



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Acuña Sanchez, Nicole Yadira (ORCID: 0000-0002-3191-3529)

Díaz Checa, Morelia Lisbeth (ORCID: 0000-0001-9532-817X)

ASESORA:

Mgtr. Flores Lezama, Marilu Trinidad (ORCID: 0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

Dedicatoria

El actual trabajo de investigación lo dedicamos primordialmente a Dios, por ser el mentor que nos ha brindado la fuerza necesaria para permanecer en este transcurso de alcanzar uno de los anhelos más esperados.

A nuestros padres, por su amor incondicional, labor y sacrificio en el transcurso de todos estos años, por habernos brindado de su más grandioso soporte en el trayecto de este camino en nuestra carrera universitaria, se lo dedicamos a ellos porque hemos alcanzado llegar hasta aquí y convertimos en lo que somos.

Agradecimiento

Esencialmente agradecemos a Dios, por permitirnos gozar ya que hemos llegado a esta fase de nuestras vidas, con las esperanzas de seguir siendo mejor persona y profesional.

A nuestros progenitores, por habernos infundido los valores correctos y orientándonos a discernir sobre las decisiones que nos beneficiaban en relación a nuestra formación personal y laboral, a nuestra familia en general por encomendar su confianza en cada una de nosotras , y brindarnos su soporte en cada instante del progreso del presente proyecto de investigación.

Agradecer de forma especial e infinitamente a nuestra asesora Mgtr. Marilú Flores Lezama, quien nos sirvió de guía y sostén para poder llevar a cabo este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, Muestra y Muestreo	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad	20
Tabla 2: Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.	21
Tabla 3: Análisis del nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.....	22
Tabla 4: Análisis del nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.	23
Tabla 5: Correlación que existe entre la dimensión Intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.	24
Tabla 6: Correlación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.	25
Tabla 7: Correlación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos dela Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. .	26
Tabla 8.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura 1: Análisis del nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.....	22
Figura 2: Análisis del nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.	23

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. La investigación fue de tipo aplicada, debido a que está enfocada a la resolución de problemas, en la cual se manejan los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas que se presentan. Se utilizó el diseño no experimental: corte transversal – correlacional, se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario para recopilar los datos. Como población total se consideró a los 46 colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga.

Finalmente, los resultados obtenidos luego de comparar los resultados de ambas variables mediante algunas pruebas estadísticas como lo es Rho Spearman, se estableció una relación a nivel de 0.000, llegándose a aceptar la hipótesis alterna, lo cual afirman que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, intensidad, dirección, persistencia.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Motivation and Work Performance of the administrative workers of the district municipality of Pacanga, 2020. The research was of an applied type, because it is focused on problem solving, in which The knowledge achieved by basic or theoretical research is handled for the knowledge and solution of problems that arise. The non-experimental design was used: cross-sectional - correlational, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to collect the data. As a total population, the 46 administrative collaborators of the district municipality of Pacanga were considered.

Finally, the results obtained after comparing the results of both variables through some statistical tests such as Rho Spearman, a relationship was established at the 0.000 level, accepting the alternative hypothesis, which affirms that there is a relationship between motivation and job performance.

Keywords: motivation, work performance, intensity, direction, persistence.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en nuestros días la motivación, es el eje imprescindible internamente del ámbito laboral, para obtener un correcto progreso de las gestiones planeadas en la organización y para el logro de las mismas, es por ello que se debe contar con el personal competente que destaque por su desempeño en las laborales que se efectúan, logrando de tal forma considerarse como incentivo hacia ellos cuando se da una mayor motivación, igualmente habrá mayor desempeño, hoy por hoy es un asunto que agiliza, emplaza, intensifica y salvaguarda el procedimiento de los organismos hacia la elaboración de objetivos esperados; dado ello, en el espacio profesional es significativo estar al tanto sobre los orígenes que incitan la operación compasiva, de este modo, mediante el mando de la motivación, se incorporará distintos semblantes, los administradores logran manejar estos compendios a fin de que su organización marche convenientemente y las partes se profesen máspreciados. (Galván, 2017)

Las organizaciones han tomado importancia hacia la motivación, debido a que es un bloque elemental para que los participantes adquieran un excelente desempeño laboral en el provecho de sus actividades para que de esa manera puedan lograr sus objetivos, asimismo, tanto motivar como lograr un correcto desempeño laboral, se expresan en las actitudes, creencias, valores que se despliegan de los mismos partícipes de la entidad, estableciendo una correcta personalidad en los mismos.

Según Astete (2014), director de la Junta de Recursos Humanos de la Cámara de Comercio Americana del Perú, se estima cuatro de cada cinco empresas destinan recursos en la capacitación laboral, con el propósito de motivar a sus trabajadores jóvenes, si bien es cierto la cifra alcanza la notabilidad que ha alcanzado para el avance personal dentro de las organizaciones, incluso son muy bajos los montos de inversión predestinados para este fin y pocas son las empresas que deciden emplear estas estrategias de forma sostenida.

De la misma forma, el autor señala que a nivel internacional las organizaciones optan por destinar el 4% a 5% del total del costo de mano de obra, mientras que Perú se encuentra aún en una transformación de cambio, pese a que agenciamos niveles por menores del 1% del costo laboral, las compañías peruanas han de tener un camino amplio por transitar para reformar su producción y competencia, tomando en cuenta que el sector retail, banca y consumo masivo, destinan más dinero en proporcionar asistencia técnica y capacitaciones a sus trabajadores.

Tapia (2015), en su investigación Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Se comprueban las deducciones de la variable dependiente "desempeño" donde el 1,3% (2) efectivos muestran bajo nivel de desempeño laboral, por otro lado, con el 50,3% (76) se ubican en la categoría promedio; asimismo, el 48,3% (73) muestran un alto nivel de desempeño laboral en la institución armada del Perú. Y como Chiavenato (2000), La capacidad motivadora del desempeño laboral de los trabajadores es la mejora salarial.

Las organizaciones se apoyan de su talento humano dado que es el motor por el cual accede extender la capacidad de la empresa, por la que debe interesarse incansablemente hacia lograr los planes a mediano y largo plazo, es por ello que, con una deficiencia de capacitación, el personal no llega a poseer un aceptable desempeño.

En el Perú la motivación se ha convertido en parte esencial, siendo indispensable para el desempeño laboral de cada individuo. Especifica que la estimulación de los participantes en una asociación puede ser por algún medio económico o por algún reconocimiento que se le consagre por el logro de metas u objetivos. El carácter en cómo motivar a los participantes es diferente, es decir estriba del contexto y las insuficiencias que puede tener un trabajador.

En cuanto a cómo se desarrolla el desempeño laboral en el Perú, los organismos refirieron que, en cuanto a sus colaboradores, el 70% usurpan en avance sus opiniones, consejos, opiniones o salidas y el 30% que no lo innovan. De mismo modo, sólo el 49% de los colaboradores presentó que ejercen la meritocracia como forma de afirmación o recompensa a su desempeño.

MTPE (2018), El proyecto Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) documentó en los distritos, Chiclayo y La Victoria las competencias laborales de 80 individuos que desempeñan como cajeros en diferentes establecimientos comerciales de la región Lambayeque y posteriormente pasaron diversas evaluaciones como exámenes midiendo su desempeño laboral. Mostrando así sus preparaciones, destrezas, experiencias y tácticas propias, haciendo conveniente el uso de ellas y desenvolver un dinamismo en su vida laboral, destacó el MTPE.

Dentro de la Municipalidad se ha captado ver un defectuoso y un escaso nivel de desempeño por parte de trabajadores administrativos, fruto de indudables acciones dificultosas, ya que se evidencia la insuficiencia de conocimientos, destrezas en relación a la labor que ejecutan y la vez hemos notado que el personal no tiene una fuerza que les impulse a cumplir con las metas establecidas, no se sienten motivados lo suficiente y el rendimiento laboral cada vez es menor por parte del personal administrativo, la gran parte de los trabajadores se perciben auto eficientes por la desmotivación y antipatía con injusto desempeño en los dinanismos que ejecutan, asimismo dentro de la Municipalidad distrital de Pacanga carece de planes estratégicos y operativos, además de políticas de capacitación, poca motivación y retroalimentación constante a sus colaboradores y por ende no hay un buen servicio.

