



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores
en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORA:

Tello Reátegui, Luz Raquel (ORCID: 0000-0003-2423-0460)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO-PERÚ

2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Índice de contenidos.....	ii
Índice de ilustraciones.....	iii
Índice de tablas.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	27
3.2. Variables y Operacionalización.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos.....	32
3.6. Método de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	48

Índice de Ilustraciones

Figura 1 Diseño No Experimental Transversal	28
Figura 2 Validez	31
Figura 3 Motivación Laboral	32

Índice de Tablas

Tabla 1 Género de Colaboradores	34
Tabla 2 Edad de los Colaboradores	35
Tabla 3 Motivación Laboral	36
Tabla 4 Desempeño	37
Tabla 5 Prueba de Normalidad.....	38
Tabla 6 Correlaciones	39
Tabla 7 Correlación Intensidad.....	39
Tabla 8 Correlación Direccion	40
Tabla 9 Correlaciones Persistencia.....	41

RESUMEN

En el presente trabajo de Investigación titulado “Motivación Laboral y su relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores de la misma entidad pública. Para ello, se utilizó un estudio no experimental transversal y correlacional, ya que las variables no fueron manipuladas. La población y muestra consistió en 152 colaboradores. En cuanto a la recolección de información, se aplicó dos cuestionarios de ambas variables. Los resultados correlacionales indican que el nivel de significancia representa el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.895, aceptando de este modo la hipótesis alterna y rechazando la nula. El estudio concluye que existe una relación positiva considerable entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019; lo que significa que, a mayor Motivación Laboral, mayor sería sus Desempeño.

Palabras clave: Motivación Laboral, Desempeño, Dirección, Persistencia.

ABSTRACT

In the present research paper entitled "Work motivation and its relationship with the performance of collaborators in the Provincial Municipality of Lamas, 2019", the general objective was to determine the relationship between the work motivation and the performance of collaborators from the same public entity. To do this, a non-experimental cross-cutting and correlational study was used, as the variables were not manipulated. The population and sample consisted of 152 employees. As regards information collection, a questionnaire was applied for both variables. Correlational results indicate that the significance level represents the Rho Spearman correlation coefficient of 0.895, thus accepting the alternating hypothesis and rejecting the null. The study concludes that there is a considerable positive relationship between the job motivation and the performance of the collaborators in the Provincial Municipality of Lamas, 2019; which means that the more job motivation, the greater their performance.

Keywords: Work motivation, Performance, Management, Persistence.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en las instituciones públicas y organizaciones privadas administran fundamentalmente la motivación, lo que permitirá que los colaboradores demuestren su Desempeño en cuanto a las actividades que estos van a realizar, cumpliendo asimismo sus objetivos y consiguiendo un personal que cumpla con las perspectivas y que sobre todo demuestre mayor productividad, sin embargo la motivación puede rendirse de distintas formas, simplemente con el fin de rendir y brindar un buen Desempeño en el área en que se encuentren. En cuanto a la motivación, Chiavenato, (2016) define a la motivación como el incentivo que recibe el individuo para así desenvolverse adecuadamente, lo que provoca un comportamiento adecuado que impulsa a las personas a actuar según el incentivo correspondiente. De igual manera, Chiavenato, (2016) menciona que el Desempeño es aquel comportamiento del ser humano que lo emplea; y que incluso varía de un sujeto a otro y depende de numerosos elementos que son condicionantes e influyen en él.

En la **primera parte**, se refiere a la explicación en cuanto a realidad problemática, los trabajos previos, a aquellas teorías relacionadas al tema, formulación a los problemas, justificación del estudio, hipótesis y objetivos generales y específicos.

En la **segunda parte**, se menciona el tipo y diseño de la investigación a tratar, operacionalización de nuestras variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y la confiabilidad del instrumento, como el método de análisis de datos y aspectos éticos que se manejaron dentro de la investigación.

En la **tercera parte**, contiene los resultados logrados en cuanto a las encuestas que se aplicaron a los colaboradores en presentaciones de tablas, figuras y descripciones.

En la **cuarta parte**, se encuentra la discusión, posteriormente las conclusiones y recomendaciones en cuanto a la investigación.

Finalmente, se mencionan las fuentes bibliográficas y electrónicas, como también los anexos que forman parte de la investigación.

Realidad Problemática

La motivación es aquel deseo que posee un individuo para compensar sus propias necesidades, manteniendo el comportamiento del colaborador hacia los motivos direccionados de la organización en la cual se encuentra. Cuando se logre comprender la motivación de los colaboradores, la organización puede de esta manera tomar gestiones concretas que permitan al colaborador sentirse cómodo y a gusto en su centro de trabajo, ya que al estarlo, éste transmitirá una sensación de seguridad y bienestar en otras dimensiones de su propia vida.

Según Rodríguez Balda (2018), el 40% de los colaboradores no se sienten queridos por su empresa. Programas de incentivos motivan a más del 60% a permanecer en su trabajo. 77% de ellos se comprometería más si reconocieran sus propios logros. Empleados comprometidos logran incrementar hasta un 50% la lealtad de sus usuarios. Los programas de incentivos pueden acrecentar hasta un 44% la producción de los colaboradores. 68% de los clientes no volverían a comprar si recibieron un mal trato. 56% de los responsables de RRHH están preocupados por la rotación. La retención de personal logra entre un 25% - 85% de incremento en cuanto a los beneficios de la organización.

A su vez, Diario Gestión (2014) en un estudio realizado a 1,500 colaboradores que se encuentran en primer, segundo y tercer nivel de las secciones de Minería, Banca, Retail, Telecomunicaciones y servicios en Lima, Arequipa y Chiclayo, 45% de ellos mencionaron que no se sienten feliz dentro de la organización. Dando a conocer cómo se podría motivar a los colaboradores y mencionaron que a raíz de un mayor reconocimiento personal (52%), acompañado de capacitaciones frecuentes (49%) y una

sobresaliente comunicación (48%) dentro de la misma. A su vez, tener un mejor trato laboral (45%) y avistar un incremento de remuneración (39%) serían aquellas opciones que influirían en la motivación para que los colaboradores demuestren su productividad.

También, El comercio (2017), menciona que 50% de los colaboradores opinan que es injusta la evaluación de Desempeño dentro de la organización, debido a que cada cuatro empleados no se siente a gusto con las evaluaciones de Desempeño porque el 28% de los gerentes de recursos humanos especula que los jefes se proponen a llenar formularios sobre evaluación de Desempeño por obligación.

Según el Diario Gestión (2019), el motivo por el cual los colaboradores no se encuentran motivados, es por la escasez de colaboración, necesidad de equidad, mejoras en el compañerismo, reconocimiento, identificar el propósito.

Para Chiavenato (2016) la motivación en los colaboradores es la potencia psicológica que permite mejorar sus actividades dentro de su organización, convirtiéndose en la energía psicológica de la misma. Asimismo, no se podrá esperar que un colaborador esté motivado para efectuar con los planes organizacionales si no encuentra una manera de satisfacer sus propias necesidades.

La carencia de reconocimientos, comunicación y participación son aspectos que desmotivan cada vez más a los colaboradores; la información obtenida por el Diario Gestión (2019) muestran que el líder es responsable de escuchar las carencias y debilidades que tengan dentro de él, lo cual acredite una labor comprometida, para así sentirse escuchados y valorados para demostrar un buen Desempeño que los otorgue claramente cumplir con sus metas.

