeño personal de cada uno de los trabajadores.

**Perfil del trabajador:** Las características y el comportamiento describen el perfil del trabajador en una entidad del Estado; teniendo en cuenta que su comportamiento proyecta la edad y su compromiso con la institución.

#### E. Importancia del desempeño laboral

Para Robbins y Timothy (2013, p. 555) en épocas anteriores las organizaciones evaluaban solamente las funciones que ejecutaba el trabajador, por el contrario actualmente según los investigadores, se Valora 3 conductas que constituyen el desempeño laboral, tales como:

**a. Desempeño de la tarea:** Se refiere a la realización de las funciones que debe cumplir en el puesto de trabajo lo cual se evaluará con la producción de bienes o servicios, con la finalidad de solucionar las necesidades de la organización y en forma individual al usuario.

**b. Civismo:** Se dirige al aspecto psicológico de cada trabajador, porque es la interrelación activa que brinda a los compañeros de trabajo, demostrando hablar cosas positivas, tener tolerancia, dando sugerencias constructivas con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la institución.

**c. Falta de productividad:** Se relaciona con elementos que producen daño en el contexto de relaciones laborales entre entidad – trabajador. Constituyen comportamientos que tienen efectos negativos en el funcionamiento correcto de la entidad, que se manifiestan con la hostilidad frente al compañero, los robos, el ausentismo frecuente, que son maneras de contribuir a una deficiente productividad en el puesto laboral.

### 2.3. Definición de términos

**Motivación laboral:** Son muy positivas, porque facilita la satisfacción para realizar la tarea o actividad, mejorar las capacidades del trabajador, fomentar su rendimiento y su competitividad.

**Desempeño laboral:** Las organizaciones solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral, (Robbins & Judge, 2013).

**Factores de la Motivación:** Son un conjunto de condicionantes de la motivación tales como: Puesto laboral, autonomía en el trabajo, ambiente en el trabajo, las condiciones laborales y la inducción en el trabajo, etc.

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

**Motivación extrínseca:** Toma en cuenta los factores externos o ambientales de la motivación.

**Motivación intrínseca:** Son impulsos propios del trabajador orientados a la satisfacción de sus necesidades personales y/o familiares.

**Programa:** Conjunto de proyectos interrelacionados que se cumplen para alcanzar los objetivos específicos en función de medición de tiempo, desempeños definidos y el costo.

**Teorías de Motivación:** Tratan de explicar y definir la motivación y que vienen a contribuir con la búsqueda incesante sobre la satisfacción de las necesidades humanas entre ellas destacan: Teoría jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de McClelland, teoría de la Expectativa de Vroom, teoría ERC de Alderfer y teoría del Establecimiento de las Metas, (Peña & Villón, 2018).

## 2.4. Hipótesis

### Hipótesis General

Hi: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

### Hipótesis Específicas

Hi<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Hi<sub>2</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Hi<sub>3</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Hi<sub>4</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

## 2.5. Variables

Se desarrolla la asociación de las variables: Motivación y Desempeño laboral.

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Desempeño laboral.

Para efectos del desarrollo teórico se han considerado cuatro dimensiones para cada una de las variables.

Los nombres y etiquetas asignados a los indicadores son los que se presentan en la siguiente Tabla.

**Tabla 1:** Descripción de las dimensiones y de los indicadores

Nombre	Etiqueta
VARIABLE 1: Nomotética Ideografía	
MOT_D1_1	¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?
MOT_D1_2	¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?
MOT_D1_3	¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?
MOT_D1_4	¿Ud. entiende la conducta motivada?
MOT_D1_5	¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?
VARIABLE 1: Innato Adquirida	
MOT_D2_6	¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?
MOT_D2_7	¿Ud. a veces seguía por el instinto?
MOT_D2_8	¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?
VARIABLE 1: La dimensión interna y externa	
MOT_D3_9	¿Considera que la motivación tiene origen interno?
MOT_D3_10	¿Ud. tiene motivación de origen externo?
MOT_D3_11	¿Ud. tiene necesidades sociales?
MOT_D3_12	¿Ud. tiene necesidades psicológicas?
MOT_D3_13	¿Sus metas son fuentes externas de motivación?
MOT_D3_14	¿El ambiente externo es su fuente de motivación?
VARIABLE 1: Mecanicista Cognitiva	
MOT_D4_15	¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?
MOT_D4_16	¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?
MOT_D4_17	¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?
MOT_D4_18	¿Controla su motivación con su pensamiento racional?
VARIABLE 2: Capacidad Laboral	
DES_LAB_D1_1	¿Ud. demuestra actitudes positivas en el trabajo?
DES_LAB_D1_2	¿Ud. tiene experiencia laboral?
DES_LAB_D1_3	¿Conoce la función que ejerce en el puesto laboral?
DES_LAB_D1_4	¿Tiene buenas habilidades laborales?

DES\_LAB\_D1\_5 ¿Ud. maneja su inteligencia emocional?

---

VARIABLE 2: Desarrollo

DES\_LAB\_D2\_6 ¿Tiene capacidad de involucramiento al grupo laboral?

DES\_LAB\_D2\_7 ¿Tiene un crecimiento en sus aptitudes?

DES\_LAB\_D2\_8 ¿Posee buenas destrezas individuales?

DES\_LAB\_D2\_9 ¿Ud. se comunica directamente con el personal?

---

VARIABLE 2: Eficacia

DES\_LAB\_D3\_10 ¿Le gusta hacer las cosas correctas?

DES\_LAB\_D3\_11 ¿Ud. colabora a mejorar el ambiente laboral?

DES\_LAB\_D3\_12 ¿Ud. prefiere ser eficaz?

DES\_LAB\_D3\_13 ¿Ud. mide su desempeño?

---

VARIABLE 2: Perfil del trabajador

DES\_LAB\_D4\_14 ¿Ud. cumple con buen comportamiento laboral?

DES\_LAB\_D4\_15 ¿Tiene una buena característica como trabajador?

DES\_LAB\_D4\_16 ¿Ud. se comporta de acuerdo a su edad?

DES\_LAB\_D4\_17 ¿Ud. se comporta de acuerdo al sexo?

DES\_LAB\_D4\_18 ¿Ud. se identifica con el Programa Cuna Más?

---

**Tabla 2: Operacionalización de la Variable: Motivación**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1</b> Motivación	Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño, (González, 2008).	La variable Motivación comprende las dimensiones Nomotética-Ideográfica, Innato-Adquirida, interna y externa; mecanicista-Cognitiva; que se medirá con una Escala Tipo Likert mediante sus indicadores y sus alternativas de respuesta ordinal	Nomotética-Ideográfica	1: Conoce que esta dimensión es predominante hoy día	Ordinal Completamente de acuerdo= 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 En desacuerdo =2 Completamente en desacuerdo=1
				2: Sabe que esta dimensión establece leyes universales	
				3: Sabe explicar sobre la motivación	
				4: Entiende la conducta motivada	
				5: Distinguir a los individuos de una persona entre sí	
			Innato-Adquirida	6: Conoce de las tendencias de motivación innatas	
				7: Pocas veces seguía por el instinto	
				8: Tiene tendencia de una conducta motivada	
			X <sub>3</sub> : La dimensión interna y externa	12: Tiene necesidades psicológicas	
				13: Sus metas son fuentes externas de motivación	
				14: El ambiente externo es su fuente de motivación	
			Mecanicista Cognitiva	15: Conoce que los cambios de factores le impulsan	
				16: El ambiente activa su motivación	
				17: A veces realiza acciones automáticas	
				18: Controla su motivación con su pensamiento racional	