La presente investigación es muy substancial porque accede contribuir motivación y el desempeño laboral que sirve manera pedestal para los trabajadores dicha entidad. Consecuentemente, esta investigación es posible porque se contó con el apoyo y colaboración del alcalde.

Debido que la motivación, no permanece clara, pese a que tiene un significado disparejo para diferentes individuos que lo realizan. Se podría admitir a la motivación como aquellas “técnicas que proveen balance de la intensidad, dirección y persistencia de la voluntad de uno o varios indivisos obteniendo un fin en el lapso de la labor”. (Robbins, 2004)

Por lo tanto, tomando en cuenta el escenario antes puntualizado se consideró la insuficiencia de ajustar muchos puntos más acerca de la realidad en la actitud que

manifiestan los individuos, la investigación tiene como fin presentar propuestas estratégicas a la Municipalidad Distrital de Pacanga donde se desarrolle y mejore las políticas de motivación laboral, para que de esta manera se pueda elevar el índice de desempeño laboral, lo cual podría reflejarse muy eficazmente.

Según lo mostrado se sugirió el sucesivo problema ¿Existe relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020?

La presente indagación se ejecutó por los siguientes conocimientos:

En cuanto la relevancia social, la investigación busca ofrecer una guía de apoyo dentro de la municipalidad, con el fin de perfeccionar la motivación de sus trabajadores, ayudando así brindar soluciones, con un propósito de lograr que los mismos tengan un ambiente laboral estable, debido a que, si existe una buena motivación, ellos desempeñaran sus labores eficientemente proponiendo a sus beneficiarios un servicio de calidad. Implicaciones prácticas, los efectos que se obtengan será un componente de aportación y de guía para los dirigentes, líderes o mandos medios de la municipalidad distrital -Pacanga, lo cual ayudará a mostrar elecciones para optimar el nivel de motivación en los trabajadores, asimismo para implantar prácticas y mejorar el nivel de desempeño. Valor teórico, las deducciones incrementarán conocimientos de los directivos o gerentes de la entidad pública, ya que dará a conocer lo significativo que es conservar la motivación en sus trabajadores y lo esencial que es identificar a los componentes acreditados que se comprometen para subir el grado de desempeño. Utilidad metodológica, condescenderá reforzar a los indagadores que estén incumbidos a desarrollar proyectos, coherentes con las variables a estudiar.

Para el estudio se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Por consiguiente, los objetivos específicos son:

Determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020; Determinar el nivel de Desempeño

Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020; Determinar la relación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos dela Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Además, planeó como hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomaron en avance las indagaciones ejecutadas para extender el tema, dentro de los antecedentes analizados, fueron citados en el progreso de la investigación, puesto que están ligados con las variables de la investigación a explicar, dando vigor a la actual investigación presentando preliminares estudios previos:

A nivel nacional incluimos a Torres & Quijaite (2019), en su investigación *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte leonel SAC, Santa Anita – 2018”*, su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa. Uso un estudio correlacional y el diseño fue no experimental-transversal. Su población fue 30 trabajadores, la herramienta que recopiló información consistió en la encuesta para ambas variables. Las deducciones que lograron fue un coeficiente de correlación $r=0,362$, a la vez indicó correlaciones entre las dimensiones factores intrínsecos $r=0,081$, factores extrínsecos $r=0,390$. Concluyeron que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, tenemos a Tongo (2018), en su tesis *“Estimulación y su Incidencia en el desempeño de los colaboradores de la sociedad agrícola Cerro Prieto -2017”*, su objetivo importante fue prescribir la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa cerro prieto S.A, uso un estudio descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra de 60 trabajadores. Los primordiales hallazgos que lograron comprobaron una correlación de $r= 0,81$ entre uno y otras variables dando réplica positiva al objetivo general. Ellos ultimaron equilibrando que con 1 trabajador motivado se obtiene un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, Espinoza (2019), en su tesis *“La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa café San Luis de la ciudad de Huánuco - 2019”*,

cuyo objetivo fue determinar como la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Su estudio dado fue tipo no Experimental - diseño correlacional, muestra de 09 personas; se les dedicó el instrumento de la encuesta. El resultado obtenido de esta investigación un 81.9% muestra un interés por mejorar su trabajo y un 9.1%no se sienten motivados. Perfeccionaron que consta una correlación positiva media entre ambas variables.

Según Ayala & Pajuelo (2018), en su investigación titulada *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018”* , consistió en determinar la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia , el estudio fue de tipo no experimental–transversal , su muestra fue 113 colaboradores, se designó un interrogatorio para la obtención de datos. Por ello, concluyó que 67% de motivación se halla en un nivel medio y 63% en un nivel alto de desempeño laboral. Ellos concluyeron que no se logró cumplir al 100% la carga procesal, de lo contrario sólo logran realizar el 50% de la meta.

Finalmente, Burga & Wiese (2018) , en su investigación titulada *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”*, se basó en describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial, el estudio fue cuantitativa - transversal descriptivo, la población estudiada 17 personas. Cuyo logro obtenido fue que el coeficiente de correlación Pearson es significativo 0,005, por tanto, existe relación significativa de grado moderado $r = 0.604$ entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo, concluyendo que contando con mayor motivación concede a la empresa alcanzar un proporcionado desempeño laboral.

Y respecto al nivel internacional tenemos a Carranza (2018), en su proyecto *“Estimación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito “lucha campesina” Cantón Cumanda- Ecuador”*. Tuvo como finalidad evaluar la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa, la regla que se utilizo fue correlacional, con una cantidad 50 colaboradores. Por tanto, en la tesis se obtuvo como resultados que se identificaron cinco indicadores con deducciones mayores desde el 45% al 59% con

aspectos negativos, tanto en la variable de motivación y satisfacción. Finalmente se concluyó que la cooperativa no cumple con la remuneración de hora extra, los trabajadores se sienten pocos apreciados por los dirigentes, no cumple la expectativa de los empleados.

Por lo tanto, Medina (2017), en su tesis *“Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A.”* Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Tuvo como finalidad instituir la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A, la metodología empleada fue explorativa y descriptiva, con una población de 58 despachadores, aplicando la técnica del cuestionario se obtuvo información necesaria para desarrollar la propuesta y estar al tanto del tipo de relaciones familiares de cada trabajador que ayudará a incrementar el desempeño laboral y lazos afectivos familiares. Este trabajo de investigación nos quiere decir que la primera variable se relaciona muy bien con la segunda variable, para que se vea un crecimiento sustancial debe ser reforzada al máximo para generar un mayor nivel de satisfacción. Se concluyó que para llevar a cabo dicha propuesta se debe conocer el tipo de relaciones familiares de cada trabajador lo cual ayudará a incrementar el desempeño laboral y lazos afectivos familiares.

Por otra parte, Tenorio (2017), en su proyecto de investigación *“Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”*. En la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, cuyo objetivo se basó en contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores por medio de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. Se usó un diseño metodológico de enfoque cuantitativo. La población fue de 136 personas. El resultado de esta investigación, tiene la expectativa obtener ya el proceso de evaluación de desempeño, ya que son aspectos trascendentales porque ayuda a estar al tanto de las experiencias y primores que se adquieren frena instituir un buen ambiente de calidad para los docentes. Concluyó que, desde la perspectiva de la institución, se pretende a tener una mejor comunicación por parte de autoridades y docentes con el propósito de

cauterizar errores, de este modo, optimar los recursos para lograr los objetivos institucionales sugeridos.