Por ejemplo la Municipalidad de Lamas no es ajena a este problema, en donde sus colaboradores realizan sus actividades en algunas ocasiones

poco entusiasmados y aunque se trate de una entidad pública la motivación de cada colaborador es normalmente aceptable; como la intensidad en que los colaboradores no ponen esfuerzo en las tareas que se les encarga además en cuanto a la dirección se puede observar que sí llegan a la meta por la gran comunicación que tienen entre ellos y la persistencia de querer superarse para su logro personal es intermedio debido a que no se está concretando en su totalidad la motivación; en el Desempeño laboral se ha identificado la eficacia que cumple cada colaborador en el trabajo en base al conocimiento del mismo y en la eficiencia se pudo observar que hay responsabilidad porque existe liderazgo.

Por lo expuesto, el estudio tiene como punto clave determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?

Problemas Específicos

¿De qué manera la Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?

¿En qué medida la Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?

¿De qué modo la Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Objetivos Específicos

Determinar de qué manera la Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Determinar en qué medida la Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Determinar de qué modo la Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Justificación

En cuanto a la investigación desarrollada, es relevante, porque en ella encontramos temas de interés en cuanto a nuestras dos variables.

Justificación teórica, se encuentra justificado en base a lo siguiente:

Con respecto a la variable independiente que es, **Motivación Laboral** se tomó en cuenta la teoría demostrada por Chiavenato (2016) lo que menciona que evaluando la motivación ayudará a determinar las dificultades que existen en la Municipalidad Provincial de Lamas.

Asimismo la variable dependiente que corresponde al **Desempeño de los colaboradores** se tomó la teoría mostrada por los autores Wayne Mondy (2010) quienes señalan actividades que brindan a los colaboradores la oportunidad de aprovechar sus propias fortalezas y superar las

debilidades identificadas, forjando así a convertirse en colaboradores con mayor satisfacción y producción existente para la Municipalidad Provincial de Lamas.

Justificación metodológica, se desarrolló en cuanto a lo establecido en la investigación científica, en donde se desarrollan recopilación de datos y encuestas a partir del modelo de la Municipalidad Provincial de Lamas, utilizado para medir la motivación, a fin de que sobrelleve a conclusiones y sobre todo recomendaciones que ayuden en su pleno estudio.

Justificación práctica, fue preciso evaluar la Motivación Laboral que manifiesta la Municipalidad Provincial de Lamas, observando sus necesidades, contribuyendo conocimientos prácticos y estratégicos para el buen Desempeño laboral.

Justificación social, la Municipalidad Provincial de Lamas será beneficiada, gracias a los resultados que se obtengan, brindando información y resultados precisos para la buena toma de decisiones en cuanto a mejoras continuas.

Hipótesis

Hipótesis General

La Motivación Laboral tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

Hipótesis Específicas

La Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

La Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

La Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajos Previos

Internacional

Sum (2015), en su Investigación: *Motivación y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Descriptivo. Concluyó que:

Los resultados obtenidos en cuanto a la motivación influye en el Desempeño laboral, con un nivel de significancia con una relación P-Valor equivalente al 5% (1.96) dentro de la empresa de alimentos, generando así satisfacción en el personal administrativo de la organización, de acuerdo a las labores realizadas y entusiasmados con los incentivos percibidos. Por lo que alude que la motivación es una pieza clave para el Desempeño laboral, ya que esto depende de los incentivos y recompensas que perciben.

De tal manera, Zavala (2014), en su informe titulado: *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de posgrado). Instituto Politécnico Nacional, México. Método mixto. Mencionó que:

La uniformidad apreciada en cuanto a la motivación y satisfacción laboral, se evidencia que los empleados se encuentran motivados y sobre todo satisfechos con la labor que cumplen; manteniendo porcentajes relacionados de la siguiente manera: que ninguno de los empleados encuestados presentan motivación muy baja, baja ni media. El 62.07% de ellos manifiestan que existe motivación alta (36 individuos), así como el 37.93% de los subordinados presentan motivación muy alta (22 individuos). Por lo que se pudo corroborar que a mayor ingreso de dinero mayor motivación, en donde ninguna persona gana menos de \$5000, siendo la categoría más alto de \$7,501 a \$10,000 estando 21 personas

(36.21%). Por lo que el autor manifiesta que constan de elementos influyentes como el ingreso mensual los colaboradores.

(Sanz, 2012). En su trabajo de investigación titulado: *La Motivación Laboral estudio descriptivo de algunas variables* (Tesis de pregrado), Universidad de Valladolid, Valladolid. No experimental. Concluyó que:

El 65% de los individuos mencionaron que a raíz de los reconocimientos físicos y económicos que la empresa brinda estos podrían tener una mejora, el 20% con respecto a la relación interpersonal y el 15% al reconocimiento. Por lo tanto, podemos decir que la remuneración es vital siempre y cuando el trabajador se comprometa y desempeñe correctamente.

Es por esta razón que el autor, menciona que para que se logre un buen Desempeño, tiene que existir la atribución de diversos factores claves por lo que de nada sirve que el colaborador se encuentre muy bien remunerado si no existe un buen ambiente de trabajo.

Nacional

Sánchez Reynalte (2016). En su trabajo de Investigación titulado: *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote. Descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Concluyó que:

En los niveles sobre satisfacción laboral se evidencia que el 42.2% de los colaboradores se encuentran motivados y satisfechos con los quehaceres laborales que desarrollan en la red de salud, sin embargo existe un porcentaje del 41.7% que están en un nivel habitual o frecuente de satisfacción laboral y 14.2% de ellos revelaron que se sienten insatisfechos en cuanto a las labores que éstos realizan dentro de la organización. Con respecto a la prueba estadística fue Correlación de Pearson, ya que ambas variables se relacionan entre sí con un nivel de 0.877 (correlación muy alta y significativa).

Chávez, W (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agromolinos industriales Anderson E.I.R.L., Huanchaco-2016. Universidd Privada del Norte, n.d.*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo. No experimental, descriptivo correlacional. Concluyó que:

La motivación en dicha empresa se encuentra en un nivel medio. Así mismo la satisfacción laboral de los empleados se encuentra con un 55%, es decir, en un nivel medio. Además, se comprobó que existe relación significativa con las variables mencionadas., ya que a mayor motivación mejor será el Desempeño de los colaboradores.

(García, 2015), en su trabajo de investigación titulado como: *Estudio de la Motivación Laboral de la empresa JVP Ingenieros Constructores S.C.R.L. según Herzberg, año 2014.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura. Científica, transversal, descriptiva-evaluativa, no experimental. Concluyó que:

Los colaboradores se encuentran medianamente motivados, ya que el nivel de satisfacción se mide en base a factores como: reconocimiento, promoción ascenso y posibilidad de crecimiento, por lo tanto se puede decir también que en la empresa JVP ingenieros constructores S.R.L. dichos colaboradores están medianamente motivados, indicando de esta forma que para tener un buen Desempeño interceden factores claves como el reconocimiento, ascenso y el crecimiento personal.

(Gutierrez, 2013). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones.* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Cuantitativo, descriptivo, no experimental. Concluyó que:

Los elementos motivacionales de los colaboradores, demuestra el contexto en el que se desenvuelve esta sección y el diagnóstico actual

que afectan a los colaboradores de dicha construcción. Por lo tanto, se puede decir que los elementos motivacionales de aquel personal son las remuneraciones, un buen clima laboral y el reconocimiento de cada uno de sus labores.