**Tabla 3: Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral**

VARIALE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Desempeño Laboral	un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.	La variable tiene las dimensiones de capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador; y se medirá con una Escala Likert de tipo ordinal a través de sus indicadores y los índices de medición ordinal.	Capacidad laboral	1: Demuestra actitudes positivas	Ordinal Completamente de acuerdo= 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 =2 ompletamente en desacuerdo=1
				2: Tiene experiencia laboral	
				3: Conoce la función que ejerce	
				4: Tiene buenas habilidades	
				5: maneja su inteligencia emocional	
			Desenvolvimiento	7: Tiene un crecimiento en sus aptitudes	
				6: Tiene capacidad de involucramiento	
				8: Posee buenas destrezas	
				9: Se comunica directamente	
			La dimensión interna y externa	10: Gusta hacer las cosas correctas	
				11: Colabora a mejorar el ambiente laboral	
				12: Prefiere ser eficaz	
			Perfil del Trabajador	13: Mide su desempeño	
				14: Cumple con buen comportamiento laboral	
				15: Tiene buena característica como trabajador	
				16: Se comporta de acuerdo a su edad	
				17: Se comporta de acuerdo al sexo	
				18: Se identifica con el Programa Cuna Más	

## Capítulo III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de Investigación

Fue básico, porque “no tuvo propósitos inmediatos, pues sólo busca ampliar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2014, p. 43)., de enfoque cuantitativo, bivariada.

De enfoque cuantitativo porque se utilizó la matemática y la estadística en el procesamiento y análisis de datos.

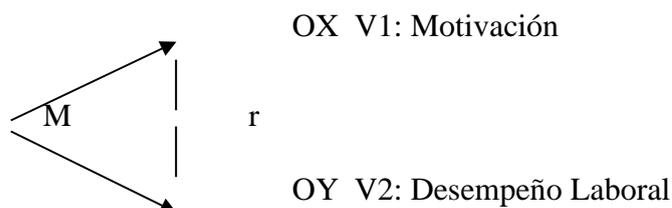
Fue de naturaleza bivariada porque se estudiaron dos Variables.

#### 3.2. Diseño de Investigación

Fue no experimental, correlacional y transversal.

No experimental, porque no se manipularon deliberadamente ninguna variable; correlacional, porque se estudió la correlación significativa o no significativa de las Variables y transversal o transeccional, porque la recolección de datos se realizó en un solo momento o tiempo único, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Por su alcance la investigación es correlacional porque trata de averiguar la asociación de las Variables X Y, cuyo diagrama es:



Donde:

M = Muestra de estudio

OX = Observación en la Variable 1

r = Correlación

OY = Observación en la Variable 2.

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Se conformó por 87 trabajadores del Programa Social Cuna más, que laboran en Huaraz.

#### 3.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra fue igual que la población por ser pequeña, es decir fue censal, por lo que no se aplica fórmulas estadísticas.

La unidad de análisis lo constituyó el trabajador del programa en estudio que laboran en Huaraz.

### 3.4. Técnica(s) e Instrumento(s) de recolección de datos

#### Técnica

La técnica a utilizar fue la encuesta.

**Encuesta:** Puede definirse como una técnica de investigación para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis (informante) del estudio investigativo, (Ñaupas, 2013).

**Instrumento:**

Se aplicaron Cuestionario con preguntas respecto a las Variables 1 y 2.

**Validez:** Los instrumentos se validaron mediante el juicio de 3 expertos quienes evaluaron e contenido, validez de criterio y de constructo.

**Confiabilidad:** Siendo la cualidad o propiedad del instrumento de medición se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach.

Alfa de Cronbach. El estadístico se aplicó para medir el promedio de elementos de la correlación. Para el Cuestionario orientado a obtener información respecto a la motivación el valor del Alfa de Cronbach ha sido de 0,906.

**Tabla 4:** Alfa de Cronbach del Cuestionario de Motivación

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.906</u>	<u>18</u>

Para el cuestionario dirigido a conocer las características del desempeño laboral el Alfa de Cronbach ha sido de 0,946.

**Tabla 5:** Alfa de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.946</u>	<u>18</u>

Se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Para los dos cuestionarios se comprueba su poca variabilidad.

### **Ficha técnica del Cuestionario Estructurado de la Variable 1:**

#### **Motivación**

#### **I. DATOS GENERALES**

- a. TÍTULO ORIGINAL DE LA PRUEBA: Cuestionario estructurado
- b. TÍTULO EN ESPAÑOL: Ficha técnica del cuestionario estructurado
- c. AÑO DE APLICACIÓN: 2021
- d. AUTORA: Mariel Rocío Paucar Loli
- e. PROCEDENCIA: Huaraz

#### **II. ADMINISTRACIÓN**

- a. DURACIÓN: 25 Minutos
- b. APLICACIÓN: 87 Trabajadores del Programa Cuna Más
- c. ADMINISTRACIÓN: Individual y colectiva
- d. ASPECTO A EVALUAR: La motivación con sus dimensiones nomotética-idiográfica, innato adquirida, la dimensión interna y externa y mecanicista cognitiva y sus 18 indicadores.

#### **III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

##### **- VALIDEZ:**

El instrumento fue validado por 3 expertos, oscilando el puntaje entre 71-75 y 86-90; por lo tanto el instrumento fue válido.

##### **- FIABILIDAD:**

El coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario de motivación fue

igual a ,906.

#### IV. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

El cuestionario estructurado sobre motivación está compuesto por 18 ítems, en función de sus dimensiones para conocer de cómo se encuentra motivado en sus dimensiones nomotética-ideográfica, en su aspecto innato adquirida, en su personalidad interna y externa y su dimensión mecanicista cognitiva.

#### **Ficha técnica del Cuestionario Estructurado de la Variable 2:**

##### **Desempeño Laboral**

#### I. DATOS GENERALES

- a. TÍTULO ORIGINAL DE LA PRUEBA: Cuestionario estructurado
- b. TÍTULO EN ESPAÑOL: Ficha técnica del cuestionario estructurado.
- c. AÑO DE APLICACIÓN: 2021
- d. AUTORA: Mariel Rocío Paucar Loli
- e. PROCEDENCIA: Huaraz

#### II. ADMINISTRACIÓN

- a. DURACIÓN: 25 MINUTOS.
- b. APLICACIÓN: 87 Trabajadores del programa Cuna Más
- c. ADMINISTRACIÓN: Individual y colectiva
- d. ASPECTO A EVALUAR: El desempeño laboral en el programa social

#### III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

- VALIDEZ:

Se validó mediante el juicio de expertos, oscilando el puntaje entre 71-75 y 86-90; por lo tanto, el instrumento fue válido.

- FIABILIDAD:

El coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral fue igual a ,946.

#### IV. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

El cuestionario estructurado sobre desempeño laboral está conformado por 18 ítems dentro de las dimensiones capacidad laboral, desenvolvimiento, eficaz y perfil del trabajador, Comprendiendo de 1 a 4 dimensiones.

##### 3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

En esta fase se aplicó el programa estadístico SPSS Versión 23 para la tabulación, clasificación, ordenamiento y codificación de datos de la escala, para presentar en tablas y figuras estadísticas, para su posterior interpretación y análisis. Para la prueba de hipótesis se utilizó el Tau-c de Kendall, como medida de asociación para datos ordinales.

El nivel de confianza para la aceptación de una hipótesis fue del 95% con un error previsto de  $\alpha = 0.005$ .