A continuidad, se despliegan los siguientes conceptos. Con respecto a la primera variable:

Motivación

Peña H. & Villón S. (2018) La motivación se sabe concebir a manera del efecto de la interrelación del indiviso y la inducción elaborada por la organización con el propósito de instaurar compendios que induzcan y estimulen al empleado a obtener un fin. Es el carácter que identifica al ente a través de la voluntad propia a aspirar adquirir las metas de la sociedad precisa a la insuficiencia de compensar sus oportunas necesidades. Por ello, deducimos que es la presión de consolar las carestías que se hayan vigente en el empleado de autorrealización, mejores contextos profesionales y complacencia de penurias particulares, vienen dándose por el atronador promoviendo resistencia en el empleado a finalidad de alcanzar mayor impresión de prosperidad que engendra a obtención y cumplimiento de las metas planteadas.

Dando a entender más acerca del término motivación Chiavenato (2015), puntualiza a la motivación como ideal juicio psicológico básico. Adyacente con la inteligencia, actitudes, la calidad y amaestramiento, siendo esta parte de los ideales más substanciales para vislumbrar la directiva humana. Se relaciona con otros procesos intermediarios y con el entorno.

La motivación cumple un rol importante para lograr las metas y objetivos en las empresas u organizaciones, como también para impulsar y aprovechar a su capital humano, por lo tanto, es sustancial conocer de qué forma esta respalda en el trabajador asegurándose de que los objetivos y los valores se reflejen en sus actividades laborales con la visión y misión de la estructura.

Los elementos intrínsecos de la motivación son congruentes con la indagación de la actuación del particular y la franqueza con las intenciones encaminan fruición en el trabajo: incitan la exaltación, la imperturbabilidad y la persistencia, indispensables para prosperar como persona y en el ámbito de la organización. Con la persuasión

de estas competencias, la obtención y la particularidad de los bienes y servicios se cambia en un factor prestigioso para adquirir mayor provecho en el mercado donde se halle la organización. Lo que es viable gracias al incremento de trabajo a través de un vigoroso manejo del talento humano son constituyentes que determinan al indiviso a explotar su propio potencial y a desplegarse a lo largo de su trayectoria. (Manjarrez N., Boza J., & Mendoza E., 2020)

Bien sabemos que motivar va de la mano con un considerado desempeño laboral de los trabajadores, en las compañías están fragmentando con guías habituales, las entidades habitualmente se apuntan más en sus arranques, períodos y patrimonios, pero teniendo más valor el activo intangible, que suministra inteligencia profesional, por ende, motivar es esencial en el efecto de un desempeño eficaz, como recompensa brindada tenemos la fraternidad, la intervención, la retroalimentación en la obtención de personal eficiente y embrollado con la identidad.

Esta motivación despierta el interés del colaborador por medio de un incentivo, asenso, salario, entre otros, con el fin de conseguir estos intereses y es ajena al trabajador.

Genera complacencia la desmotivación en el cliente interno, trayendo como emanación un trabajador neutral quién forma lo imperceptible y no aprecia a la empresa como una organización agrupada, genera cansancio y hasta pérdida de creatividad. (Rothlin, P. & Werder, P., 2009)

Con respecto a las dimensiones de la motivación se tiene:

La intensidad: Intensidad: Suma de energía transformando al indiviso para la ejecución de labores. (Muchinsky, 2000) Tiene como indicadores:

- a) Esfuerzo, función potente de la fuerza física, el conocimiento, el carácter o cualquier autoridad psíquica, en adquirir un propósito.
- b) Tarea, faena o responsabilidad ejercida por un individuo.

La segunda dimensión. Dirección: Ordenación del esfuerzo para la adquisición de un fin concreto. Enlaza la votación de las acciones en las cuales el individuo reunirá

voluntad cumpliendo las metas. (Robbins,S. y Coulter,M., 2014) Al mismo tiempo se considera sus indicadores:

- a) Meta, imparcial de breve término.
- b) Comunicación, reciprocidad de información entre personas. Expresa hacer común un recado. Es una transmisión dada por el emisor exportando un encargo a un receptor, y se recepciona por medio de un canal que los distancia corporalmente.

Finalmente, la tercera dimensión. La persistencia: Es la consecuencia del esfuerzo desarrollado después de un tiempo. Además, hace que el individuo resalte los impedimentos que tropiece en su jornada hacia el beneficio de un fin. (Muchisnky, 2011) Sus indicadores considerados son:

- a) Superación, se entiende como el término de un inconveniente o conflicto, asimismo como el progreso que haya asumido parte en la agilidad que la persona despliega, por tanto, a lo profesional e introduciéndonos crecidamente en el plano particular. Del mismo modo, es el florecimiento que las personas pueden percibir en sus frutos personales.
- b) Objetivos, fines y efectos que una organización trata de conseguir en un tiempo definido.

Con respecto a la segunda variable se define los siguientes conceptos:

Desempeño laboral

Es un procedimiento hacia un fin comprobando el éxito que ha tenido un organismo, individuo o proceso gracias a los resultados de sus agilidades e ideales profesionales. A ras de la organización en general la exactitud del desempeño laboral propone la evaluación de cada individuo sobre el cumplimiento de las metas estratégicas. Generando así el logro de sus objetivos mucha ventaja para la organización gracias a un buen proceso vigoroso del personal que cumple con su trabajo dentro de las organizaciones, influyendo en el empleador a un mejor rendimiento con su estimulación y bienestar laboral. El desempeño puntualiza una mayor producción laboral, es decir, el potencial de un empleador para promover, innovar, transformar, finalizar y crear en un lapso menor, con un vigor mínimo y de excelente particularidad, siendo constantemente valuado por directores

proporcionando como resultado su productividad y desenvolvimiento en cualquier espacio que se encuentre efectuando sus cargos. (Robbins S. & Judge T., 2009)

De similar modo Ross (2013), supone la gestión del desempeño como un elemento primario en la alineación de mecanismos triunfantes y en la incesante confección de sublimes efectos. Si no se implanta lo que es un desempeño agraciado, las personas, por entorno, desplegarán a sus adecuados esquemas, que pueden ser muy desiguales de las perspectivas que eh apalee en relación de la dirección y las gestiones que transportan a deducciones excelentes. Por ello cabe recalcar que cada uno tiene su correcto y notable guía del mundo.

Dentro de la importancia del desempeño laboral manifiestan que, en las organizaciones, solo valúan como los trabajadores se desempeñan en las actividades y cómo influyen de acuerdo al puesto de trabajo, sin embargo, las sociedades actuales con menor jerarquía y orientada más a los servicios, pretenden de obtener mayor información, hoy en la actualidad el desempeño laboral consta de un trío de principales conductas: Desempeño de las tareas: Es el acatamiento de las responsabilidades y obligaciones que favorecen a la elaboración de un producto o creación de una empresa a la construcción de las labores funcionarias; civismo: Son las acciones y comportamiento de las organizaciones en cumplir con sus deberes de ciudadano, como brindar ayuda a los demás sin amparar objetivos organizacionales es, hacer sugerencia provechosa y decir cosas efectivas en el territorio de tarea; falta de rendimiento: Son las acciones negativas que ponen en riesgo a la organización, como hurto, averías causados a la posesión de la compañía, y comportamiento agresivo por parte de los compañeros en el lugar de trabajo. (Robbins S. & Judge T., 2013)

El primordial objetivo es identificar las insuficiencias que se detectan en la organización para que logre un buen crecimiento. Por ello, se revelan necesidades de capacitación y progreso para así educar a los trabajadores y enseñarles nuevos conocimientos y obtengan un buen desenvolvimiento adecuado en el área que desempeña poniendo en práctica sus destrezas y aptitudes lo más eficaz posible. Además de ofrecer retroalimentación a los trabajadores sobre la distribución en que la empresa diferencia su desempeño, esto a menudeo sirve como base para la entrega de beneficios. Con relación a los componentes que intervienen en el

desempeño laboral, proyectan que un empleador puede considerar la autoestima que es un conjunto de percepciones, tendencias de comportamiento y evaluaciones que se consideran muy importantes para la empresa, de modo que la motivación de las personas en general está orientada a solicitar necesidades logrando encontrarse en un estable posicionamiento en la organización y por tanto se requiere entablar con las demás personas una comunicación abierta con el fin de ser reconocido por el equipo de trabajo.

