



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre la motivación y el desempeño laboral en  
los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa,  
2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Patricia Tatiana Murillo Rivera**

**ASESOR:**

**Ms. Walter Adán Bejarano Escalante**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

**Administración del Talento Humano**

**PERÚ- 2017**

PÁGINA DEL JURADO



.....  
Dr. Herminio Hugo Vicuña Salvador  
Presidente



.....  
Dra. Jaela Peña Romero  
Secretario/a



.....  
Ms. Walter Adán Bejarano Escalante  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Nuestro Padre Celestial, por su amor paciente e incondicional y ser mí guía espiritual en todo momento de mi vida.

A mis padres, porque gracias a su esfuerzo, apoyo y dedicación, han hecho de mí la persona y profesional que ahora soy, les agradezco enormemente por confiar en mí y permitirme haber alcanzado un logro más en mi vida.

Patricia Tatiana

## **AGRADECIMIENTO**

A Denis, por ser parte de mi vida, por tu constante y persistente apoyo, por enseñarme que si se puede, gracias te doy por ser quien eres.

A mi asesor y docente de investigación, por su dedicación, por sus nobles consejos, por enseñarnos a luchar a alcanzar nuestros objetivos, y por hacer de cada uno de nosotros personas y profesionales de bien.

A mi Alma Mater, por la enseñanza recibida, por haberme permitido desarrollarme profesionalmente y por saber que el éxito de todo profesional comienza por la voluntad de cada uno.

Al Ilustre Colegio de Abogados del Santa, a cada uno de sus participantes, por permitirme desarrollar el estudio de la presente investigación con convicción, sabiendo que sus resultados permitirán orientar en lo posterior a quienes lo necesiten.

A todos aquellos que permitieron la realización de esta apreciable tesis.

La Autora

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Patricia Tatiana Murillo Rivera, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40561915; con la tesis titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto 2017



---

Patricia Tatiana Murillo Rivera

DNI N° 40561915

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

La investigación titulada: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017”, es presentada habiéndose realizado de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para alcanzar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La tesis ha sido dividida en capítulos; los cuales se detallan a continuación: Capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones; finalmente el capítulo VII, referencias; en donde se han incluido además los anexos correspondiente.

Se aguarda que la investigación presentada, se ajuste a las exigencias normadas por la Universidad y alcance su asentimiento.

La Autora

# ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	23
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60

VII. REFERENCIAS	62
ANEXOS	67
Anexo 1: Instrumentos	68
Ficha técnica de los instrumentos	70
Validez de los instrumentos	72
Confiabilidad de los instrumentos	86
Anexo 2: Matriz de consistencia	90
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	92
Anexo 4: Base de datos	93



## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo, establecer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa; la población estuvo representada por el Decano, directivos y personal administrativo; quienes conformaron un total de 20 personas, asimismo la muestra estuvo integrada por los 20 trabajadores de la entidad; teniéndose en cuenta que la población fue pequeña y fue posible acceder a ella sin limitación alguna, no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se trabajó con toda la población que al mismo tiempo estuvo compuesta por la muestra. Los cuestionarios fueron procesados a través de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, lo que nos indica su aplicabilidad procesada la información recogida y sometida al análisis estadístico con el coeficiente de correlación de Pearson, que establece que efectivamente existe relación muy significativa entre la variable motivación y el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión de que el grado de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es muy fuerte y directamente positiva, por lo tanto, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

**Palabras clave:** Variable motivación, variable desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The research is aimed, the relationship between the variables of motivation and work performance in workers of the Colegio de Abogados del Santa; the population was represented by Dean, managers and administrative staff; those who formed a total of 20 people, also the sample was composed of 20 employees of the entity; taking into account that the population was small and it was possible to access it without any limitation, not it was considered necessary to select a sample, for what worked with the entire population than at the same time it was composed the sample. The questionnaires were processed through the reliability of Cronbach's alpha coefficient, which tells us its applicability processed the information collected and submitted to statistical analysis with the correlation coefficient of Pearson, which establishes that there is indeed very significant relationship between variable motivation and job performance. Came to the conclusion that the degree of relationship between the variables of motivation and work performance is very strong and directly positive, therefore, to the extent that the motivation of workers is improved, job performance also improves.