Local

Pérez Aguirre (2019). En su trabajo de Investigación titulado: *Motivación y Desempeño del personal de la oficina de administración de personas – Gobierno Regional de San Martín, 2015*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo, Tarapoto. Descriptivo correlacional, no experimental. Concluyó que:

Los colaboradores de la organización determinaron en tal sentido que el los resultados a nivel descriptivo con respecto a la variable motivación, el 71% (15) de los encuestados indicaron que tienen una motivación medio, en tanto, que el 19% (04) se ubicaron en la escala alto y solo el 10% (02) manifestaron que su motivación es de nivel bajo; de lo que se infiere que los trabajadores no están del todo motivados para ejercer sus funciones dentro de la organización. Con respecto al Desempeño laboral, se pudo observar, que el 63% (13) colaboradores expresaron que su Desempeño es regular, el 29% (6) manifestó que su rendimiento laboral es bajo, y solo un 8% (2) mencionaron que su Desempeño es alto; de lo que se deduce que la mayoría de los trabajadores expresaron que su Desempeño laboral no es del todo óptimo, debido a muchos factores, especialmente por la gran falta de reconocimiento a su trabajo por parte de sus superiores. Por lo tanto, los resultados correlacionales indican que el cuadrado de Chi de Pearson es 14,879; por lo que, la hipótesis nula fue rechazada con un 95% de confianza; lo que significa que si el trabajador no está motivado en el trabajo esta situación tendrá un impacto en su rendimiento en el trabajo.

Reátegui Arévalo (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia de la motivación en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de*

Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto. No experimental, correlacional. Concluyó que:

52% de dichos colaboradores revelaron el nivel de motivación como “Malo”, el 37% “Regular” y solo 11% de colaboradores manifestaron “Bueno”. Además, el 47% revelaron que el nivel de Desempeño es “Bajo”, y 32% como “Regular” y solo un 21% que es “Alto”.

Mencionando que sí existe influencia de la motivación en el Desempeño laboral con un coeficiente de determinación de 0.338.

Teorías relacionadas al tema

Motivación

Para Chiavenato (2016) es:

Aquel incentivo que adopta un individuo para desenvolverse de cierta manera, es decir, provocando un comportamiento que permita controlar y dirigir su comportamiento hacia un determinado objetivo.

Sin embargo Robbins, Judge, H, & Estrada (2013) lo define como:

Aquel resultado de la interrelación de las personas ante un argumento; siendo técnicas que reinciden en la dirección, intensidad y persistencia de la voluntad que ejerce un sujeto para el logro de cada uno de sus objetivos.

La motivación por lo tanto es un paso que comienza con una necesidad para dar cabida a un comportamiento, más conocido como incentivo.

Koontz, Weihrich, & Canicce (2012) definen la motivación como:

Un principio que se maneja y direcciona a los deseos, impulsos, necesidades y anhelos, equivalentes que te incentiva o impulsa a hacer o conseguir alguna meta.

De acuerdo al autor, la motivación te impulsa a conseguir algo, es por esta razón que es un papel fundamental para el logro y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Para Robbins & Coulter (2010) la motivación se refiere:

El desarrollo por el cual las energías de un individuo se ven recargados, sostenidos y dirigidos hacia el logro de un objetivo; teniendo como parte de ello tres elementos fundamentales: energía, perseverancia y dirección.

Entonces, de acuerdo al autor, la motivación es aquel proceso que sostiene dirección, energía y constancia del valor que desarrolla un individuo para concretizar un logro, creando así un espacio que permita y aliente a un colaborador a dar lo mejor de sí día a día, como también promover los altos niveles de motivación en el Desempeño laboral esto por tratarse de un contenido organizacional sumamente importante, lo que permitirá a conseguir metas en el momento preciso.

Factores de la motivación

Con respecto a Herzberg, F. citado por el autor Chiavenato (2016) , la motivación se deriva de 2 factores principales:

Factores higiénicos: Es el ambiente que envuelve a la persona en su organización y a su vez en cómo estos se desempeñan, estando fuera de control de las personas. Sin embargo, se considera que en cuanto a dichos factores tienen cabida condicionada predominante en las actitudes de los colaboradores.

Consecuentemente, si los factores no son óptimos, no ayuda a que los colaboradores se encuentren satisfechos, denominándolos como:

Condiciones de trabajo y comodidad. Son aquellas condiciones que la organización propone al colaborador para el buen progreso de sus funciones.

Políticas de organización y administración. Son aquellas normas y/o políticas por las que una organización interfiere y direcciona su trabajo y sobre todo en las que el personal debe cumplir con ello.

Relaciones con el superior: Son aquellas interacciones surgidas entre el jefe y cada colaborador para así confraternizar y reforzar la confianza que ambos demuestran.

Factores motivacionales: Son todos los que tienen que ver llanamente con el perfil del puesto, las actividades y obligaciones a desarrollar, creando actitudes motivadoras que promueva la gran satisfacción de los seres humanos, conllevando de esta manera a tener una mejor y mayor productividad, y reconocimiento profesional.

Constituyen el cargo las siguientes menciones:

Delegación de responsabilidad. Se toman en cuenta aquellas responsabilidades (funcionales) que el colaborador debe cumplir en un tiempo establecido.

Libertad de decisión. Surge cuando el colaborador se encuentra seguro de sus pensamientos y acciones que éste tiene frente a la toma de decisiones dentro su centro de labores.

Ascensos. Son rangos donde el mismo colaborador tras cumplir con los objetivos encomendados sube de nivel.

Utilización de habilidades. Es cuando el colaborador en primera instancia reconoce sus propias habilidades para después emplearlas y cumplir sus funciones organizacionales.

Formulación de objetivos. Es la orientación de cada colaborador para llegar a la meta trazada.

Simplificación del cargo. Se determinan diversos procesos para cumplir lo encomendado en el menor tiempo posible.

Enriquecimiento del cargo. Redefinir los puestos de trabajo que permita incrementar la motivación y satisfacción en el centro de trabajo de manera equitativa.

Proceso de motivación

Para Chiavenato (2016) menciona que:

Todas las motivaciones son diferentes e impulsan a la persona de manera distinta, es decir, las personas pueden tener distintos niveles de motivación y estos se modifican de acuerdo con el tiempo o la circunstancia por lo que un día puedes sentirte más motivado que otro.

Y se explica de la siguiente forma:

- Las insuficiencias incitan nerviosismo e molestia en el ser humano, lo que desata un proceso que busca combatirla.
- El individuo opta un impulso de gestión para satisfacer su propia necesidad con el comienzo de un comportamiento enfocado en ese objetivo.
- Si el individuo satisface su propia insuficiencia, el mismo proceso motivacional tendrá un gran éxito laboral. Pero, si por alguna razón no logra la satisfacción, surgen frustraciones o estrés.
- Dicha evaluación del Desempeño laboral establece un tipo de estímulo.
- Se desliga un proceso de motivación y se comienza otro periodo.

De acuerdo a este autor, el proceso motivacional es distinto e individual, ya que no todos los días una persona debe ser motivada de la misma forma, es así como queda comprobado que existen diferentes jerarquías de motivación acorde al desenvolvimiento de cada persona.

Dicho proceso comienza una necesidad, de allí surge el cambio del cuerpo generando molestias e insatisfacción, es así como conlleva a que los colaboradores mantengan una conducta firme y capaz de liberarse de las molestias o incomodidades que se puedan presentar.

Elementos de la motivación

Surge a partir de tres elementos que interactúan entre sí. Chiavenato (2016).

Necesidades

Se dan a raíz de una inestabilidad fisiológica o psicológica del ser a tratar lo que produce una reacción insatisfactoria capaz de generar incertidumbre por minimizarlo. Dentro de dichas necesidades se encuentran las fisiológicas, psicológicas y/o sociológicas.

Impulsos

Son motivos por los cuales escrutamos satisfacer nuestras propias necesidades. Con un comportamiento de indagación en la población, orientándose hacia el trabajo, formando condiciones de energía e impulso de los individuos para el logro de sus objetivos.

Incentivos

También denominado como la recompensa que aplaca el impulso, en otras palabras ayuda a restaurar el equilibrio fisiológico/psicológico.

Es así para Chiavenato (2016), como estos tres elementos constituyen el proceso de motivación.