Por otro lado, el trabajo en equipo que viene hacer una iniciativa que toda organización corresponde a infundir a sus trabajadores por medio de un dirigente, que abarque a todo el conjunto apoyándose en sí, obteniendo producir interacciones que facturen cosechar los objetivos en común. Todos estos factores intervienen dentro del desempeño laboral porque por ellos conlleva tener buen desarrollo de las ocupaciones del personal en la organización, de modo que son de vital importancia para que de este modo el trabajador se conciba satisfecho y motivado al ejecutar sus labores para el resultado de los objetivos proyectados. Y por último la satisfacción del trabajo, dada por la actitud general en donde los trabajadores observan a partir de su posición impresiones convenientes o no, por ende, el trabajador observa su labor y estas se presentan de acuerdo a las cualidades laborales que desarrolla en su puesto de trabajo. (Davis K. & Newton J., 2006)

Para el desempeño laboral se han considerado las siguientes dimensiones:

Participación activa, se presenta en todas las cualidades que ejecuta el colaborador en un organismo en relación a la práctica, habilidades, conocimientos o talento que muestra en su puesto de labor. Se consideran los siguientes indicadores:

- a) Trabajo en equipo, es una labor que realizan diferentes individuos en las que cada uno de ellos trabaja en una parte, pero todos ellos enfocados en un objetivo común.
- b) Asertividad, es una destreza mutua que radica en el conocimiento de los propios derechos y defenderlos, respetando a los otros.

La segunda dimensión Capacidad laboral, es la posibilidad de involucrarnos en el progreso de las competitividades y habilidades que un colaborador mejora por

medio de una buena comunicación franca y simpática; en la que los trabajadores se conocen a sí mismos y pueda existir una excelencia personal y bienestar mutuo. Los indicadores que considera son:

- a) Conocimiento del puesto de trabajo, proceso para reunir asesoría acerca de labores, compromisos, aptitudes necesarias, clima laboral.
- b) Calidad de trabajo, representa contar con oportunidades de trabajo y que estas sean productivas, generando un ingreso digno.
- c) Iniciativa, es aquello que da principio a algo. Es decir, de arriesgarse a dar el primer paso a los planes o iniciar desde el punto de partida alguna acción.

Finalmente, para la tercera dimensión Eficacia, es la manera de concebir las cosas correctas, ello implica; acciones del ambiente laboral que se desplegaran para que el organismo obtenga lograr sus objetivos. Los indicadores considerados son:

- a) Metas alcanzadas, es un resultado ansiado que un individuo o una organización imaginan, planea y se compromete a lograr.
- b) Conocimiento y habilidades, conocimiento son hechos o indagaciones conseguidas por el individuo a consecuencia de la experiencia o la educación y las habilidades es la aptitud inherente, talento, destreza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

Sánchez, Reyes, & Mejía (2018), un estudio es de tipo aplicado a modo que es orientado a la resolución de problemas, en las que se manejan ilustraciones logradas por la investigación teórica a fin de sensatez y recurso de complicaciones que se muestran.

Esta indagación fue de tipo aplicada ya que gracias a los conocimientos de algunas hipótesis y la sistematización de los fundamentos que se han obtenido, se tendrán las deducciones correspondientes.

Diseño de investigación

H. Fernández y Baptista (2014), especifica que la investigación es no experimental porque precisa la indagación que se perpetra fuera de maniobrar ni someter intencionadamente a las variables de Investigación.

La indagación, posee un diseño no experimental debido a que no existió función de variables solo se basó en la observación y recopilación de datos, es de corte trasversal puesto que se evaluó un grado de tiempo y es de nivel correlacional porque buscó la concordancia e incorporarse las dos variables.

El diseño se presenta en el siguiente esquema:

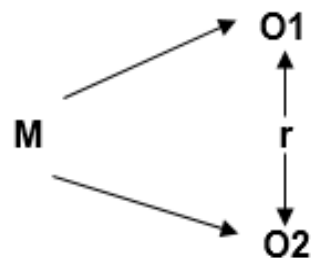
Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Motivación

O2 = Desempeño Laboral

r = Correlación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización

Según Pérez (2016), define, la variable es un objeto con cierta identidad, debido al contorno que este lo afronta, precisa a alterar en repaso a los escenarios presentes, objeto con cierta identidad procede a dominar múltiples valores, en dependencia con los escenarios que el contorno que presenta.

Según Chcón (2017), la operacionalización permite convertir un conocimiento neutro en uno práctico, dispuesto a ser discreto por medio de la concentración de un instrumento.

Motivación (V1)

Definición conceptual

Peña H. & Villón S. (2018), la motivación permite concebir a manera del efecto de la interrelación del indiviso y la inducción elaborada por la organización con el propósito de instaurar compendios que induzcan y estimulen al empleado a obtener un fin.

Definición operacional

La variable Motivación será medida por medio de una encuesta en el que se consideran sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de tipo Likert.

Indicadores: esfuerzo, tarea, meta, comunicación, superación, objetivo.

Segunda variable Desempeño Laboral

Escala de medición: Ordinal

Desempeño Laboral (V2)

Definición conceptual

Integro procedimiento que admite evidenciar el éxito que ha tenido una organización, un individuo o un proceso gracias a los resultados de sus agilidades e ideales profesionales. (Robbins S. & Judge T., 2009)

Definición operacional

La variable Desempeño Laboral será medida por intermedio de una encuesta en el que se consideran sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de tipo Likert.

Indicadores: trabajo en equipo, asertividad, conocimiento del puesto de trabajo calidad de trabajo, iniciativa, metas alcanzadas, conocimientos y habilidades.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Está compuesta por mero grupo total de indivisos, conciertan fijas descripciones para obtener resultados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La plaza de estudio estaba concertada por 46 trabajadores administrativos de la municipalidad de Pacanga.

Criterios de Selección

Criterio de inclusión: Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no pertenecen al área administrativa de municipalidad distrital de Pacanga.

Muestra

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), conceptualiza a modo de una forma consistente de la población y recurre para manifestar a este conjunto de individuos.

En el estudio no fue necesario realizar una muestra por la cantidad de trabajadores administrativos que existen en la municipalidad.

Por lo tanto, tampoco se utilizó la técnica del muestreo.

Unidad de análisis: Un personal administrativo de la municipalidad distrital de Pacanga.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Para el estudio se ha utilizado como técnica: la encuesta. Dada por la selección de fichas de un argumento en particular, manejando un formulario en el cual será administrada la muestra de la localidad, delineada por interrogatorios concretos hacia requerir ponencias de los encuestados y obtener datos e información confiable. (Sánchez & Reyes, Metodología y diseño de la investigación, 2015)

Instrumento de Recolección de Datos

De tal modo el cuestionario se basa en simple grupo de interrogaciones predestinadas a recopilar, procesar y analizar información acerca de sucesos trabajados en poblaciones (muestra). En el presente estudio se consideró aplicar un cuestionario para medir ambas variables: motivación y desempeño laboral, siendo elaborado mediante escala de actitud de tipo Likert y asimismo cada ítem contendrá una composición única de las cataduras y actividades. (Ver anexos)

Validez

Exterioriza es el valor en que el instrumento permite cuantificar los volúmenes de la variable que proyecta evaluar. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014)

Por ello, la validez del instrumento de investigación se perpetró por medio de juicio de expertos cuya comisión estuvo integrada por una docente metodóloga y dos expertos temáticos. (Ver anexos).