**Key words:** Variable motivation, variable work performance.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas debido al avance vertiginoso del mundo actual, buscan que sus trabajadores estén permanentemente motivados para que puedan tener un buen desempeño laboral, que es un elemento esencial para que los servidores realicen sus actividades con éxito y así la organización logre sus objetivos previstos. Se ha detectado que en algunas empresas los trabajadores tienen poca motivación en relación con el desempeño de sus funciones en especial por la falta de incentivos lo que ocasiona dificultades en las relaciones interpersonales en especial cuando la empresa tiene una organización rígida y vertical.

Por ello la importancia al haber realizado el presente estudio en el cual se establece la relación que existe entre la variable motivación y la variable desempeño laboral. Se ha visto que la motivación debe ser una práctica constante de las personas para que estos se sientan seguros de sus habilidades y destrezas que le permiten realizar con éxito sus labores cotidianas con efectividad, afectividad y positivismo en su quehacer del día a día. Solamente así podrá decidir cómo actuar y tratar a los demás como desenvolverse, poder crecer como persona, ascender a puestos más elevados y lograr sus objetivos.

El presente capítulo comprende la temática relacionada con: La realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas con el tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, así como también la hipótesis general, específicas; finalmente el objetivo general y los objetivos específicos.

### 1.1. Realidad problemática

En países de América Latina mayormente en las capitales, el trasladarse hacia el lugar de trabajo dura un promedio de 30 a 45 minutos sólo de ida, debido al embotellamiento de vehículos que circulan en las horas “pico” con mayor cantidad de personas movilizándose; ya sea en automóviles propios o en el transporte público; está es una de las causas que limita la posibilidad de poseer una jornada laboral eficiente. La pérdida de tiempo al movilizarse ha hecho que varias empresas opten por esquemas más flexibles como el “agile working”, el

cual consiste que los empleados puedan trabajar desde diferentes puntos de forma digital, siempre y cuando cumplan con sus funciones y responsabilidades para lograr las metas y objetivos. Este tipo de modalidad de trabajo ha sido aplicada por pocas empresas, como Unilever en México. Pero se considera que con el pasar del tiempo será una buena opción para paliar el problema del traslado. (Tecaloco.com, 2012, p.1).

A nivel nacional cabe destacar, que son múltiples los factores que determinan el estar motivados y el desarrollar un buen desempeño laboral dentro de la organización, entre ellos pueden señalarse las recompensas justas, salarios favorables, aumento de sueldos, ascensos continuos y justos, la estabilidad laboral, flexibilidad en los horarios de trabajo, agradables ambientes físicos donde no se perciba el peligro, compañeros con actitudes buenas y positivas, sin embargo son pocas las organizaciones que en la actualidad velan y se preocupan por sus trabajadores; pues se enfocan solo en el crecimiento de la propia organización quedando relegado de por sí la figura de trabajador.

Esta situación resulta de por sí negativa, pues es allí cuando se producen las molestias, las fallas y limitaciones de los trabajadores reduciendo de esta manera su concentración y eficiencia al momento de realizar sus funciones. Una persona que mantiene un alto nivel de desempeño laboral dentro de la organización cuenta con actitudes positivas hacia el trabajo, por tanto que una persona descontenta va a estar siempre cargada de actitudes inversas. En este sentido, se hace necesario que la misma organización pueda gestionar, motivar al talento humano en un ambiente favorable que motive, beneficie satisfaga y repercuta en su rendimiento laboral, pues de esta manera será muy certero lograr la competitividad y el éxito.