Pirámide de necesidades

Según Chiavenato (2016) cita a Abraham Maslow quien identificó lo siguiente:

Necesidades fisiológicas

Se encuentran dentro del hogar, la alimentación y fuentes de ingresos estables. También es denominado como cuestiones básicas de supervivencia y satisfacción constante y periódica.

Necesidades de seguridad

Son aquellas que forjan una necesidad para vivir, sin embargo, son menos que las anteriores, es decir, protegido frente a amenazas del entorno externo.

Necesidades sociales

Son aquellas que buscan estar integradas en la sociedad mediante la participación, amistad, pertenencia a grupos, afecto y amor.

Necesidades de estima

Relaciones con las que un individuo permite apreciarse y valorarse, como el amor propio, confianza individual y la autoestima, permitiendo así llegar a la autorrealización personal.

Necesidades de autorrealización

Está ligado directamente con el crecimiento personal mediante el avance de sus capacidades y aptitudes. Entre ellas se encuentran las insuficiencias del ser humano encontrándose en la parte más alta de la misma pirámide.

Dimensiones de la motivación

Los autores Robbins & Coulter (2010), dan a conocer las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Intensidad: También conocida como medida de impulso. Un individuo que se encuentra motivado tiene mayor constancia y trabaja mejor.

Dimensión 2: Dirección: Denominada como la repartición del esfuerzo realizado por una persona hacia la obtención de un plan propuesto. En donde se involucra y pondrá su mayor esfuerzo la deliberación de las actividades para alcanzar su meta.

Dimensión 3: Persistencia: Es aquella continuidad del esfuerzo laboral que se realiza a lo largo del tiempo. Lo que provoca que el individuo resuelva los impedimentos que encuentre en su camino hacia el resultado final.

Importancia de la motivación

Según Robbins, Judge, H, & Estrada (2013) el tema de la motivación es un ente central en cuanto a preguntas más relevante que los gerentes deben responder.

La motivación no se refiere simplemente a trabajar duro; sino también para reflejar sus propias habilidades.

Asimismo Chiavenato (2016) cita a Krech, Crutchfield y Ballachey quienes explican que las actitudes de las personas están en base al pensamiento y a la prevención. Por lo tanto, la motivación funciona en base a cláusulas de deseo y suspicacia (temor, desconfianza y sospecha).

Desempeño

Chiavenato (2016) menciona que:

Es el comportamiento del ser humano que lo ocupa. Ya que este modifica de una persona a otra dependiendo de múltiples componentes, como el valor de los estímulos.

En lo que se refiere el autor, el Desempeño viene siendo una función dinámica a causa de que dichas organizaciones siempre aprecian a los colaboradores, formal o informalmente.

Sin embargo, Wayne Mondy (2010) dice:

Que el comportamiento es un asunto dirigido hacia los objetivos, e intenta afirmar que se hayan establecido los asuntos organizacionales adecuados para maximizar las utilidades de los colaboradores y de la misma organización. Además es un medio formal de revisión que brinda a los colaboradores la oportunidad de valer sus fortalezas y de superar sus propias debilidades.

De acuerdo al autor, el comportamiento va relacionado a todo aquello que a objetivos se trata, cumpliendo siempre aquellas modalidades que permitan a los colaboradores descubrir y sobre todo poner en flote aquellas fortalezas que le ayuden a cumplir con las expectativas propuestas, convirtiendo todas aquellas debilidades en un punto clave

para superar los inconvenientes y favoreciendo la satisfacción de cada uno de los colaboradores.

A su vez, Werther & Davis (2008) definen que:

La estimación del Desempeño es una actividad fundamental dentro de la administración. Ya que su objetivo es proporcionar una información clara del Desempeño del colaborador.

Por lo tanto, según el autor este constituye una forma de estimar el rendimiento de cada uno de los colaboradores; es decir, su aportación total a la organización; y a su vez, demuestra su constancia en la organización, lo que le permite lograr fructíferamente cada una de sus metas plasmadas.

Importancia de la evaluación de Desempeño

Según los autores Werther & Davis (2008) es importante porque uno de los primeros desafíos de los altos mandos es reconocer el valor agregado que cada colaborador posee y aporta a la organización, para que así se tenga en claro el Desempeño de los objetivos corporativos.

Beneficios de la evaluación de Desempeño

Para Werther & Davis (2008) los beneficios son varios:

- Clarificar las metas del área al que integra el colaborador.
- Que el colaborador sepa fluidamente la misión de la empresa y el área en que se encuentra.
- Identificar las nuevas oportunidades y proyectos que se ofrecen a los colaboradores.
- Definir visiblemente y de forma conjunta las metas, objetivos e indicadores del puesto de trabajo.
- Equiparar los patrimonios que se encuentran aptos para el cumplimiento de las metas.

Actitudes y componentes del Desempeño

Según Robbins & Coulter (2010) las actitudes son comportamientos positivos o negativos, que se pronuncian respecto a personas, objetos o acontecimientos desarrollados dentro de la organización.

Las actitudes constan de tres componentes:

Componente cognoscitivo: Son aquellas opiniones, creencias o información con que cuenta un individuo.

Componente afectivo: Es la parte emocional o también llamado sentimental de una actitud por parte del talento humano.

Componente de comportamiento: Aquello que intenta actuar de cierta forma hacia alguien o algo.

Dimensiones del Desempeño

El autor Chiavenato (2016) da a conocer las dos siguientes dimensiones del Desempeño:

Dimensión 1: Eficacia: es una medida de la obtención de resultados que significa la satisfacción de cada uno de los colaboradores de la organización; lo que permite reunir tres escenarios principales: mantenimiento del sistema interno, logro de objetivos organizacionales y adaptación al sistema externo de forma continua.

Dimensión 2: Eficiencia: es una medida que permite conocer de qué forma se realizan las cosas. En la práctica, es una correlación entre entradas (insumo) y salidas (resultados), en pocas palabras, una relación directa entre costos y beneficios organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo: Básico

Ya que según **CONCYTEC (2018)** es aquella que tiene como parte de su objeto la compilación de información necesaria para construir una base de conocimientos que se agrega a la información previa existente.

Alcance: Correlacional

Hernández, Fernández, & Baptista (2010), definen al tipo de investigación correlacional porque busca conocer la relación existente las variables.

Por lo tanto el alcance de investigación del presente trabajo es correlacional, porque se conoce dicha relación entre las variables existentes.

Diseño: No experimental-transversal

Palella Stracuzzi & Martins Pestana (2012) mencionan que se dan sin manipular ninguna variable existente.

De corte trasversal porque las variables se detallan y estudian en un solo periodo de tiempo que es el 2019.

El diseño es el siguiente:



Figura 1 Diseño No Experimental Transversal

Donde:

M: Muestra.

V1: Son las mediciones de la variable 1.

V2: Son las mediciones de la variable 2.

r: Es la correlación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente (X) = Motivación Laboral

Definición Conceptual

Según Chiavenato (2016). Es lo que le atrae a un individuo a desplegarse incitando a actuar de distintas maneras, provocando en sí un estímulo externo.

Definición Operacional

Proceso por el cual se recopila información a través de 12 ítems, con cinco niveles de respuesta Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).

Indicadores

Esfuerzo

Tarea

Meta

Comunicación

Superación

Objetivo

Escala

Ordinal

Variable dependiente (Y) = Desempeño de los colaboradores

Definición Conceptual

Wayne Mondy (2010) define el Desempeño como un mecanismo orientado hacia los objetivos, que pretende asegurarse de los procesos organizacionales adecuados que permitan propagar el rendimiento de los equipos y colaboradores, y en última pretensión, de la misma empresa.

Definición Operacional

Proceso por el cual se recopila información a través de 8 ítems, con cinco niveles de respuesta Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).

Indicadores

Trabajo

Conocimiento

Responsabilidad

Liderazgo

Escala

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Finita

Para las dos variables a tratar, se tomó el 100% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, el cual representa a 152 personas.