Confiabilidad

La confiabilidad personifica el grado de la tensión repetida del elemento a la misma unidad de análisis, donde los corolarios producidos deben ser iguales. (Briones, 2000)

Esta se conseguirá por medio del procedimiento del alfa de Cronbach donde aplicaremos un cuestionario a 36 trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Pacanga. (Ver anexos)

3.5. Procedimiento

Se realizó las coordinaciones para obtener el permiso correspondiente con el representante de la Municipalidad, posteriormente adquiriendo la autorización por parte de la entidad, el instrumento fue aplicado a los trabajadores, acudiendo así a la entidad en una agenda apropiada para no generar incomodidad y nos puedan exteriorizar una respuesta confiable para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El método que proveyó el análisis de datos fue el programa estadístico SPSS V25 y Excel, dichos datos fueron adjuntados en ese programa. A la vez, se simbolizaron por medio de tablas y gráficos estadísticos con sus debidas interpretaciones contiene un excelente entendimiento de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio respeta los lineamientos y normas establecidas por la universidad César Vallejo. Para la aplicación del instrumento se detalló con el permiso proporcionado por el Gerente de la municipalidad en el cual ha respetado la confidencialidad de los datos recogidos. También se respetó el derecho a la propiedad intelectual porque se citó correctamente a los autores consignados en la parte teórica del estudio utilizando para ello el manual APA.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

H₀: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H₁: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadíst			Estadíst		
	ico	gl	Sig.	ico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,198	46	,000	,865	46	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,269	46	,000	,843	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: En la Tabla 1 dado que los datos $n \geq 46$ se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov; lo cual nos indica que su valor ($p=0,000$) rechazando la hipótesis nula de manera altamente significativa, aceptando la hipótesis alterna; al no mostrar un dividendo normal se procedió a decretar la relación entre las variables con el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

H1: Existe relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

H0: No existe relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Tabla 2

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Correlaciones					
Rho	de	MOTIVACIÓN	Coeficiente	de	
Spearman			correlación	1,000	,633**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	46	46
		DESEMPEÑO	Coeficiente	de	
		LABORAL	correlación	,633**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	46	46

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

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: En la Tabla 2; exhibe que el coeficiente calculado Rho de Spearman ($r= 0,633$), con acople significancia ($p = 0,000$) menor al 5%, el cual muestra una correlación positiva moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, llegando a establecer que existe relación significativa entre las variables Motivación y Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. De tal forma, si en la institución se mejora la motivación de sus trabajadores, entonces también optimará el desempeño de los mismos.

Objetivo específico 1

Determinar del nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020

Tabla 3

Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

MOTIVACIÓN		
NIVEL	TRABAJADORES	%
MALO	0	0
REGULAR	35	76
BUENO	11	24
TOTAL	46	100

Fuente: Datos obtenidos de la población

Figura 1

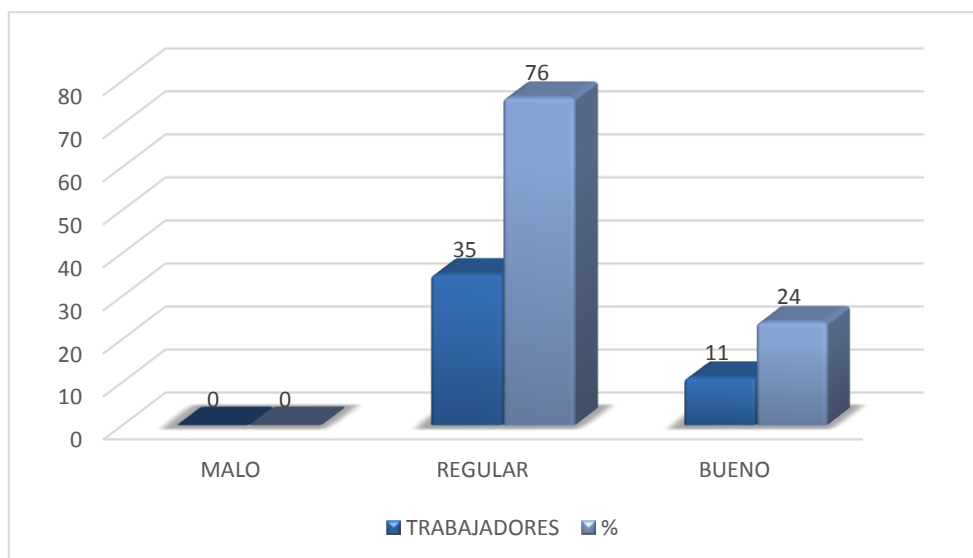


Figura 1: Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: El 76% de los obreros encuestados, determinan que el nivel de la motivación de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020 se halla en un nivel regular y el 24% determinan que consta de un nivel bueno.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Tabla 4

Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

DESEMPEÑO LABORAL		
NIVEL	TRABAJADORES	%
MALO	0	0
REGULAR	31	67
BUENO	15	33
TOTAL	46	100

Fuente: Datos obtenidos de la población

Figura 2

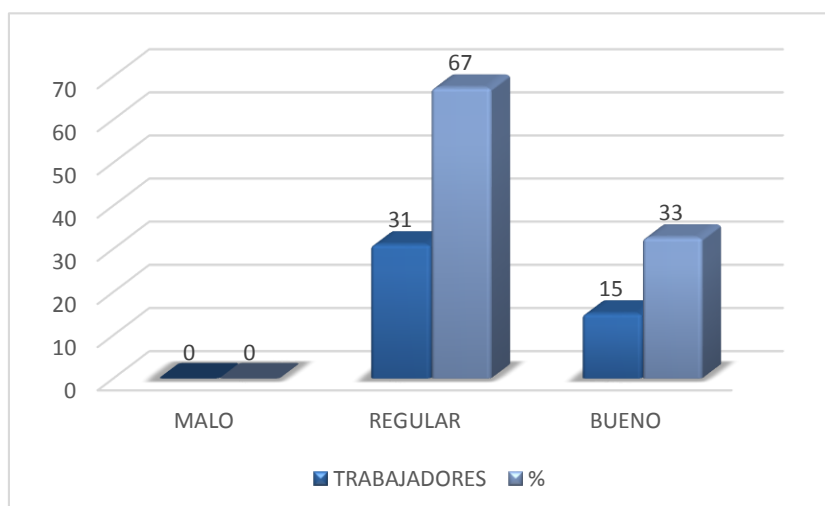


Figura 2: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: El 67% de los trabajadores encuestados, determinan que el nivel del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020 se encuentra dentro de un nivel regular y el 33% determinan que consta de un nivel bueno.

Objetivo específico 3

Correlación que existe entre la dimensión Intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Tabla 5

Correlación que existe entre la dimensión Intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Correlaciones						
Rho	de	INTENSIDAD	Coeficiente	de	1,000	,495**
Spearman			correlación			
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		46	46
		DESEMPEÑO	Coeficiente	de	,495**	1,000
		LABORAL	correlación			
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		46	46

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

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: Se puede observar que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r = 0,495$), con una significancia ($p = 0,000$) el cual revela una correlación efectiva moderada; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, llegando a establecer que coexiste relación significativa entre la dimensión intensidad y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Asimismo, se puede apreciar una concordancia entre ambas variables positiva, por ende, es directa. Esto significa que, si la municipalidad desarrolla de manera intensa las destrezas y habilidades de sus colaboradores, el desempeño laboral aumentará.

Objetivo específico 4

Correlación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020

Tabla 6

Correlación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.

Correlaciones						
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	de	1,000	,632**	
		Sig. (bilateral)		.	,000	
		N		46	46	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	de	,632**	1,000	
		Sig. (bilateral)		,000	.	
		N		46	46	

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

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: Se puede observar que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r= 0,632$), con una significancia ($p = 0,000$) el cual indica una correlación positiva moderada; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, llegando a establecer que existe relación significativa entre la dimensión dirección y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Asimismo, se puede apreciar una correlación entre ambas variables positiva, por ende, es directa. Esto significa que, si la municipalidad logra direccionar a sus colaboradores a que se enfoquen en sus objetivos, el desempeño laboral mejorará.

Objetivo específico 5

Correlación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020

HO: No existe relación entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020.