## Capítulo IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación de Resultados

La Variable 2 desempeño laboral que analiza la demostración de actitudes positivas en el trabajo se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 2 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que diez generan relaciones directas y significativas. Si bien ocho influyen de manera directa no llegan a tener la confianza del 95%.

**Tabla 6:** Variable: ¿Ud. demuestra actitudes positivas en el trabajo?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,081	,075	1,079	,281
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,150	,086	1,753	,080
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,078	,091	,861	,389
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,194	,077	2,527	,012
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,226	,071	3,191	,001
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,164	,069	2,390	,017
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,173	,079	2,183	,029
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,269	,081	3,338	,001
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,129	,075	1,722	,085
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,103	,091	1,128	,259
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,138	,066	2,110	,035
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,063	,075	,838	,402
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,193	,072	2,678	,007
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,110	,081	1,351	,177
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,169	,086	1,960	,050
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,138	,066	2,110	,035
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,063	,075	,838	,402
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,193	,072	2,678	,007

La Variable 2 desempeño laboral que analiza la experiencia laboral se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 14 generan relaciones directas y significativas. Si bien cuatro influyen de manera directa no llegan a tener la confianza del 95%.

**Tabla 7:** Variable 2: ¿Ud. tiene experiencia laboral?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,277	,089	3,120	,002
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,177	,092	1,909	,056
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,192	,091	2,117	,034
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,163	,091	1,793	,073
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,211	,070	2,997	,003
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,231	,074	3,123	,002
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,146	,086	1,701	,089
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,265	,093	2,838	,005
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,219	,077	2,835	,005
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,184	,105	1,741	,082
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,390	,067	5,837	,000
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,289	,087	3,323	,001
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,234	,083	2,827	,005
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,287	,081	3,533	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,206	,080	2,567	,010
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,390	,067	5,837	,000
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,289	,087	3,323	,001
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,234	,083	2,827	,005

La variable desempeño laboral que analiza la función que ejerce en el puesto laboral el trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la variable motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que todas ellas generan relaciones directas y significativas.

**Tabla 8:** Variable: *¿Conoce la función que ejerce en el puesto laboral?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,194	,080	2,410	,016
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,364	,068	5,309	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,416	,068	6,109	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,367	,069	5,351	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,238	,059	4,027	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,342	,062	5,524	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,348	,065	5,373	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,464	,077	6,049	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,378	,065	5,830	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,334	,087	3,847	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,219	,076	2,867	,004
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,352	,079	4,441	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,246	,071	3,486	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,261	,080	3,251	,001
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,300	,079	3,807	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,219	,076	2,867	,004
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,352	,079	4,441	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,246	,071	3,486	,000

La variable desempeño laboral que analiza a través del indicador las buenas habilidades laborales del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que todas ellas generan relaciones directas y significativas.

**Tabla 9:** Variable: *¿Tiene buenas habilidades laborales?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,182	,069	2,635	,008
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,318	,070	4,566	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,248	,067	3,723	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,327	,072	4,572	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,325	,071	4,590	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,307	,055	5,616	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,185	,058	3,200	,001
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,313	,072	4,340	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,290	,067	4,333	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,307	,089	3,453	,001
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,198	,071	2,788	,005
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,184	,073	2,541	,011
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,252	,064	3,946	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,174	,065	2,681	,007
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,247	,076	3,240	,001
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,198	,071	2,788	,005
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,184	,073	2,541	,011
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,252	,064	3,946	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador el manejo de la inteligencia emocional del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 17 generan relaciones directas y significativas. Una no es significativa a la vez que genera una relación indirecta.

**Tabla 10: Variable 2: ¿Ud. maneja su inteligencia emocional?**

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	-,011	,074	-0,143	,886
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,252	,072	3,527	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,274	,071	3,886	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,364	,073	4,979	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,235	,080	2,948	,003
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,333	,073	4,553	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,219	,061	3,614	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,251	,068	3,708	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,274	,080	3,448	,001
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,287	,088	3,256	,001
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,292	,068	4,291	,000
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,176	,062	2,818	,005
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,284	,071	4,019	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,324	,064	5,033	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,297	,059	5,011	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,292	,068	4,291	,000
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,176	,062	2,818	,005
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,284	,071	4,019	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador el manejo de la inteligencia emocional del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 17 generan relaciones directas y significativas. Una no es significativa a la vez que genera una relación indirecta.

**Tabla 11:** Variable 2: ¿Tiene capacidad de involucramiento al grupo laboral?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,128	,076	1,686	,092
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,317	,068	4,659	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,353	,067	5,237	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,358	,076	4,724	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,273	,069	3,938	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,333	,074	4,503	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,302	,074	4,074	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,392	,075	5,211	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,316	,065	4,897	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,303	,087	3,481	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,178	,078	2,288	,022
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,266	,068	3,917	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,137	,081	1,690	,091
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,120	,082	1,463	,144
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,236	,079	3,004	,003
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,178	,078	2,288	,022
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,266	,068	3,917	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,137	,081	1,690	,091

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador el crecimiento en sus aptitudes del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 15 relaciones directas y significativas. Tres no son significativas a la vez que generan relaciones indirectas.

**Tabla 12:** Variable 2: *¿Tiene un crecimiento en sus aptitudes?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,128	,083	1,545	,122
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,409	,075	5,443	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,327	,085	3,829	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,320	,084	3,782	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,378	,076	4,979	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,334	,072	4,603	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,403	,077	5,214	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,446	,078	5,726	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,270	,072	3,779	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,303	,091	3,348	,001
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,101	,077	1,318	,188
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,296	,076	3,896	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,206	,078	2,629	,009
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,118	,085	1,389	,165
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,303	,092	3,305	,001
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,101	,077	1,318	,188
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,296	,076	3,896	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,206	,078	2,629	,009

La variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador de posesión de destrezas individuales del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 17 relaciones directas y significativas. Una no es significativa, pero genera una relación directa.

**Tabla 13:** Variable 2: *¿Posee buenas destrezas individuales?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,108	,084	1,294	,196
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,297	,067	4,418	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,331	,071	4,697	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,372	,067	5,555	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,230	,082	2,812	,005
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,327	,067	4,904	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,396	,069	5,711	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,462	,078	5,915	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,351	,074	4,709	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,400	,096	4,186	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,217	,069	3,159	,002
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,305	,076	4,038	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,278	,071	3,936	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,284	,080	3,576	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,348	,074	4,722	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,217	,069	3,159	,002
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,305	,076	4,038	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,278	,071	3,936	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador la comunicación directa entre el personal se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que todas ellas generan relaciones directas y significativas.

**Tabla 14:** Variable 2: *¿Ud. se comunica directamente con el personal?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,224	,074	3,030	,002
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,270	,073	3,717	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,385	,076	5,069	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,316	,070	4,513	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,331	,074	4,474	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,441	,058	7,615	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,351	,069	5,054	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,427	,078	5,468	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,273	,064	4,268	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,407	,073	5,592	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,156	,062	2,530	,011
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,224	,075	2,978	,003
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,333	,074	4,501	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,294	,070	4,191	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,382	,072	5,338	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,156	,062	2,530	,011
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,224	,075	2,978	,003
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,333	,074	4,501	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del indicador de la actitud hacia el gusto de hacer las cosas correctas se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 15 generan relaciones directas y significativas. Tres no son significativas.