Criterios de inclusión:

Los colaboradores se encuentran sujetos bajo todas las condiciones laborales y las distintas áreas de la institución, quienes están conformados por ambos géneros.

Criterios de exclusión:

No se encontraron.

Muestra

Por tratarse de una población muy conocida y representativa, la muestra del siguiente proyecto de investigación se ha definido que son 152 colaboradores activos: La cual se considerará la totalidad de los individuos, haciéndose partícipe a los 152 colaboradores.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia

Los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2010), lo conceptualizan como un subgrupo de la misma población en donde depende de las características de la investigación a realizar.

Casal & Mateu (2003), definen que el muestreo por conveniencia radica en la elección por métodos no aleatorios.

Unidad de análisis

Está dirigida y sujeta por la totalidad de la población, por lo que poseen las mismas características para conformarla y realizar la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se llegó a utilizar fue la encuesta, lo que aseguró el registro de la información.

Instrumentos

Se optó por el cuestionario elaborado por León Díaz Guadalupe Delfina, estructurado además con 20 preguntas para conseguir así la información precisa y necesaria.

Validez

La validación realizada al instrumento se obtuvo mediante las firmas brindadas por 3 licenciados en ciencias económicas, previas a su aplicación.

Nombres y Apellidos	Grado Académico	Puesto de Trabajo
Roger Burgos Bardales	Mg. Administración de Empresas	Universidad Nacional de San Martín
Cindy Saavedra Reátegui	Lic. Contador Público Colegiado	Municipalidad Distrital de Shatoja-Oficina Enlace – Tarapoto
Elmer Cruzado Vásquez	Mtro. Marketing y Negocios Internacionales	Universidad Peruana Unión

Figura 2 Validez

Confiabilidad

Según George & Mallery (2003) recomiendan los siguientes valores de los coeficientes de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 excelente
- Coeficiente alfa >.8 bueno
- Coeficiente alfa >.7 aceptable
- Coeficiente alfa >.6 cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 pobre
- Coeficiente alfa <.5 inaceptable

De tal manera, la confiabilidad del instrumento se rigió en base al alfa de Cronbach, el cual arrojó 0,895 para **Motivación Laboral** con un rango bueno y 0,931 para la variable de **Desempeño** con un rango de excelente; teniendo en cuenta que ambas puntuaciones son superiores a 0,5, lo que garantiza la fiabilidad de los instrumentos.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
MOTIVACIÓN LABORAL	0.895	12
DESEMPEÑO	0.931	8

Figura 3 Motivación Laboral

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso respectivo al alcalde de la Municipalidad Provincial de Lamas para la ejecución y aplicación de encuestas.

Se construyó la matriz de consistencia, en donde se lograron obtener datos fundamentales que permitieron el desarrollo de esta investigación, como planteamiento de problema, objetivos, hipótesis, etc.

Se designó la encuesta a los colaboradores de la MPL.

Se procedió a realizar un análisis con el coeficiente de correlación para conocer la relación entre las variables anteriormente mencionadas.

3.6. Método de análisis de datos

Aquella data será procesada y analizada a través del Excel 2016 y el SPSS V25, que es con procesador estadístico.

Además, se analizó y visualizó los datos por variables: para lo cual se procedió a realizar tablas acompañado de gráficos que ayudan a persuadir los hallazgos del estudio.

También, se manejó una correlación Rho Spearman; con un total de 95% de confianza para comprobar la relación de dichas variables.

3.7. Aspectos éticos

Se tomará en consideración la confiabilidad y veracidad de los datos obtenidos.

La investigación se realizó bajo el consentimiento del Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Lamas, Ing. Daniel Eduardo Córdova Benites, quien brindó las facilidades necesarias para obtener información de forma verídica y oportuna en cuanto a los colaboradores de la misma institución, interviniendo además bajo un seguimiento por parte del encargado del área de Recursos

Humanos, quien también dio facilidad para así realizar la aplicación de las encuestas para cada uno de los colaboradores.

Además, se utilizó la herramienta de Mendeley dando orden en cuanto a las referencias bibliográficas, permitiendo también almacenar y organizar documentos de investigación que se utilizaron tanto en la realidad problemática como en los trabajos previos, sistematizando de este modo el procedimiento de la norma APA.

Los resultados se han obtenido de forma verídica ya que se utilizó un software denominado SPSS que permitió conseguir la data real de cada uno de los colaboradores de la MPL, teniendo como resultado final las tablas que ayudarán en el desarrollo de esta gran investigación.

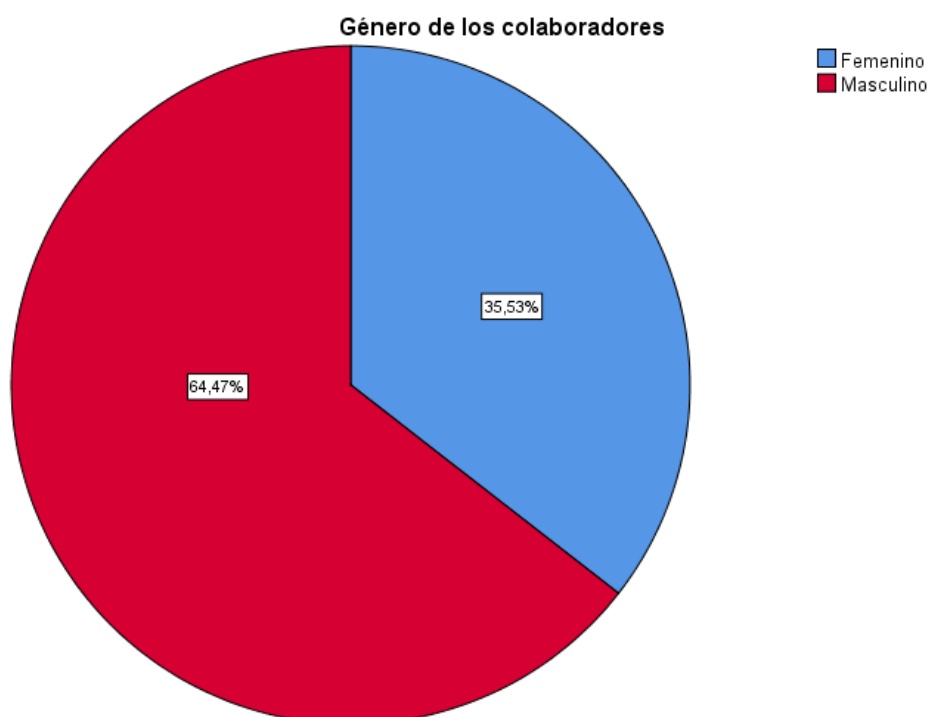
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla 01: Género de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

		Género de los colaboradores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	54	35,5	35,5	35,5%
	Masculino	98	64,5	64,5	100,0%
	Total	152	100,0	100,0	