Correlaciones						
Rho	de	PERSISTENCIA	Coeficiente	de	1,000	,504**
Spearman			correlación			
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		46	46
		DESEMPEÑO	Coeficiente	de	,504**	1,000
		LABORAL	correlación			
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		46	46

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

Fuente: Datos obtenidos de la población

Interpretación: Se puede observar que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r = 0,504$), con una significancia ($p = 0,000$) el cual afirma una correlación positiva moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, llegando a establecer que existe relación significativa entre la dimensión persistencia y Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Asimismo, se puede apreciar que la relación entre ambas variables es positiva por lo tanto es directa. Esto significa que, si la municipalidad logra ser persistente de manera inteligente con sus colaboradores para lograr alcanzar sus metas, el desempeño laboral mejorará.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo compara los resultados obtenidos, con las investigaciones previas, como también la teoría relacionada, para poder determinar las discusiones de los resultados de acuerdo con las metas u objetivos planteados se presentan a continuación:

Con relación al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Como se puede observar en la tabla 2; indica que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r = 0,633$), significancia ($p = 0,000$) el cual indica una correlación positiva moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, llegando a establecer que existe relación significativa entre las variables Motivación y Desempeño Laboral de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Estos datos son semejantes a los expuestos por Eslava (2018), quien en su averiguación válida "Motivación Y desempeño laboral del personal administrativo en una organización agroindustrial de la región Lambayeque", Los resultados agenciados fueron que el coeficiente de correlación Pearson es significativo 0,005, por lo tanto existe relación significativa de grado moderado $r = 0.604$ entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo, concluyendo que al desarrollar una mayor motivación ha logrado conceder a la organización alcanzar mejor su desempeño. Según Galván (2017), nos dice que : Hoy en nuestros días la motivación, es el eje imprescindible internamente del ámbito laboral, para obtener un progreso del desempeño laboral del personal, siendo esta de tal forma un incentivo hacia ellos cuando se da una mayor motivación, igualmente habrá mayor desempeño, hoy por hoy es un asunto que agiliza, emplaza, intensifica y salvaguarda el procedimiento de los organismos hacia la elaboración de ecuánimes anhelados; dado ello, en el espacio profesional es significativo estar al tanto sobre los orígenes que incitan la operación compasiva, de este modo, mediante el mando de la motivación, se incorporará distintos semblantes, los administradores logran maniobrar estos compendios a fin de que su

organización marche convenientemente y las partes se profesen más presuntuosos.

Asimismo, se pudo prescribir el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Esto se visualiza en la tabla 3 y en el gráfico 1; el 76% de los trabajadores encuestados, determinan que el nivel de la motivación de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020 se halla en un nivel regular y el 24% manifestó que se encuentra en un nivel bueno. Por cual se debe mantener la motivación de estos colaboradores para que así haya un buen maneja de sus actividades y se refuercen constantemente. Estos datos son semejantes, a los expuestos por León E. & Calderón L, (2018). En su tesis: “Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa aseguradora Pacifico Vida de la ciudad de Trujillo-2017”. Donde Se concluyó que al instante de corresponder las inconstantes se adquiere una alta motivación laboral y una retención de alto nivel en un 78.57% de los asalariados, a modo que cuando la motivación es baja la custodia ostenta un ras bajo en el 80% de los subordinados. y según Peña H. & Villón S. (2018) La motivación permite concebir a manera del efecto de la interrelación del indiviso y la inducción elaborada por la organización con el propósito de instaurar compendios que induzcan y estimulen al empleado a obtener un fin.

Del mismo modo, se determinó el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Esto se visualiza en la tabla 4 y en el gráfico 2; el 67% de los trabajadores encuestados, manifiestan que el nivel del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020 se halla en un nivel regular y el 33% manifestó que está en un nivel bueno. Estos datos son semejantes a los expuestos por Hernando, (2018) cuando dice que: En México el Desempeño Laboral es muy bajo, las primordiales características de los empleados mexicanos son las extensas horas en sus labores y escasos días de descanso, esto se ocasiona a la ideología errónea de los dirigentes en el que testifican que de este modo los empleados serán más fructíferos. Tapia (2015), en su investigación Motivación y desempeño laboral en el personal

subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Se comprueban los resultados de la variable dependiente “desempeño” donde el 1,3% (2) efectivos manifiestan bajo nivel de desempeño laboral, por otro lado, con el 50,3% (76) se ubican en la categoría promedio; de esta manera, el 48,3% (73) muestran un alto nivel de desempeño laboral en la institución armada del Perú. Y “Según Chiavenato (2002) La capacidad motivadora del desempeño laboral de los trabajadores es la mejora salarial”

Por otro lado, se comprobó que, si coexiste acople relación específica entre la dimensión Persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Los frutos conseguidos que se muestran en la tabla 5; evidencio que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r= 0,504$), significancia ($p = 0,000$) el cual comunica una correlación positiva moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Estos datos tienen relación con lo manifestado Torres & Quijaite (2019), en su investigación titulada “motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018”, Los resultados logrados fueron un factor de correlación $r=0,362$, y expuso correlaciones incorporarse las dimensiones factores intrínsecos $r=0,081$, factores extrínsecos $r=0,390$. Concluyeron que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, Muchinsky, (2011). Confirma lo expuesto anteriormente, cuando dice que: La persistencia: Es la consecuencia del esfuerzo desarrollado después de un tiempo. Además, hace que el individuo resalte los impedimentos que tropiece en su jornada hacia el beneficio de un fin.

De igual carácter se constató que existe una relación asociada entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. El resultado que se consiguió se visualiza en la tabla 6; evidenciando que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r= 0,632$), significancia ($p = 0,000$) el cual exterioriza una correlación positiva moderada. La faena combina con el resultado de la investigación formalizada por Medina (2017), titulada “Las relaciones familiares

y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A.” (Tesis Pregrado) Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Se concluyó que las relaciones laborales en la bodega matriz Megaprofer S.A. se manipula de forma correcta la buena interacción entre pares que proporciona el buen desempeño laboral y la adquisición de objetivos. Mientras que, para Robbins, S. y Coulter, M. (2014). La dirección, es la ordenación del esfuerzo para adquirir fines concretos. Involucra la votación de las actividades en las cuales el indiviso reunirá voluntad logrando así cumplir sus ideales.

A su vez, se explicó la analogía que existe entre la dimensión Intensidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Los resultados adquiridos en la tabla 7; justifican que el valor del coeficiente calculado Rho de Spearman ($r= 0,495$), significancia ($p = 0,000$) el cual indica una correlación positiva moderada; por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, expresando como la intensidad tiene conexión continua con el Trabajo Laboral, catalogas que al ser cotejados con lo antípoda por Covinos (2017), en su tesis: “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa” (Tesis Pregrado) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú. Se concluyó que existe una atribución efectiva de la motivación sobre la complacencia en los trabajadores, de este modo al progresar la motivación del personal, la satisfacción puede perfeccionarse. Lo que en teoría para Muchinsky, (2000). La intensidad: Es la suma de energía que el individuo transforma en la ejecución de una labor.

VI. CONCLUSIONES

Dada las deducciones del presente estudio, en apoyo al florilegio de datos obtenida por medio de la encuesta adosa de la Municipalidad Distrital de Pacanga, realizada a los trabajadores administrativos se llega a las siguientes terminaciones:

1. Deducen que la Motivación tiene relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, esto pretende comentar que, si la Motivación es constante, la empresa generará un favorable desempeño en sus trabajadores, plasmando así ser más competitivos renovando las habilidades, y el potencial, en lo que acarreará como deducción que la entidad relate con un recurso humano competente impulsando niveles altos de motivación.
2. Se concluye que la Motivación de los trabajadores administrativos, se aprecia con un nivel regular, esto quiere decir que influye en la responsabilidad con el cumplimiento de las actividades de capacitación por parte de la Gerencia, ya que no se ha visto una capacitación constante por parte de ella, abriendo justamente una motivación básica, normal y regular.
3. Se consuma que el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos, se encuentran con un nivel regular, a causa de su falta de conocimiento que presenta el personal sobre gran parte de las actividades que desenvuelven interiormente en su área de labor, y por falta de esfuerzo al no cumplir con los fines señalados.
4. La principal dimensión de la Motivación, la Intensidad sostiene una relación en el Desempeño Laboral, asimismo esta es una característica fundamental para todo trabajador, mientras más intensidad le ponga a su esfuerzo al realizar sus labores, podrá adquirir excelentes efectos en el logro de los ideales alcanzables.
5. Nueva dimensión, puesto que la Dirección, escolta una correspondencia en el Desempeño Laboral, por ende, debe necesitar ser precisos en el momento de establecer nuevos planes estratégicos y desarrollarlos todos a un mismo ritmo y dirección para lograr adquirir las metas propuestas durante un período establecido.