A nivel regional, el clima laboral influye en la productividad empresarial, fue la conclusión a la que llegó el estudio "Diagnóstico de clima motivacional", realizado por el Centro de Liderazgo para el Desarrollo (CLD) de la Universidad Católica San Pablo. El informe revela que existe una alta motivación de los trabajadores en Arequipa, pero un deficiente clima laboral que ofrece las empresas y que no satisfacen las necesidades de los empleados afectando su desempeño o generando renuncias. Según el estudio, de cada 10 empleados arequipeños, 7 están satisfechos dentro de su empresa. Esto tiene un impacto sobre la productividad regional. En 2013 se hizo un estudio similar que arrojó

resultados negativos. Dos millones de dólares dejó de ganar Arequipa debido a que los trabajadores no estaban motivados en su centro de labores (Parillo, 2016, p.1).

En tanto que, a nivel local se ha podido visualizar que la falta de motivación viene afectando el buen desempeño laboral de los trabajadores. La gran mayoría de trabajadores se encuentran descontentos desarrollando sus labores, lo cual se percibe en sus actitudes, su falta de interés por dar una buena atención, es por ello que es sumamente fundamental que la organización logre cambiar este círculo vicioso y ponga mayor empeño a fin de que en la jornada diaria del personal se refleje la satisfacción y el mayor rendimiento del trabajador.

Muchas organizaciones creen que el reconocimiento monetario que se les ofrece a los trabajadores es lo más importante para mantenerlos motivados, pues no siempre es así, ya que existen otras y mejores formas de motivar. Asimismo, el rendimiento en la organización se está viendo afectado por que no existe un buen desempeño laboral, los trabajadores que recién se insertan no tienen objetivos definidos, no existe buena comunicación con el personal antiguo, existe mucha rotación en el puesto de trabajo y no se refleja el trabajo en equipo, circunstancias poco atractivas para quienes trabajan en la organización. Se hace necesario que los trabajadores y la institución se encuentren estrechamente vinculados, esto desarrollará el desempeño esperado, siendo necesario mantener en la cúspide el ánimo de sus trabajadores.

La presente investigación va a permitir realizar un estudio acerca de la motivación y su relación con el desempeño laboral, así mismo nos va a permitir explorar en aquellos factores o puntos críticos donde se está fallando, los cuales van a jugar un importante rol para el planteamiento posterior de objetivos logrando de esta forma un vital desempeño laboral positivo a corto plazo con excelentes resultados en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.

## 1.2. Trabajos previos

Como antecedentes internacionales se encontraron los siguientes estudios: Arratia (2010) en la tesis de maestría titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”, presentada en la Universidad de Chile del país de Chile, en una investigación de tipo descriptivo, con una muestra de 12 docentes de la Región Metropolitana que

se desempeñan en colegios municipales, llegó a las siguientes conclusiones: Los docentes con bajo desempeño profesional según sus resultados en la EDD no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal, de todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño, así, lo fundamental es que el desarrollo de condiciones materiales y sociales de trabajo significativamente positivas para los docentes es una pre-condición para el desarrollo de desempeños altos, pero no es la única condición necesaria para ellos, una vez mejoradas estas condiciones, se podría exigir a los docentes mejorar sus procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la mejora de los resultados de sus estudiantes (p.e. SIMCE, PISA, etc.) y de ellos mismos (p.e. EDD); es relevante destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente, si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables, así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión; es posible indicar que se desprende de la investigación la necesidad de revisar la Evaluación de Desempeño Docente con el propósito de incorporar aspectos de las condiciones de trabajo en sus criterios de evaluación, y no sólo su desempeño dentro de un aula de clases, debido a la importancia del contexto en el desarrollo de evaluaciones de desempeño docente, eso implica que las evaluaciones a los profesores deben tener un cambio técnico, pero también político, que permita ligar la evaluación con el proceso de producción de lo evaluado, comprendiendo que una buena evaluación es aquella que no discrimina ni castiga, sino aquella que produce mejoras continuas en el desempeño de los profesionales; es posible realizar algunas proyecciones que se desprenden de la investigación realizada, con el fin de profundizar las conclusiones del trabajo realizado, al respecto, la primera proyección de investigación tiene que ver con la necesidad de que se