Tabla 1 Género de Colaboradores

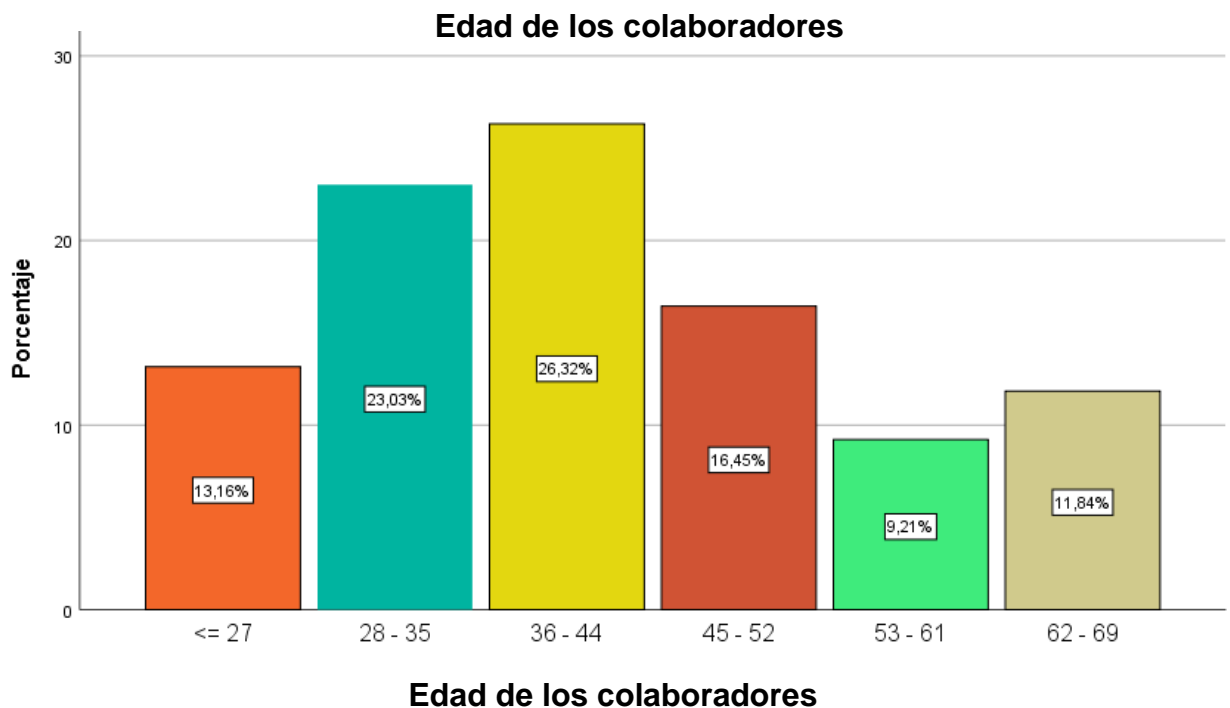


Descripción: En la Tabla N° 01 se observa que el 64.5% (98) representan a los colaboradores masculinos y solo el 35.5% (54) hace referencia a los colaboradores femeninos de la MPL- 2019.

Tabla 02: Edad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

Edad de los colaboradores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	<= 27	20	13,2	13,2	13,2
	28 - 35	35	23,0	23,0	36,2
	36 - 44	40	26,3	26,3	62,5
	45 - 52	25	16,4	16,4	78,9
	53 - 61	14	9,2	9,2	88,2
	62 - 69	18	11,8	11,8	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Tabla 2 Edad de los Colaboradores



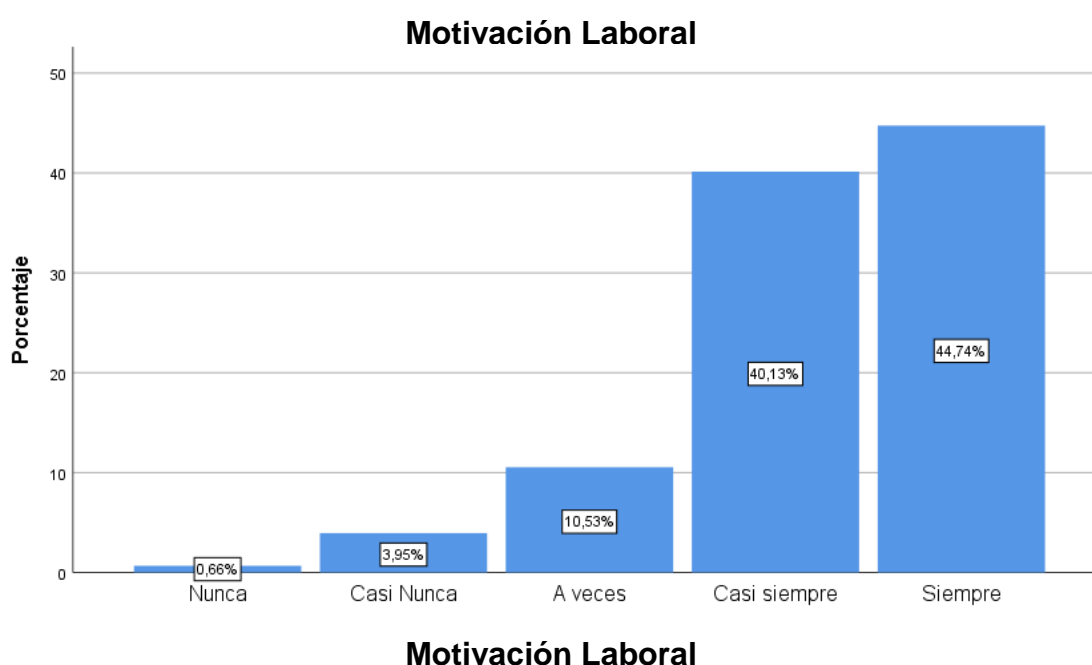
Descripción: En la Tabla N° 02 se observa la edad agrupada de los

colaboradores de la MPL, en donde el 26,3% (40) se encuentran entre los 36-44 años de edad, el 23,0% (35) están situados entre los 28-35 años de edad, 16,4% (25) tienen de 45-52 años de edad, el 13,2% (20) son menores a los 27 años de edad, el 11,8% (18) están entre los 62-69 años de edad y finalmente el 9,2% (14) tienen de 53-61 años de edad.

Tabla 03: Niveles de Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

		Motivación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0.7	0.7	0.7
	Casi Nunca	6	3.9	3.9	4.6
	A veces	16	10.5	10.5	15.1
	Casi siempre	61	40.1	40.1	55.3
	Siempre	68	44.7	44.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Tabla 3 Motivación Laboral



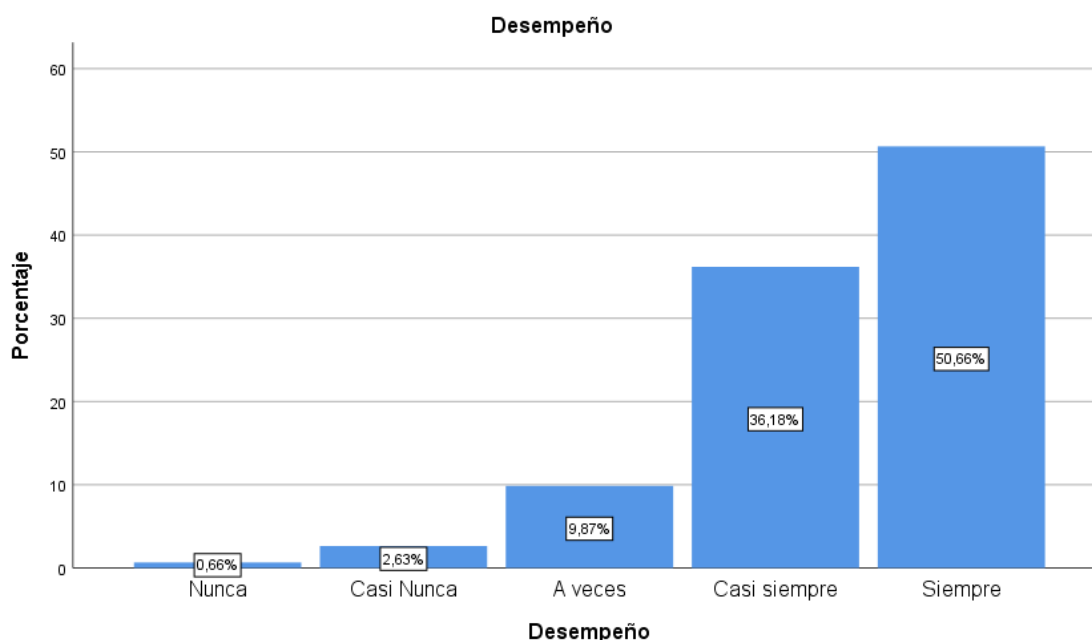
Descripción: En la Tabla N° 03 se observa que el mayor porcentaje de colaboradores en la MPL, 44.7% (68) mencionan que siempre están

motivados, luego el 40.1% (61) mencionan que casi siempre se encuentran motivados, 10.5% (16) mencionan que a veces se sienten motivados, 3.9% (6) mencionan que casi nunca están motivados y 0.7% (1) menciona que nunca se siente motivado.