6. Por último, la dimensión Persistencia, consigue una relación explicativa en el Desempeño Laboral, ya que espera después de un tiempo estimar logros en los conocimientos optados por parte del personal ya capacitado constantemente para que persista en las jornadas de su labor con eficacia y eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

Se precisa que la Gerencia de la Municipalidad de Pacanga opte por aplicar políticas de incentivos y programas de motivación, del mismo modo capacitación integral, con el fin de mejorar las tareas en la municipalidad logrando así que su recurso humano realice de modo eficiente y eficaz los términos propuestos en un tiempo dado.

Se recomienda reforzar y contribuir un mejor nivel de motivación de los trabajadores para que así se logre una buena gestión de sus actividades, de manera eficiente y eficaz.

Se recomienda reforzar y contribuir un mejor nivel de desempeño laboral de los trabajadores, de tal manera se logre cierto reconocimiento por destacar en aquellas labores que día a día desempeñan eficazmente los trabajadores.

Se sugiere emplear la intensidad de la motivación pese a que sirve de manera sustancial para un mejor manejo y desarrollo de las destrezas y habilidades de sus trabajadores dentro de su área laboral.

Se recomienda con respecto a la dirección, que la gerencia debe estar atenta para los requerimientos que necesita y logre direccionar a sus trabajadores hacia el enfoque de sus ideales alcanzables dentro de la organización.

Se recomienda en cuanto a la persistencia, mediante capacitaciones, charlas, seminarios con programas de motivación un mejor conocimiento sobre lo importante de desarrollar experiencias y prácticas que despierten en los trabajadores la perseverancia de sentirse motivados y desempeñar laborales competentes.

REFERENCIAS

- Aktouf, O., & Suárez, T. (2012). *Administración: Tradición, Revisión y Renovación*. Mexico: Pearson.
- Anzueles. (2018). *Carranza (2018), en sEvaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "lucha campesina" Cantón Cumanda- Ecuador*. Ecuador.
- Aravena M., Kimelman E, Micheli B, Torrealba R, Zúñiga J. (2006). *Investigación educativa*. Santiago de Chile: Compilación.
- Astete, N. (3 de Junio de 2014). ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?
- Ayala, & Pajuelo. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Lima.
- Barberá Hereida, Ester. (2002). *Motivación Laboral*.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL*. Lima.
- Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa. Convenio Andrés Bello*. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores.
- Burga, & Wiese. (2018). *Motivación Y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Lambayaque.
- Carranza. (2018). *Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "lucha campesina"*. Ecuador.
- Casas. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura*. Piura.

- Chcón. (2017). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *ResearchGate GmbH*.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc. Graw Hill. 2da. Edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mexico, D.F: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V. Novena ed.
- Chiavenato, I. (2015). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES*. Mexico, D.F: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. Tercera ed.
- Chiavenato, I. (2015). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES*. Mexico,D.F: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2015). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES*. Mexico, D.F: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Covinos. (2017). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa*. Arequipa.
- Davis K. & Newton J. (2006). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw - Hill Interamericana S.A.
- Enriquez, P. (2014). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISION EN MEXICO*. MEXICO: Universidad de Montemorelos.
- Espinoza. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa café San Luis de la ciudad de Huánuco 2019*. Huánuco.
- Galván, M. (2017). Motivación Laboral. *Revista y boletines científicos de la Universidad Anátoma del Estado de Hidalgo*.
- García, A. E. (2008). *Motivación individual*.

- Gómez. (2017).
- H. Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Hazberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. Mexico: Mc. Graw.
- Hernández. (s.f.). 2014.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: 6.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. (6ª Edición).
- Hernando, M. (24 de Mayo de 2018). México en el lugar más bajo de productividad laboral. *El Economista*.
- León E. & Calderón L. (2018). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa aseguradora Pacífico Vida de la ciudad de Trujillo - 2017*. Trujillo.
- Manjarrez N., Boza J., & Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Scielo*.
- Marin H. y Placencia M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horizonte Médico. Perú.
- Medina. (2017). *Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A*. Ecuador.
- MTPE, M. d. (24 de Enero de 2018). Lambayeque: Ministerio de Trabajo reconoce experiencia laboral de 80 personas. *ANDINA. Agencia Peruana de Noticias*.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Learning Editores/Paraninfo.
- Muchinsky, S. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Nueva York: Prentice Hall.

- Peña H. & Villón S. (2018). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *SciELO Analytics*, 165-173.
- Pérez. (2016). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Scielo*.
- Robbins S. & Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins S. & Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins S. & Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional* . México : Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Robbins,S. y Coulter,M. (2014). *ADMINISTRACION*. MEXICO,D.F: PEARSON EDUCACION Decimosegunda ed.
- Robbins,S. y Coulter,M. (2014). *Administración*. MEXICO, D.F.: PEARSON EDUCACION. (Decimosegunda ed.).
- Ross, D. (2013). *Administracion de personal y del desempeño*. Mexico: Trillas, S.A. de C.V. (Primera ed.).
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo Clave.
- Sánchez, & Reyes. (2015). *Metodología y diseño de la investigación*. Perú: 5.
- Sánchez, Reyes, & Mejía. (2018). *Manual de términos en investigación científica , tecnológica y humanísta*. Lima.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito,Ecuador: Universidad Andina Simon Bolivar.
- Tongo. (2018). *Motivación Laboral y su Incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa agrícola Cerro Prieto -2017*. Tujillo.

- Tongo. (2018). *Tongo Valdez miguel (2018) Motivación Laboral y su Incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa agrícola Cerro Prieto -2017*. Trujillo.
- Toribio. (2017). *Influencia de la Motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú - 2015*. Trujillo.
- Torres, & Quijaite. (2019). *Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC , Santa Anita-2018*. Lima.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas*. Mexico,D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. (Sexta ed.).

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla 8

Matriz operacional de motivación y desempeño laboral

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	“Es resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo”. Peña H. & Villón S. (2018)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores y se operacionalizara mediante una encuesta elaborada a través de la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga	Intensidad	Esfuerzo	Likert
			Dirección	Tarea	
			Persistencia	Meta	
Desempeño Laboral	“Es un procedimiento hacia el fin de comprobar el éxito que ha tenido una organización, un individuo o un proceso gracias a los resultados de sus agilidades e ideales profesionales”. Robbins S. & Judge T. (2009)	La presente investigación se medirá con sus dimensiones e indicadores. Donde aplicaremos una encuesta elaborada en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga	Participación Activa	Comunicación	Likert
			Capacidad Laboral	Superación	
				Objetivo	
			Eficacia	Trabajo en equipo	
				Asertividad	
	Conocimiento del puesto de trabajo				
	Calidad de trabajo				
	Iniciativa				
	Metas alcanzadas				
	Conocimiento y Habilidades				

Fuente: Elaboración de los autores.

Anexo 2.

Matriz de consistencia

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
¿Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Pacanga, 2020?	<p>General: -Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.</p> <p>Específicos: -Determinar el nivel de motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. -Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. -Determinar la relación que existe entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. -Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pacanga, 2020</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión persistencia y el desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020.</p>	Motivación	"Es resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo". Peña H. & Villón S. (2018)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores y se operacionalizará mediante una encuesta elaborada a través de la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga	Intensidad	Esfuerzo	1,2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
						tarea	3,4		
					Dirección	Meta	5,6		
						comunicación	7,8		
					Persistencia	Superación	9,10		
						objetivo	11,12		
			Desempeño Laboral	"Es un procedimiento hacia el fin de comprobar el éxito que ha tenido una organización, un individuo o un proceso gracias a los resultados de sus agilidades e ideales profesionales". Robbins S. & Judge T. (2009)	La presente investigación se medirá con sus dimensiones e indicadores. Donde aplicaremos una encuesta elaborada en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pacanga	Participación Activa	Trabajo en equipo	1,2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
							Asertividad	3,4	
						Capacidad laboral	Conocimiento del puesto de trabajo	5,6	
							Calidad de trabajo	7,8	
							Iniciativa	9	
						Eficacia	Metas alcanzadas	10	
Conocimientos y habilidades							11		

Fuente: Elaboración de los autores.