**Tabla 15: Variable 2: ¿Le gusta hacer las cosas correctas?**

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,089	,096	0,926	,354
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,336	,072	4,666	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,355	,079	4,514	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,374	,075	4,992	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,348	,085	4,102	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,366	,072	5,093	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,459	,069	6,663	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,466	,078	5,991	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,262	,078	3,359	,001
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,405	,097	4,183	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,130	,077	1,680	,093
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,216	,082	2,643	,008
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,353	,075	4,717	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,268	,079	3,393	,001
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,439	,065	6,736	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,130	,077	1,680	,093
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,216	,082	2,643	,008
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,353	,075	4,717	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través de la orientación del trabajador hacia a colaboración y mejora del ambiente laboral se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 14 generan relaciones directas y significativas. Cuatro no son significativas.

**Tabla 16:** Variable 2: ¿Ud. colabora a mejorar el ambiente laboral?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,128	,076	1,686	,092
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,317	,068	4,659	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,353	,067	5,237	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,358	,076	4,724	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,273	,069	3,938	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,333	,074	4,503	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,302	,074	4,074	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,392	,075	5,211	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,316	,065	4,897	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,303	,087	3,481	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,178	,078	2,288	,022
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,266	,068	3,917	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,137	,081	1,690	,091
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,120	,082	1,463	,144
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,236	,079	3,004	,003
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,178	,078	2,288	,022
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,266	,068	3,917	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,137	,081	1,690	,091

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través de la preferencia del trabajador por su eficacia se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 14 generan relaciones directas y significativas. Cuatro no son significativas.

**Tabla 17:** Variable 2: ¿Ud. prefiere ser eficaz?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,128	,083	1,545	,122
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,409	,075	5,443	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,327	,085	3,829	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,320	,084	3,782	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,378	,076	4,979	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,334	,072	4,603	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,403	,077	5,214	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,446	,078	5,726	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,270	,072	3,779	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,303	,091	3,348	,001
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,101	,077	1,318	,188
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,296	,076	3,896	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,206	,078	2,629	,009
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,118	,085	1,389	,165
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,303	,092	3,305	,001
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,101	,077	1,318	,188
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,296	,076	3,896	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,206	,078	2,629	,009

La Variable 2 desempeño laboral que analiza la auto medición del desempeño del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que 17 generan relaciones directas y significativas. Una no es significativa.

**Tabla 18:** Variable 2: ¿Ud. mide su desempeño?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,108	,084	1,294	,196
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,297	,067	4,418	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,331	,071	4,697	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,372	,067	5,555	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,230	,082	2,812	,005
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,327	,067	4,904	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,396	,069	5,711	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,462	,078	5,915	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,351	,074	4,709	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,400	,096	4,186	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,217	,069	3,159	,002
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,305	,076	4,038	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,278	,071	3,936	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,284	,080	3,576	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,348	,074	4,722	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,217	,069	3,159	,002
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,305	,076	4,038	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,278	,071	3,936	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza a través del cumplimiento del buen comportamiento laboral del trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado es que todas ellas generan relaciones directas y significativas.

**Tabla 19:** Variable 2: ¿Ud. cumple con buen comportamiento laboral?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,224	,074	3,030	,002
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,270	,073	3,717	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,385	,076	5,069	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,316	,070	4,513	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,331	,074	4,474	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,441	,058	7,615	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,351	,069	5,054	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,427	,078	5,468	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,273	,064	4,268	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,407	,073	5,592	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,156	,062	2,530	,011
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,224	,075	2,978	,003
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,333	,074	4,501	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,294	,070	4,191	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,382	,072	5,338	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,156	,062	2,530	,011
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,224	,075	2,978	,003
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,333	,074	4,501	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza si el trabajador considera que tiene una buena característica como trabajador se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 15 relaciones directas y significativas y tres indirectas, pero no significativas.

**Tabla 20:** Variable 2: ¿Tiene una buena característica como trabajador?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,089	,096	0,926	,354
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,336	,072	4,666	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,355	,079	4,514	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,374	,075	4,992	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,348	,085	4,102	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,366	,072	5,093	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,459	,069	6,663	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,466	,078	5,991	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,262	,078	3,359	,001
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,405	,097	4,183	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,130	,077	1,680	,093
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,216	,082	2,643	,008
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,353	,075	4,717	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,268	,079	3,393	,001
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,439	,065	6,736	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,130	,077	1,680	,093
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,216	,082	2,643	,008
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,353	,075	4,717	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza si el trabajador considera que su comportamiento está en función a su edad se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 17 relaciones directas y significativas y una directa pero no significativa.

**Tabla 21:** Variable: *¿Ud. se comporta de acuerdo a su edad?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,119	,086	1,391	,164
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,365	,074	4,928	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,379	,074	5,085	,000
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,401	,070	5,719	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,370	,073	5,048	,000
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,414	,063	6,561	,000
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,369	,069	5,352	,000
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,417	,079	5,297	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,276	,070	3,928	,000
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,419	,069	6,027	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,212	,072	2,951	,003
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,233	,066	3,513	,000
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,315	,074	4,243	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,341	,072	4,740	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,359	,068	5,259	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,212	,072	2,951	,003
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,233	,066	3,513	,000
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,315	,074	4,243	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza si el trabajador considera que su comportamiento está en función a su sexo se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 15 relaciones directas y significativas y tres directas, pero no significativas.

**Tabla 22:** Variable: *¿Ud. se comporta de acuerdo al sexo?*

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,078	,087	0,898	,369
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,281	,088	3,184	,001
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,285	,088	3,242	,001
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,345	,080	4,298	,000
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,280	,081	3,446	,001
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,227	,078	2,915	,004
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,255	,079	3,216	,001
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,358	,085	4,225	,000
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,225	,080	2,799	,005
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,327	,092	3,536	,000
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,178	,068	2,613	,009
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,125	,075	1,659	,097
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,365	,064	5,699	,000
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,271	,072	3,793	,000
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,366	,072	5,112	,000
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,178	,068	2,613	,009
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,125	,075	1,659	,097
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,365	,064	5,699	,000

La Variable 2 desempeño laboral que analiza si el trabajador se auto evalúa como identificado con el Programa Cuna Más se ha relacionado con las cuatro dimensiones de la Variable 1 motivación, que comprende 18 indicadores, el resultado son 12 relaciones directas y significativas y seis directas, pero no significativas.

**Tabla 23:** Variable 2: ¿Ud. se identifica con el Programa Cuna Más?

Variable motivación	Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día?	,250	,084	2,975	,003
¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?	,240	,061	3,937	,000
¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?	,211	,071	2,956	,003
¿Ud. entiende la conducta motivada?	,078	,077	1,016	,310
¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?	,093	,075	1,231	,218
¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?	,108	,069	1,557	,119
¿Ud. a veces seguía por el instinto?	,223	,075	2,991	,003
¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?	,237	,090	2,632	,008
¿Considera que la motivación tiene origen interno?	,087	,073	1,190	,234
¿Ud. tiene motivación de origen externo?	,204	,083	2,468	,014
¿Ud. tiene necesidades sociales?	,146	,081	1,788	,074
¿Ud. tiene necesidades psicológicas?	,231	,077	3,011	,003
¿Sus metas son fuentes externas de motivación?	,181	,073	2,483	,013
¿El ambiente externo es su fuente de motivación?	,237	,079	3,014	,003
¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?	,241	,072	3,346	,001
¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?	,146	,081	1,788	,074
¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?	,231	,077	3,011	,003
¿Controla su motivación con su pensamiento racional?	,181	,073	2,483	,013

## 4.2. Prueba de Hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y la capacidad laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la capacidad laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba Tau-c de Kendall. Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1.