desarrollen investigaciones cuantitativas respecto de esta temática, con el objetivo de indagar con una muestra representativa de docentes acerca de las condiciones, el desempeño y los resultados en la EDD, que permita realizar recomendaciones de política pública precisas con el objetivo de mejorar las condiciones de todos los docentes que se desempeñan en escuelas municipales de nuestro país, y así mejorar su desempeños docentes; creemos que estas nuevas investigaciones, en conjunto con la realizada permitirán tomar decisiones correctas que permitan mejorar los desempeños docentes, elevando su condición social y su calidad como sujetos sociales, produciendo un impacto sobre los aprendizajes de los estudiantes, lo que finalmente repercutirá en el desarrollo de una mejora de la calidad y la equidad en la educación chilena.

Pila (2012) en la tesis de maestría titulada “La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I – II nivel de inglés”, presentada en la Universidad de Guayaquil en el país de Ecuador ciudad de Guayaquil; en una investigación de tipo cualitativo, con una muestra de 100 estudiantes de I – II nivel de inglés del Convenio Héroes del Cenepa, llegó a las siguientes conclusiones: Se necesita que el docente realice prácticas motivacionales relacionadas con el idioma en grupos o parejas, de manera que permita a los estudiantes tener un buen desarrollo de las habilidades comunicativas; la mayoría de estudiantes no encuentran motivación al momento de aprender el idioma inglés, por consiguiente, surge la necesidad de estimular al estudiante mediante actividades incentivadoras para mejorar el proceso de aprendizaje; el docente no se apoya con medios audiovisuales de motivación y comunicación en el proceso de aprendizaje, esto puede ser debido a la falta del mismo material o tal vez por no saber manipular las TIC’S por parte del docente; la mayoría de docentes no utiliza materiales extracurriculares de motivación y comunicación en el proceso de aprendizaje, ya sea por falta de tiempo para cubrir las unidades del libro del estudiante o por falta de iniciativa para utilizar estos materiales actuales y prácticos en el proceso de aprendizaje; siete de cada 10 estudiantes desean un docente con estrategias de enseñanza-aprendizaje actualizadas, además de ser un motivador antes durante y después de las clases, tomando muy en cuenta que el aprendizaje de un idioma es regresar a una nueva infancia donde se aprende con canciones, juegos, dinámicas que hacen más interesante el aprendizaje de una segunda lengua como es el inglés.



Enríquez (2014) en la tesis de maestría titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, presentada en la Universidad de Morelos del país de México; en una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, con una muestra de 164 empleados del Instituto de la Visión en México, llegó a las siguientes conclusiones: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una auto percepción de la motivación que va de muy buena a excelente; para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Pita (2016), en la tesis de maestría titulada “Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia”, presentada en la Universidad Católica de Colombia del país de Colombia ciudad de Bogotá D.C, en una investigación de transeccional correlacional confirmatorio, con una muestra de 87 participantes funcionarios administrativos de una Institución de Educación Superior en Colombia, llegó a las siguientes conclusiones: A partir de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y la evaluación de desempeño suministrada por parte de la IES, se concluye de manera general que existe una correlación significativa entre las variables de desempeño laboral y satisfacción laboral, confirmando en una primera instancia por autores como Springer (2011) y López y Suárez (2011) en sus estudios establecen la existencia de una relación directa entre el desempeño laboral de la organización y como se favorece la satisfacción de la persona debido a sus niveles de desempeño y viceversa; en términos generales y basados en los resultados estadísticos de las pruebas aplicadas, el estudio indica que no se acepta la hipótesis general en donde se establece que ante la presencia de situaciones de violencia y acoso psicológico en el trabajo probablemente se presentan alteraciones del desempeño laboral y satisfacción del empleado; por otra parte se analizaron los resultados y las correlaciones existentes entre las variables de Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral, con el presente estudio fue preciso corroborar otras investigaciones como Morales, et al. (s.f); Toro (2002); Springer (2011) y Ouedraogo y Leclerc (2013) en donde se establece la existencia de una correlación positiva entre las variables de desempeño laboral y satisfacción laboral favoreciendo la satisfacción intrínseca y disminuyendo las problemáticas internas de la organización; se puede establecer