Anexo 3.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS DEMOGRAFICOS

Edad: Sexo: F () M ()

Ocupación: Profesional () Técnico() Auxiliar ()

Estimado Señor(a): La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pacanga 2020. La encuesta es confidencial y anónima, por lo cual le agradecemos ser lo más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero que considere correcto

Nunca	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEM	1	2	3	4	5
		VARIABLE: MOTIVACIÓN				
	INTENSIDAD					
1.	¿El directivo motiva a sus trabajadores?					
2.	¿Ud. Como trabajador cumple con la responsabilidad en su área ?					
3.	¿Existe una buena satisfacción en el trabajo en la realización de tareas?					
4.	¿Estás de acuerdo con la asignación de tareas y lo realizas con una correcta actitud?					
	DIRECCIÓN					
5.	¿El personal trabaja en conjunto para la toma de decisiones?					

6.	¿Los jefes se relacionan con los demás trabajadores para dar sus opiniones?					
7.	¿La comunicación en la organización permite la interacción de los trabajadores?					
8.	¿El líder fomenta una comunicación asertiva?					
	PERSISTENCIA					
9.	¿Cómo personal del trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?					
10.	¿Se siente capaz de lograr 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 ?					

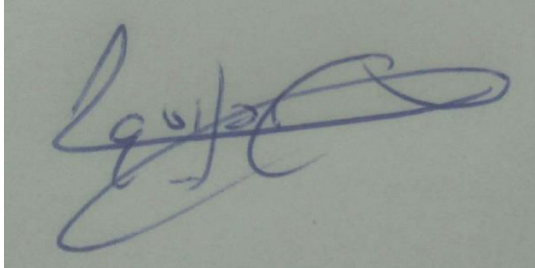
8.	¿El nivel de compromiso mejora la calidad del trabajo?					
9.	¿ El líder da la iniciativa a realizar nuevos cambios laborales en la organización?					
	EFICACIA					
10.	¿Cree usted que el líder manifiesta seguridad para llegar a alcanzar las metas establecidas?					
11.	¿El líder delega sus conocimientos y habilidades para trabajar eficazmente en la organización?					

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 3/07/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

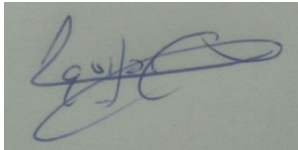
Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

DATOS GENERALES:

Trujillo 3/07/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Objetivo	Ud. Tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero				X			X			X			X			X			X			X
			El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia				X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

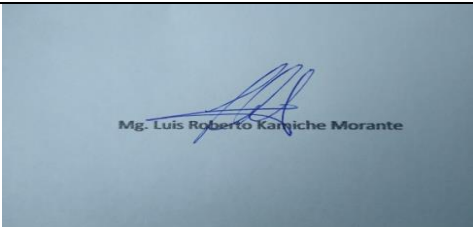
M: Malo

R: Regular

B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 03/07/2020	10804834		952220620
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
MG. LUIS ROBERTO KAMICHE MORANTE	DOCENTE	Encuesta sobre Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acuña Sánchez, Nicole • Díaz Checa , Morelia
Título del estudio: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño Laboral	Participación Activa	Trabajo en Equipo	Usted tiene las ganas de actuar e incentivar el trabajo en equipo.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
			Cómo trabajador participa con los demás compañeros.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Asertividad	Su nivel de compromiso mejora la participación activa del trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Usted ha demostrado a los demás trabajadores la asertividad.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Capacidad Laboral	Conocimiento del Puesto de Trabajo	Cree usted que el conocimiento dentro del puesto de trabajo le permite lograr resultados óptimos.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			El ambiente físico de su puesto de trabajo donde labora cree que es el adecuado para usted.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			El área en el que labora, se siente cómodo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Calidad de Trabajo	El nivel de compromiso mejora la calidad del trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Iniciativa	El líder da la iniciativa a realizar nuevos cambios laborales en la organización.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Eficacia	Metas Alcanzadas	Cree usted que el líder manifiesta seguridad para llegar a alcanzar las metas establecidas.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Conocimiento y Habilidades	El líder delega sus conocimientos y habilidades para trabajar eficazmente en la organización.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

Leyenda:

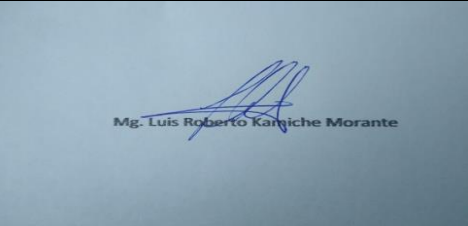
M: Malo

R: Regular

B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 03/07/2020	10804834		952220620
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	M			R			B			M			R			B			M			R			B		
			M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B			
Motivación	MG. LEON BALAREZO OLENKA Y TANIA Esfuerzo Título de estudio: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga 2020	DOCENTE	Nombre del Instrumento																										
			Autor(a) del Instrumento																										
	INTENSIDAD	Tarea	El directivo motiva a sus trabajadores. Ud. Como trabajador cumple con la responsabilidad asignada. Existe una buena satisfacción en el trabajo en la realización de tareas.	Encuesta sobre Motivación																									
				Actiña Sánchez, Nicole Díaz Checa, Morelia																									
	DIRECCIÓN	Meta	Estás de acuerdo con la asignación de tareas y lo realizas con una correcta actitud.	Totalmente de acuerdo (5) de																									
				De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) en																									
		Comunicación	La comunicación en la organización permite la interacción de los trabajadores. El líder fomenta una comunicación asertiva.																										
	PERSISTENCIA	Superación	El personal trabaja en conjunto para la tome de decisiones. Los jefes se relacionan con los demás trabajadores para dar sus opiniones																										
		Objetivo	Cómo personal del trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización.																										
		Ud. Tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero																											
		El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia																											

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 2/07/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono


		Conocimiento y Habilidades	El líder delega sus conocimientos y habilidades para trabajar eficazmente en la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
--	--	----------------------------	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 2/07/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach de Motivación

NÚMERO DE ÍTEMS		
K=	12	
α =	1.09091	0.82
α =	0.893	

Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral

NÚMERO DE ÍTEMS		
K=	11	
α =	1.07692	0.84
α =	0.909	

Motivación y desempeño laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Motivación	0.82	12
Desempeño Laboral	0.84	11

fuentes : Elaboración propia del autor

ANEXO 6.

AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



Municipalidad Distrital de Pacanga

Provincia de Chepén - Ley 9222 FECHA 05/12/1940

Calle 28 de Julio N° 525 – Telf. 044 - 572156 – Pacanga
"Año de la universalización de la salud"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

YO, ALAN VILLALOBOS HERNÁNDEZ IDENTIFICADO CON DNI N° 42885567
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACANGA- PROVINCIA DE
CHEPÉN – REGIÓN LA LIBERTAD.

AUTORIZO:

La Municipalidad Distrital de Pacanga identificado con N° RUC N° 20182163962, con domicilio en calle 28 de Julio N° 525 distrito de Pacanga, debidamente representado por su representante legal Alan Villalobos Hernández identificado con DNI N° 42885567, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

En mi posición de representante legal de esta comuna **AUTORIZO** a las Srtas. **ACUÑA SÁNCHEZ NICOLE YADIRA** identificada con DNI N° 71461868 y **DÍAZ CHECA MORELIA LISBETH** identificada N° 71650246 estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Chepén, para llevar a cabo su presente trabajo de investigación en nuestra entidad, teniendo como título: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACANGA 2020", en la cual el material suministrado por la entidad será la base para la construcción de un estudio de caso, la información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes.

Por lo siguiente se expide el presente documento a disposición de las estudiantes para brindarle toda la información necesaria y requerida para que realice con éxito este trabajo de investigación.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PACANGA

ALAN VILLALOBOS HERNANDEZ
ALCALDE