Regla de decisión:

Si  $p$  valor  $< 0.05$ , rechazar la hipótesis nula

Si  $p$  valor  $\geq 0.05$ , no rechazar la hipótesis nula

Debido a que el diseño metodológico exige considerar las dimensiones de las variables motivación y desempeño laboral y si los indicadores relacionados son múltiples, el resultado será tantas relaciones como indicadores que comprende la Variable desempeño laboral multiplicada por el número de indicadores de la Variable motivación. Así se han generado en total 324 asociaciones ( $18 \times 18$ ), del total de ellas 277 han resultado significativas y directas (85%) y 47 no resultaron significativas (15%) de las cuales sólo una tiene una relación indirecta. En conclusión, se puede establecer que no se han obtenido razones suficientes como para poder rechazar la hipótesis alternativa, aceptando que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

#### **4.2.2. Hipótesis específicas**

##### **Primera hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y capacidad laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y capacidad laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba Tau-c de Kendall. Se han generado 90 interrelaciones entre variables (5\*18). De las cuales 77 (86%) resultaron significativas y directas, 13 (14%) resultaron no significativas, de las cuales sólo una resultó indirecta.

**Tabla 24:** *Indicadores relacionados con la variable capacidad laboral*

VARIABLE 2: Capacidad Laboral

DES_LAB_D1_1	¿Ud. demuestra actitudes positivas en el trabajo?
DES_LAB_D1_2	¿Ud. tiene experiencia laboral?
DES_LAB_D1_3	¿Conoce la función que ejerce en el puesto laboral?
DES_LAB_D1_4	¿Tiene buenas habilidades laborales?
DES_LAB_D1_5	¿Ud. maneja su inteligencia emocional?

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las variables motivación y la dimensión capacidad laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

**Segunda hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba Tau-c de Kendall. Se han generado 72 interrelaciones (4\*18) de las cuales 63 (88%) han resultado significativas y directas, 9 no han sido significativas, pero con relación directa.

**Tabla 25:** *Indicadores relacionados con la variable desenvolvimiento*

VARIABLE 2: Desenvolvimiento

DES_LAB_D2_6	¿Tiene capacidad de involucramiento al grupo laboral?
DES_LAB_D2_7	¿Tiene un crecimiento en sus aptitudes?
DES_LAB_D2_8	¿Posee buenas destrezas individuales?
DES_LAB_D2_9	¿Ud. se comunica directamente con el personal?

---

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las Variables motivación y la dimensión desenvolvimiento en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

### Tercera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión eficacia en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión eficacia en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba Tau-c de Kendall. Se han realizado 90 relaciones con 5 variables referidas al desempeño laboral, cada una con 18 indicadores representativos de la variable motivación 60 (83%) resultaron significativas y directas, la diferencia 12 (17%) no pasaron la prueba de significancia.

**Tabla 26:** *Indicadores relacionados con la variable eficacia*

VARIABLE 2: Eficacia

DES_LAB_D3_10	¿Le gusta hacer las cosas correctas?
DES_LAB_D3_11	¿Ud. colabora a mejorar el ambiente laboral?
DES_LAB_D3_12	¿Ud. prefiere ser eficaz?
DES_LAB_D3_13	¿Ud. mide su desempeño?

---

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las variables motivación y la dimensión eficacia en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash.

### Cuarta hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y la

dimensión perfil del trabajador en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba Tau-c de Kendall, a través de 90 relaciones de 5 variables que están referidas al desempeño laboral y 18 a la motivación que representaban la dimensión perfil del trabajador se halló que 77 (86%) eran significativas y directas y 13 (14%) no lo eran, sin embargo, generaban una relación directa, pero sin poseer un nivel de confianza del 95%.

**Tabla 27:** *Indicadores relacionados con la variable perfil del trabajador*

VARIABLE 2: Perfil del trabajador

DES_LAB_D4_14	¿Ud. cumple con buen comportamiento laboral?
DES_LAB_D4_15	¿Tiene una buena característica como trabajador?
DES_LAB_D4_16	¿Ud. se comporta de acuerdo a su edad?
DES_LAB_D4_17	¿Ud. se comporta de acuerdo al sexo?
DES_LAB_D4_18	¿Ud. se identifica con el Programa Cuna Más?

---

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las variables motivación y la dimensión perfil del trabajador en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash.

### 4.3. Discusión

**Del Objetivo General:** Determinar la manera que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a la asociación directa y significativa entre la motivación con el desempeño laboral, se relacionan con la Tesis de Yana (2019) quien realizó un estudio acerca de la Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima. Sostiene, que la motivación ayuda a describir la conducta de las personas en el trabajo y tenga un buen rendimiento y lleguen a alcanzar los objetivos y metas. Del mismo modo el desempeño laboral de los trabajadores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan cada uno en el puesto laboral; y todo depende de la manera cómo están motivados. Como se puede verificar en esta correlación de Variables, tanto los resultados empíricos y teóricos presentan una relevancia de la motivación en el Centro laboral que genera un desempeño del trabajador en el puesto laboral que se desempeña, que se puede valorar muy positiva y significativa.

Otra investigación de Muñoz (2018), contrasta con la asociación entre variables referidas a la eficacia en el programa Cuna Más de Huaraz obtenidos en la presente investigación quien propone que los principales hallazgos que encontró señalan las deficiencias de Servicio Cuna Más en su fase operativa, insuficiente criterio para la conformación de los grupos, falta de monitoreo y vigilancia de las acciones; así como débil mensaje de prácticas de cuidados e higiene que no llegan a quedarse como hábitos; otras dificultades que encontró fue en que la familia no pone en práctica las acciones promovidas, menos aún las familias no participan con entusiasmo en la validación para el mejoramiento de la estrategia, al contrario se consideran usadas por

el programa para el cumplimiento de sus metas; este conjunto de deficiencias es el producto de una gerencia deficiente del proyecto SAF.

La teoría de la motivación humana, creada por Abraham Maslow se ha convertido en una de las teorías muy importantes en el desempeño laboral que tiene mucha aceptación. Propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, identificando Cinco Categorías: Necesidades fisiológicas de seguridad, relación social, de ego o estima y autorrealización (Reid, 2008).

En cambio, los resultados encontrados en la investigación se diferencian con el estudio de Muñoz en que encontró resultados negativos.

**Del Objetivo Específico 1:** Describir la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Los resultados hallados en el estudio realizado, se relacionan con la Tesis de Córdor y Aranda (2018) sobre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca, afirma que los directivos buscan establecer un ambiente laboral favorable, para que los trabajadores actúen con autonomía reconociéndoles sus capacidades físicas y psicológicas y puedan ejecutar un desempeño alto. Es importante relieves que la investigación se sustenta en las teorías del liderazgo participativo de Likert, la teoría “X” e “Y” de McGregor y la teoría de la independencia social de Jhonson y la teoría del ajuste al trabajo, trabajó con una muestra de 93. Concluyó: que la gestión del talento humano tiene implicancia en el desempeño laboral.

Otra tesis de López (2019) contrastan con los resultados hallados en la presente investigación cuando afirma en cuanto a la cobertura del servicio es solo el 10% , las

apreciaciones familiares a la labor de las MC y los comités de gestión son buenas en general pero deficientes en ciertas actividades, concluyendo que el fortalecer capacidades en todos los actores y las rotaciones de sus miembros, la cobertura del servicio, sensaciones de las familias, el monitoreo y comunicación son factores que limitan y pueden contribuir en forma reducida a la óptima estructuración del SCD y del PNCM en las zonas de metropolitanas de Lima Sur.