Tabla 04: Niveles de Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

		Desempeño		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	1	0.7	0.7	0.7
	Casi Nunca	4	2.6	2.6	3.3
	A veces	15	9.9	9.9	13.2
	Casi siempre	55	36.2	36.2	49.3
	Siempre	77	50.7	50.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Tabla 4 Desempeño



Descripción: En la Tabla N° 04 se observa que el mayor porcentaje de colaboradores en la MPL, 50.7% (77) mencionan que siempre tienen un buen Desempeño en cuanto a sus labores se refiere, luego el 36.2% (55)

mencionan que casi siempre poseen un buen Desempeño laboral, 9.9% (15) mencionan que a veces demuestran su Desempeño laboral, 2.6% (4) mencionan que casi nunca tienen un buen Desempeño laboral y 0.7% (1) menciona que nunca poseen un buen Desempeño laboral.

Tabla 05: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	o	gl	Sig.
Intensidad	,151	152	,000
Dirección	,139	152	,000
Persistencia	,166	152	,000
Eficacia1	,159	152	,000
Eficiencia1	,177	152	,000
Motivación Laboral	,119	152	,000
Desempeño de los trabajadores	,157	152	,000

Tabla 5 Prueba de Normalidad

Descripción: En la Tabla N° 05 por tratarse de una muestra >50, es decir, 152 colaboradores en la MPL, se considera como prueba de normalidad a Kolmogorov-Smirnov, además si el nivel de significancia es <0.05 se puede afirmar que los datos, no proceden de una distribución normal, como es este caso, por lo tanto, se considera a Rho Spearman para las correlaciones necesarias.

Tabla 06: Correlación de la Motivación Laboral con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

Correlaciones		Motivación		
		Laboral	Desempeño	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,895**

	Sig. (bilateral)		0.000
	N	152	152
Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,895**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	152	152

Tabla 6 Correlaciones

Descripción: En la Tabla N° 06, se muestra el nivel de significancias de 0.000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.895.

Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Existiendo de este modo una correlación positiva considerable entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la MPL-2019.

Tabla 07: Correlación de la Intensidad de la motivación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

Correlaciones INTENSIDAD				
			Desempeño	Intensidad
Rho de Spearman	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1.000	,646**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	152	152
	Intensidad	Coeficiente de correlación	,646**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

Tabla 7 Correlación Intensidad

Descripción: En la tabla N° 07, podemos observar el nivel de significancia que representa el 0.000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.646, Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Existiendo de este modo una correlación positiva moderada entre la Intensidad de la motivación y el Desempeño de los colaboradores en la

Tabla 08: Correlación de la Dirección de la motivación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

Correlaciones DIRECCION			Desempeño	Dirección
Rho de Spearman	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 152	,850** 152
	Dirección	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,850** 152	1.000 152

Tabla 8 Correlación Dirección

Descripción: En la tabla N° 08, podemos observar el nivel de significancia que representa el 0.000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850.

Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Existiendo de este modo una correlación positiva alta entre la Dirección de la motivación y el Desempeño de los colaboradores en la MPL-2019.

Tabla 09: Correlación de la Persistencia de la motivación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019.

Correlaciones PERSISTENCIA			Desempeño	Persistencia
Rho de Spearman	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	152	152
	Persistencia	Coeficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

Tabla 9 Correlaciones Persistencia

Descripción: En la Tabla N° 09, a un nivel de significancia que representa el 0.000, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.790.

Es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Existiendo de este modo una correlación positiva alta entre la Persistencia de la motivación y el Desempeño de los colaboradores en la MPL-2019.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general menciona: Determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019, los resultados aprueban mediante el análisis estadístico Rho Spearman, en donde se obtuvo una correlación positiva considerable (Motivación Laboral y Desempeño) , y un coeficiente de correlación de 0,895.

Asimismo podemos contrastar con Sum (2015). Los resultados mostraron un nivel de significancia con una relación P-Valor equivalente al 5% (1.96), en donde además demuestra que la motivación influye en el Desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango. Y además manifiesta que en los dos estudios de investigación se pueden observar resultados semejantes, con la única diferencia que son instituciones distintas, es decir, una pública y la otra privada.

De la misma manera, Sánchez Reynalte (2016). Los resultados obtenidos fueron que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de 0.877. Por lo que encontró que los factores de motivación poseen relación con la variable satisfacción; dando a entender que para la existencia de un buen Desempeño tiene que existir un buen ambiente en donde el colaborador se sienta a gusto con lo que realiza.

Del mismo sentido, Chávez, W (2016) . Los resultados obtenidos arrojaron que en la empresa Agromolinos industriales Anderson E.I.R.L. la

motivación tiene una estrecha relación con el Desempeño de los colaboradores ya que a mayor motivación mejor es el Desempeño con una relación significativa de ($\chi^2 = 35.25$). Por lo que además el autor considera pertinente que la Motivación Laboral se encuentra en un nivel medio, es decir, es equitativa.

Pérez Aguirre (2019). Muestra como parte de sus resultados obtenidos que los resultados correlacionales indican que el cuadrado de Chi de Pearson es 14,879 indicando de este modo que existe una relación significativa entre la motivación y el Desempeño laboral en la Oficina de Administración de Personal; concluyendo que si los trabajadores no se sienten del todo motivados este influirá en su rendimiento, ocasionando de este modo un déficit laboral.

VI. CONCLUSIONES

La Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores mantienen una correlación positiva considerable ($Rho\ Spearman = 0.895$) en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

La Intensidad de la motivación tiene una correlación positiva moderada ($Rho\ Spearman = 0.646$) con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

La Dirección de la motivación tiene una correlación positiva alta ($Rho\ Spearman = 0.850$) con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

La Persistencia de la motivación mantiene una relación positiva alta ($Rho\ Spearman = 0.790$) con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.

VII. RECOMENDACIONES

El Área correspondiente a Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas, debe desarrollar evaluaciones periódicas en los colaboradores, a fin de identificar necesidades, impulsos e incentivos, para implementar políticas institucionales de estímulo al Desempeño.

En cuanto a la dirección de la motivación, las áreas vinculadas al desarrollo de personas de la Municipalidad Provincial de Lamas, deben aplicar estrategias de convivencia, capacitación y actualización, por personal profesional, generando de este modo roles gerenciales de acuerdo a los requerimientos institucionales.

En cuanto a la persistencia de la motivación, el área encargada (Recursos Humanos), debe implementar mecanismos de rotación interna de los colaboradores que cuenten con los perfiles de puesto adecuado, independientemente de que estos sean cargos de confianza o no.

REFERENCIAS

- Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. 339(8784), 63. [https://doi.org/10.1016/0140-6736\(92\)90193-7](https://doi.org/10.1016/0140-6736(92)90193-7)
- Chávez, W (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa agromolinos industriales Anderson E.I.R.L., Huanchaco-2016. Universidd Privada del Norte*. (n.d.). 62.
- Chiavenato, I. (2016). Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones. In *Journal of the Science of Food and Agriculture* (McGraw-Hil, Vol. 96). <https://doi.org/10.1002/jsfa.7294>
- Diario Gestión. (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Diario Gestión. (2019). ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación? Retrieved from <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleados-empresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia/>
- El comercio. (2017). “Evaluaciones de Desempeño”, por David Fischman. Retrieved from <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- García, D. (2015). *García, D. 2015. Estudio de la Motivación Laboral de la empresa JVP Ingenieros Constructores S.C.R.L. según Herzberg, Año 2014. Universidad Nacional de Piura* (p. 83). p. 83.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (Allyn & Ba). Boston.
- Gutierrez, W. A. (2013). Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil: Bases para Futuras Investigaciones. *Cadministracion*, 124. Retrieved from <http://www.pucp.edu.pe/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HIL). Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. In □□□□□□ (McGraw-Hil). México.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Canicce, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (Mc-Graw-Hi). México.
- León, G. (2017). *La motivacion y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017*. 72. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación cuantitativa* (Fondo Edit; FEDUPEL, Ed.). Caracas.
- Pérez Aguirre, H. (2019). Motivación y Desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín, 2015. *Universidad César Vallejo*.
- Reátegui Arévalo, L. (2017). Influencia de la motivación en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración. In *Economía* (Pearson Ed, Vol. 0). México.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., H, J. M. J., & Estrada, R. G. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson Ed). México.
- Rodriguez Balda, J. F. (2018). Estadísticas de Motivación Laboral. Retrieved from <https://es.slideshare.net/JoseFernandoRodrigue3/estadsticas-de-motivacin-laboral>
- Sánchez Reynalte, R. (2016). Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. *Universidad César Vallejo*.
- Sanz, G. (2012). La Motivación Laboral, estudio descriptivo de algunas variables. *Biblioteca Universitaria Universidad de Valladolid*. Retrieved from <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144%0A>
- Sum, M. (2015). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango,2015)" (Tesis de grado). *Universidad Rafael Landívar*, 1, 107. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wayne Mondy, S. (2010). *Administración de recursos humanos* (Pearson Ed). Retrieved from <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (McGraw-Hil). Retrieved from http://www.ghbook.ir/index.php?name=فهرنگ و رسازه های ویدئو&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component

Zavala. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. (Tesis de posgrado)*. Instituto Politécnico Nacional, México. 23(3), 201.

ANEXOS

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS**
"Lamas Capital Folklórica de la Región San Martín"
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Lamas, 02 de octubre de 2019.

CARTA N° 027-2019-GM/MPL

SEÑORA:
LUZ RAQUEL TELLO REATEGUI
ALUMNA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PRESENTE.-

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD.

Referencia : Carta de fecha 01 de Octubre del 2019.
H.T (06040)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que en atención a la carta de la referencia, SE LE AUTORIZA realizar el proyecto de investigación denominado "Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas 2019".

Es necesario indicarle que para el desarrollo de dicha investigación, deberá coordinar con la Sub Gerencia de Recursos Humanos de esta institución, a fin de recabar los datos necesarios para su proyecto.

Con las muestras de mi cordial estima personal, me suscribo de usted.

Atentamente,



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación Laboral y su relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?</p> <p>¿En qué medida la Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?</p> <p>¿De qué modo la Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera la Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>Determinar en qué medida la Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>Determinar de qué modo la Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Motivación Laboral tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La Intensidad de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>La Dirección de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p> <p>La Persistencia de la motivación tiene relación con el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de Investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
No experimental – Transversal - Correlacional	<p>Población</p> <p>La población para el Desarrollo de la presente Investigación estará conformada por 152 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas.</p>	Variables	Dimensiones
		Motivación Laboral	Intensidad
			Dirección

Muestra

Se considerará la totalidad de la población, haciéndose partícipe a los 152 colaboradores.

	Persistencia	
Desempeño	Eficacia	
	Eficiencia	

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación Laboral	Chiavenato (2016). Es aquello que inspira a un individuo a desenvolverse de determinado modo, impulsando a actuar de distintas maneras, provocando en sí un estímulo externo al que habitualmente está efectuado, lo cual procede del ambiente o creado internamente en la mentalidad de las personas.	Proceso por el cual se recopila información a través de 12 ítems, con cinco niveles de respuesta Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).	Intensidad	Esfuerzo	1 - 4	Ordinal
				Tarea		
			Dirección	Meta	5 - 8	
				Comunicación		
			Persistencia	Superación	9 - 12	
				Objetivo		
Desempeño	Wayne Mondy (2010). Es un mecanismo orientado hacia los objetivos, que pretende asegurarse de los procesos organizacionales adecuados para maximizar la productividad de los colaboradores, equipos y en última pretensión, de la misma organización.	Proceso por el cual se recopila información a través de 8 ítems, con cinco niveles de respuesta Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1).	Eficacia	Trabajo	13 - 16	Ordinal
				Conocimiento		
			Eficiencia	Responsabilidad	17 - 20	
				Liderazgo		

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez Elmer
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Marketing
 Instrumento de evaluación : Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Leon Diaz Guadalupe Delfina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene Coherencia y está acorde al tipo de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 01 de octubre de 2019


 Mtro. Elmer Cruzado Vásquez
 Especialista en Marketing y
 Negocios Internacionales
 DNI 44100679



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez Elmer
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Marketing
 Instrumento de evaluación : Desempeño
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Leon Diaz Guadalupe Delgiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						44

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está acorde al estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 01 de octubre de 2019



 Miro Elmer Cruzado Vásquez
 Especialista en Marketing y
 Negocios Internacionales
 DNI 44100679



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Burgos Bardales, Roger
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Leon Díaz Guadalupe y Delfina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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


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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 01 de octubre de 2019


 Mg. Roger Burgos Bardales
 CLAD: 9264



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Burgos Bardales Roger
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Titulado en Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de León Díaz, Guadalupe Delfina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicarse su instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 01 de octubre de 2019



Mg. Roger Burgos Bardales
 CLAD: 9264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA REATEGUI CINDY
 Institución donde labora : MUNIC. DIST. SHATOJA - OFICINA ENLACE : TARAPOTO
 Especialidad : CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 Instrumento de evaluación : MOTIVACION LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): ADAPTADO DE LEON DIAZ GUADALUPE DELFINA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EN LA PREGUNTA Nº 04 CON RESPECTO A LA DIMENSIÓN INTENSIDAD, NO PUEDE HABER DOS PREGUNTAS EN UN ÍTEM.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 01 de OCTUBRE de 2019



 Lic. Cindy Saavedra Reategui
 DNI 73218560
 CP



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA REATEGUI CINDY
 Institución donde labora : MUNICIP. DIST. SHATOJA - OFIC. ENLACE - TARAPOTO
 Especialidad : CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
 Instrumento de evaluación : DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): ADAPTADO DE LEON DIAZ GUADALUPE DELFINA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 01 de OCTUBRE de 2019

Santa Rosa

 Lic. Cindy Saavedra Reátegui
 DNI 73218560
 C.P

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LAMAS 2019

La presente son interrogantes cerradas que busca conocer la Motivación Laboral y el Desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, sus respuestas serán utilizados exclusivamente para la Investigación y con privacidad. Por favor responde con toda sinceridad.

Edad: _____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Área: _____

Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

MOTIVACION LABORAL					
I. INTENSIDAD (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
2. El directivo motiva a sus colaboradores					
3. Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					
4. Estás de acuerdo con la asignación de tarea					
II. DIRECCION (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
6. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
7. El líder fomenta una comunicación asertiva					
8. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores					
III. PERSISTENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización					
10. El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización					
11. Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero					
12. El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia					
DESEMPEÑO					
IV.EFICACIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. El nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo					
14. El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas.					
15. El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos					
16. El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente					
	Calificación				

V. EFICIENCIA (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	1	2	3	4	5
17.El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia					
18. Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización					
19. El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia					
20. El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia					

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