La capacidad laboral teóricamente, es el conjunto de habilidades laborales como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, se han convertido en el común denominador en las organizaciones que necesitan afrontar de manera exitosa la nueva normalidad (Cognos online, 2022).

Efectivamente la capacidad laboral tiene una relación significativa en los programas Cuna Más de Cajamarca y Huaraz, y esta situación es el efecto de un trato especial y humano que proporcionan los directivos al talento humano que cumplen funciones en las áreas rurales, desarrollando las tareas de acompañamiento, sea en tiempos de calor y frío, de acuerdo a los cambios climáticos. En cambio, la Tesis se diferencia con los resultados hallados en esta investigación.

**Del Objetivo Específico 2:** Señalar la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Los resultados encontrados en el presente estudio, tienen relación con la Tesis de Callata y Gonzáles (2017) que investigaron acerca de las Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en trabajadores del Municipio La Joya, Arequipa. Desarrollaron el trabajo con 55 trabajadores, con el diseño no experimental, transversal y correlacional, los resultados de la escala de motivación de (R-MAWS) y la escala de productividad laboral demostraron que el grado de relación entre las 5 dimensiones de

la motivación y productividad laboral, resultaron tener una correlación significativa.

La investigación de Bernardina (2017), contrastan con los resultados hallados en el presente estudio quien, después de realizar un estudio analítico sobre el Programa Cuna Más, determinó que con relación de implementación, referido al modelo de Cogestión , recursos humanos, infraestructura, y financiamiento de estándares de calidad son factores que determinan la ejecución del programa; que sirven para la recomendación de políticas públicas alrededor del modelo de atención integral, modelo de gestión, modelo de recursos humanos, infraestructura y coordinación nacional e internacional.

Desde la perspectiva teórica el desenvolvimiento, consiste en la Velocidad de los cambios técnico-pedagógicos del Programa Cuna Más requieren una adaptación igualmente rápidas a favor de los niños (as) y la familia beneficiaria, que se informan y se preparan constantemente, se adaptan a las exigencias de nuevas rutinas, nuevas relaciones, utilizando nuevas herramientas, para sobreponerse a cualquier situación (Cognos online, 2022).

En efecto, la motivación en todo orden de cosas, aplicada en el trabajador, creando el compromiso con la institución, emprender iniciativas en favor de la organización o entidad donde labora; tal y como se demuestra en el Programa Cuna Más de Huaraz y en el municipio de La Joya, Arequipa. Al contrario, existe diferencia con la Tesis de Bernardina encontró deficiencias en la implementación y funcionamiento del Programa Cuna Más.

**Del Objetivo Específico 3:** Precisar la relación que existe entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Los resultados descubiertos en esta investigación, contrastan con la Tesis de Espinoza (2018) que investigó sobre El seguimiento en la gestión de los programas sociales: Análisis y propuesta para el proceso de seguimiento del servicio de acompañamiento a familias del Programa Nacional Cuna Más. Teniendo en cuenta que el monitoreo es una herramienta útil para el logro de una gestión institucional efectiva: Concluye: el SAF no tiene un sistema de seguimiento, sólo con un conjunto de actividades con serias limitaciones, faltándole un documento técnico normativo con orientación del seguimiento, plazos, responsables, recursos e instrumentos que operacionalicen el seguimiento. Esta carencia tiene un impacto negativo afectando la gestión de calidad para alcanzar los objetivos propuestos; proponiendo una relación estrecha entre la familia, la sociedad y el Estado complementado con la gestión de calidad.

Teóricamente la eficacia laboral Versus eficiencia, permite determinar las mejores acciones y estrategias para aumentar la eficacia laboral como la eficiencia. El concepto sin la otra no funciona: Eficacia: Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta. Eficiencia: Consiste en la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Por lo que permite alcanzar los objetivos empleando menos recursos (Amazonia Factory, 2017).

Otro estudio de Coromoto y Villon, (2017) indicaron que para el desarrollo asertivo el fundamento elemento de la organización es la motivación que guarda una significativa relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al gerente quien juega un papel importante al momento de ejercer la responsabilidad de dirección, aplicando las estrategias más adecuadas de motivación de una organización empresarial o una entidad del Estado.

Los resultados obtenidos en el Programa Cuna Más de Huaraz que se considera sobre un nivel bueno, se diferencian con otros programas a nivel nacional; porque carecen de otras estrategias de seguimiento, servicios limitados y especialmente normas que orienten adecuadamente el desarrollo de los programas, carencia de recursos, plazos y programaciones; por lo tanto, hay un contraste con el Programa Cuna Más de Huaraz.

**Del Objetivo Específico 4:** Especificar la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020.

Los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación, contrastan con la Tesis de Muñoz (2018) que estudió sobre La Visita al Hogar como estrategia de intervención del Servicio de Acompañamiento a Familias, del Programa Nacional Cuna Más en el distrito de Tambillo-Provincia de Huamanga – Región Ayacucho.

Después de Valorar a las familias usuarias y las facilitadoras se pudieron concluir: Se encontraron deficiencias en la fase operativa y falta de criterio para organizar el comité de gestión, queda como resultado el ausentismo, con ausencia de vigilancia y monitoreo, falta de participación de las familias en la validación y mejora de estrategias sintiéndose utilizadas por el programa en el logro de metas.

Con relación a los resultados de Marín y Plasencia (2017) encontraron como producto, que la motivación laboral fue de nivel mediano 49.3%, relacionado a los actores higiénicos los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%) y los que tuvieron mayores promedios globales fueron: Relaciones con los compañeros de trabajo, relaciones con el jefe, siendo el menor promedio “prestigio o estatus, políticas y directrices de la organización”, concluyendo que la relación entre motivación y satisfacción laboral fue de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación

laboral fue de nivel medio y el nivel de la satisfacción laboral medianamente satisfecha.

Teóricamente el perfil del trabajador social, para el desarrollo comunitario de las zonas rurales y urbano marginales, son profesionales de la educación que cumplen acciones de acompañamiento, para satisfacer objetivos para la protección de sus hijos menores de 3 años y consolidación de la familia. La intervención del docente trabajador del Programa Cuna Más que contribuye al logro de las metas y objetivos programados donde necesitan definir bien el perfil del trabajador social del Programa, con base a las características y necesidades del grupo familiar a intervenir.

Como se puede comprobar no todos los programas de acompañamiento funcionan con un nivel bueno y muy bueno como se observa en la diferencia entre los programas Cuna Más de Huaraz y Tambillos de Ayacucho en que la diferencia es más pronunciada con la falta de participación de los padres de familia y peor aun cuando en Tambillos no perciben los beneficios y utilidades que genera el Programa Cuna Más para la familia y los niños menores de 3 años.

## CONCLUSIONES

Se ha determinado la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash, 2020. Porque el 85% de asociaciones resultaron significativas y directas con el estadístico Tau-C de Kendall; y se puede establecer que no hay razones suficientes para rechazar la hipótesis alternativa, demostrando que existe correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020. Se rechaza la hipótesis nula.

### Conclusiones específicas:

1. Queda establecida la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020; por lo que existiendo evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las Variables motivación y la dimensión Capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020. Se rechaza la hipótesis nula.
2. Se ha señalado la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020; porque el estadístico, Tau-C de Kendall generó 72 interrelaciones igual a 100%; de las cuales el 88% igual a 63 resultaron significativas y directas, por esta razón se concluye que existe suficiente evidencia que demuestra la relación significativa positiva entre las Variables motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020. Se rechaza la hipótesis nula.
3. Queda precisada que existe relación entre la motivación y la dimensión eficacia, en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash 2020; teniendo en cuenta que el 83%

igual a 60 asociaciones resultaron significativas y directas con el estadístico Tau-C de Kendall; y permiten afirmar que existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre la Variable motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Ancash. Se rechaza la hipótesis nula.

4. Se ha especificado la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Más de Huaraz, Ancash 2020; considerando que el 86% igual a 77 fueron correlaciones significativas y directas con un nivel de confianza del 95% se aceptó que existe evidencia suficiente, para concluir la existencia de relación significativa positiva entre la Variable motivación y su dimensión perfil del trabajador en el programa Cuna Más Huaraz, Ancash 2020. Se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

Es necesario que la gerencia del programa social Cuna Más de Huaraz, fortalezca la motivación cuando mecanismos de reconocimiento individual o de equipo público después del logro de objetivos, un trato con empatía, motivaciones extrínsecas orientados a inducir a la motivación intrínseca para la mejora continua del desempeño laboral de acompañamiento del personal que trabajan mayormente en las zonas rurales de Ancash y en menor proporción en las zonas urbano marginales.

### Recomendaciones específicas:

1. La gerencia del programa social Cuna Más de Huaraz debe aplicar acciones de motivación para mejorar y fortalecer la capacidad laboral de los trabajadores con una orientación positiva para el logro de metas y objetivos de su planeamiento estratégico y planes operativos de su planeamiento estratégico y sus planes operativos en beneficio de las familias y los niños menores de tres años de la Región Ancash.
2. Los trabajadores del programa de acompañamiento en el Programa Cuna Más de Ancash deben brindar su capacidad y competencia personal en el proceso de operación del Programa con vocación de servicio y entrega a la niñez y los padres, generando la participación de las familias en provecho de los niños menores de tres años del área rural y urbana de Ancash.
3. La gerencia del Programa Cuna Más de Huaraz debe mantener el nivel estándar de motivación y generar programas de mejora del personal a su cargo, para optimizar los logros y eficacia en el personal que tanto esperan las familias involucradas y

sus niños menores de tres años para lograr los objetivos de salud y educación como resultado del acompañamiento.

4. Como resultado del estudio se ha comprobado un buen nivel de perfil del trabajador y motivados en su labor; por lo tanto, se recomienda a los directivos del Programa, que los colaboradores se conviertan en talentos humanos para desarrollar y alcanzar logros óptimos de los objetivos del Programa Cuna Más de Huaraz, en los próximos años, y radiándose a las zonas urbanas y rurales de la Región Ancash.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderfer, C. (2023). *Teoría EGR*. Modelo que apareció en 1969. Estados Unidos.
- Amazonía Factory (2017). *Eficacia Laboral Vs Eficiencia*. Blog.
- Arias, L. (2016). *Las Interacciones Sociales que se Desarrollan en los Salones de Clase y su Relación con la Práctica Pedagógica que realiza el Docente en el Aula*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Bernardina, M. (2017). *Las Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como fuente de Satisfacción*. Chile: Universidad de Salamanca.
- Bravo, J. (2015). *Las Prácticas Pedagógicas que realizan los Asistentes de la Educación durante los Recreos en los Patios de Escuelas Públicas Básicas de Valparaíso y su Relevancia en la Gestión de la Convivencia*. Tesis Doctoral. Valparaíso, Chile: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Callata, L., & Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de Arequipa.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Centeno, L. (2018). *Gestión del Servicio y Satisfacción de las Familias Usuarias del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Cañete, 2017*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enroque Guzmán y Valle.
- Ceolevel, (2018). *¿Conoces la Teoría de las 3 Necesidades Universales?*  
PMP/CAPMF, PROJECT Management  
[https://www.ceolevel.com>teoria\\_mccllelland](https://www.ceolevel.com>teoria_mccllelland)
- Condor, R., & Aranda, F. (2018). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Congnos (2022). *Habilidades Laborales. Qué son y Cuáles son las más importantes*. Online-Blog

- Coromoto, H., & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE. Obtenido de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/oai](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai)
- Cononado, G. et al (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. Conciencia Tecnológica. Núm. 60. México: Universidad Tecnológica El Retoño. <http://www.redalyc.org>journal>html>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill. Quinta edición.
- Del blog (s/f). *Motivación Extrínseca: La Importancia de los Incentivos y los Factores Externos*. The Water & Coffee Company. [https://www.aguaden.cs>Blogs>admin\\_gfi'sblog](https://www.aguaden.cs>Blogs>admin_gfi'sblog)
- Diaz. (1999). *Motivación y Personalidad*. DCC.
- Espinoza, M. (2018). *El Seguimiento en la Gestión de los Programas Sociales: Análisis y Propuesta para el Proceso de Seguimiento del Servicio de Acompañamiento a Familias del Programa Nacional Cuna-Más*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gob, pe. (2020). *Cuna Más Inicia la Intervención Temporal para la Primera Infancia 690 Distritos Rurales del País*. Perú. <http:www.gob.pe>institución>cunamas>noticias>
- Gob, pe. (2022). *Programa Nacional Cuna Más-Gobierno del Perú*. Plataforma Digital del Estado Peruano.
- Gago, R. (2017). *Servicio de Acompañamiento Familiar en el Programa "Cuna Más" del Distrito de Pucará - Huancayo - 2016*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gallardo, E. (2007). *¿Qué debemos saber sobre motivación?*. <https://dialnet.unirioja.es>descarga>articulo>
- Gonzales, D. (s.f.). *Motivación Laboral*. Recuperado el 22 de 06 de 2020, de <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>

- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Heoriegel, D & Slocum, J. (1998). *Administración Séptima Edición*. México: Internacional Thomson, editores.
- Herzberg, F. (1959). Teoría de los dos factores o Teoría de Motivación e Higiene. *versión On-line* ISSN 2007-9621 *versión impresa* ISSN 0188-6266  
Acta univ vol.29 México 2019 Epub 11-Sep-2020  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- IONOS Centro de Ayuda, (2019). *Motivar a los Empleados: Aumenta la Productividad*.  
<https://www.ionos>...Motivacióndelosempleados>
- Iturralde, J. (2011). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Créditos OSCUS LTDA de la Ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec>bitstream>
- López, M. (2019). *Factores que han Contribuido o Limitado la Implementación Óptima del Servicio de Cuidado Diurno del Programa Nacional Cuna Más en las Zonas Metropolitanas de Lima Sur durante el 2012*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Manene, L. (2013). *Teorías de la Motivación: Teorías de Procesos (Parte 3)*. EZOIC.
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del Personal de una Organización de Salud del Sector Privado*. Lima, Perú: Horizonte Médico. Obtenido de <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Master-Blog (2020). *El Perfil del Trabajador Social para el Desarrollo Comunitario*. Blog.
- Muñoz, L. (2018). *La Visita al Hogar como Estrategia de Intervención del Servicio*

- de Acompañamiento a Familias, del Programa Nacional Cuna Más, en el Distrito de Tambillo - Provincia de Huamanga - Departamento de Ayacucho. 2015 – 2016. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pastor (2018). *Desempeño Laboral y Proceso de Acción*. Perú: Universidad Nacional de Ucayali
- Pereira (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones*. Revista Educación, Vol 33, núm. 2, pp. 153-170. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Peña, C. (2015). *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. Madrid, España: Universidad ICAI ICADE.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. La Libertad*, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Petri & Covern, (2004). *Dimensiones en el Estudio de la Motivación*. PSIKIPEDIA.
- Petri, & Govern. (2004). *Motivación*. Platform.
- Reid-Cunningham, A. (2008). *Maslow's theory of motivación and hierarchy of human needs: A critical análisis. PhD Qualifying Examination School o social Welfare University of California. Berkeley*
- Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Universidad Adolfo Ibañez.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Pearson Educación.
- Robbins, S., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un Empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*.
- Sum, M. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral*. Recuperado el 22 de 06 de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Terán, J. (2017). *Salario Emocional y su Relación con el Rendimiento Laboral*. Tesis de grado. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.

<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15473>

Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)*. San Borja. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas.

**Anexos**  
**ANEXO 01: Matriz de Consistencia**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la manera que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir la relación que existe entre motivación y la dimensión capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</li> <li>2. Señalar la relación que existe entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</li> <li>3. Precisar la relación que existe entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</li> <li>4. Especificar la relación que existe entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Hi<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la capacidad laboral en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p>Hi<sub>2</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión desenvolvimiento en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p>Hi<sub>3</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión eficacia en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p> <p>Hi<sub>4</sub>: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión perfil del trabajador en el Programa Cuna Más de Huaraz, Áncash 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental- Correlacional- Transversal</p> <p><b>Población: 87</b> Trabajadores del Programa Cuna Más</p> <p><b>Censal: 87</b> Trabajadores del Programa Cuna Más</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Escala Likert</p>

## ANEXO 02: Cuestionario estructurado

### Variable 1: Motivación

**Instrucciones:** El instrumento de medición tiene por objetivo conocer las características de la Motivación que se aplica en la sede de Huaraz del Programa de Cuna Más, en el 2020. Por lo que solicito a usted se sirva contestarlas preguntas que a continuación se indican marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas propuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
(1)	(2)	(3)		

N°	Preguntas	Alternativa				
		1	2	3	4	5

### V1: MOTIVACIÓN

#### D1: Nomotética Ideografía

- |   |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | ¿Ud. conoce que esta dimensión es predominante hoy en día? | <input type="checkbox"/> |
| 2 | ¿Ud. sabe que esta dimensión establece leyes universales?  | <input type="checkbox"/> |
| 3 | ¿Ud. sabe explicar sobre la motivación?                    | <input type="checkbox"/> |
| 4 | ¿Ud. entiende la conducta motivada?                        | <input type="checkbox"/> |

5 ¿Ud. distingue a los individuos de una persona entre sí?

### **D2: Innato Adquirida**

6 ¿Ud. conoce de las tendencias de motivación innatas?

7 ¿Ud. a veces seguía por el instinto?

8 ¿Ud. tiene tendencia de una conducta motivada?

### **D3: La dimensión interna y externa**

9 ¿Considera que la motivación tiene origen interno?

10 ¿Ud. tiene motivación de origen externo?

11 ¿Ud. tiene necesidades sociales?

12 ¿Ud. tiene necesidades psicológicas?

13 ¿Sus metas son fuentes externas de motivación?

14 ¿El ambiente externo es su fuente de motivación?

### **D4: Mecanicista Cognitiva**

15 ¿Conoce que los cambios de factores le impulsan?

16 ¿Para Ud. el ambiente activa su motivación?

17 ¿Ud. a veces realiza acciones automáticas?

18 ¿Controla su motivación con su pensamiento racional?

**Responsable: MRPL**



### ANEXO 03: Cuestionario estructurado

#### Variable 2: Desempeño Laboral

**Instrucciones:** El presente instrumento de medición tiene como objetivo conocer acerca de las características del Desempeño Laboral que se aplica en la sede de Huaraz del Programa de Cunamás, en el 2020, por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
(1)	(2)	(3)		

N°	Preguntas	Alternativa				
		1	2	3	4	5

#### V2: DESEMPEÑO LABORAL

##### D1: Capacidad Laboral

1	¿Ud. demuestra actitudes positivas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
2	¿Ud. tiene experiencia laboral?	<input type="checkbox"/>				
3	¿Conoce la función que ejerce en el puesto laboral?	<input type="checkbox"/>				
4	¿Tiene buenas habilidades laborales?	<input type="checkbox"/>				
5	¿Ud. maneja su inteligencia emocional?	<input type="checkbox"/>				

## D2: Desarrollo

- 6 ¿Tiene capacidad de involucramiento al grupo laboral?
- 7 ¿Tiene un crecimiento en sus aptitudes?
- 8 ¿Posee buenas destrezas individuales?
- 9 ¿Ud. se comunica directamente con el personal?

## D3: Eficacia

- 10 ¿Le gusta hacer las cosas correctas?
- 11 ¿Ud. colabora a mejorar el ambiente laboral?
- 12 ¿Ud. prefiere ser eficaz?
- 13 ¿Ud. mide su desempeño?

## D4: Perfil del trabajador

- 14 ¿Ud. cumple con buen comportamiento laboral?
- 15 ¿Tiene una buena característica como trabajador?
- 16 ¿Ud. se comporta de acuerdo a su edad?
- 17 ¿Ud. se comporta de acuerdo al sexo?
- 18 ¿Ud. se identifica con el Programa Cuna Más?

Responsable: MRPL





### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Ramírez Asís Edwin Hernán	Docente FAT-UNASAM	Cuestionario	Maribel Rocío Paucar Loli
Título del estudio: "La Motivación y el Desempeño Laboral Programa Cuna Mas - Huaraz. Ancash 2020"			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

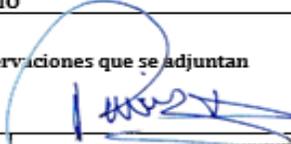
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41- % 60				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	84				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																	83				
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																		86			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																	85				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	82				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.															80						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																	83				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		86			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															78						
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	82				
<b>PROMEDIO</b>																					<b>83.20</b>	

 Procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

 No procede su aplicación |

20/12/2020	31668274	 Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis	949481470
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



NR O_ EN C	MO T_ D1	MO T_ D1	MO T_ D1	MO T_ D1	MO T_ D1	MO T_ D2	MO T_ D2	MO T_ D2	MO T_ D3	MO T_D 3_1	MO T_D 3_1	MO T_D 3_1	MO T_D 3_1	MO T_D 3_1	MO T_D 4_1	MO T_D 4_1	MO T_D 4_1	MO T_D 4_1	DES_ LAB_ D1_1	DES_ LAB_ D1_2	DES_ LAB_ D1_3	DES_ LAB_ D1_4	DES_ LAB_ D1_5	DES_ LAB_ D2_6	DES_ LAB_ D2_7	DES_ LAB_ D2_8	DES_ LAB_ D2_9	DES_ LAB_ D3_0	DES_ LAB_ D3_1	DES_ LAB_ D3_2	DES_ LAB_ D3_3	DES_ LAB_ D4_4	DES_ LAB_ D4_5	DES_ LAB_ D4_6	DES_ LAB_ D4_7	DES_ LAB_ D4_8				
50	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
51	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
52	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5		
53	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
55	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
57	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
58	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5		
59	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5		
60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
61	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
62	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	5	
69	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	2	2	3	2	5	2	3	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
70	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5		
74	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	2	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
77	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	
79	2	4	4	5	3	4	5	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	
80	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
85	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
86	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		