una alta correlación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la IES, estableciendo que en cuanto mejores sean las condiciones para desarrollar su trabajo, las personas tienden a presentar mejores resultados ya generar ambientes laborales ideales en donde se fomentan apoyo, la participación y el trabajo en equipo.

En cuanto a, antecedentes nacionales se refiere se obtuvieron los siguientes: Sevillano (2012) en la tesis de maestría titulada “Relación entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de una Institución Educativa Particular del Distrito de Chorrillos”, presentada en la Universidad Ricardo Palma de la ciudad de Lima; en una investigación de tipo sustantiva – descriptiva, con una muestra de 217 estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Educativa Particular Pedro Ruiz Gallo del distrito de Chorrillos, llegó a las siguientes conclusiones: Se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre las estrategias de aprendizaje, motivación y la comprensión lectora en los alumnos de cuarto año de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos; se observó que hay una correlación alta y significativa entre el subtest elaboración del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje y Motivación y la Comprensión Lectora en los alumnos de cuarto año de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos; se halló que existe una correlación alta y estadísticamente significativa entre el subtest organización del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje y Motivación y la Comprensión Lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos; se evidencia que hay relación alta y estadísticamente significativa entre el subtest auto eficacia del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje y Motivación y la Comprensión Lectora en los alumnos de cuarto año de secundaria de la Institución Educativa particular Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos; se encontró que entre el subtest meta cognición del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje y Motivación y la Comprensión Lectora hay una correlación alta y estadísticamente significativa entre los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; se observa que entre el subtest constancia del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje y Motivación y la Comprensión Lectora existe una correlación alta

y estadísticamente significativa en los alumnos del cuarto año de secundaria de la institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; se halló que hay relación alta y estadísticamente significativa entre el subtest ayuda del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; entre el subtest motivación intrínseca del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora hay una correlación alta y significativa en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; se encontró que entre el sub test motivación extrínseca del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora existe una relación alta y estadísticamente significativa en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos; se observa que existe una correlación alta y estadísticamente significativa en el subtest valor a la tarea del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; entre el subtest creencias de control y auto eficacia del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora existe una relación alta y estadísticamente significativa entre los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; se evidencia que existe una correlación alta y estadísticamente significativa entre el subtest auto eficacia y rendimiento del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito Chorrillos; se halló que hay una relación alta estadísticamente significativa entre el subtest componente efectivo (ansiedad) del Cuestionario Multifactorial Estrategias de Aprendizaje, Motivación y la Comprensión Lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de la Institución Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos.

Alvarado y Aguilar (2013) en la tesis de maestría titulada “Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013, presentada en la Universidad de la Amazonia Peruana de la ciudad de Iquitos; en una investigación de tipo explicativo con una muestra de 43 trabajadores del Grupo Kozue, llegaron a las siguientes conclusiones: Referente al

conocimiento que tienen los trabajadores sobre los aspectos que conforman la filosofía de la gestión del Grupo Kozue cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica del Grupo Kozue mayor es la aceptación del enunciado “que el grado de conocimiento que tiene el trabajador acerca de los aspectos que conforman la filosofía de la gestión, necesariamente le impulsan a alcanzar las metas en el trabajo”; referente a la intensidad de los contenidos de trabajo percibidos por los trabajadores del Grupo Kozue como elementos motivadores de idéntica forma a la conclusión anterior cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica del Grupo Kozue mayores la aceptación por parte de los trabajadores de que los contenidos de trabajo les impulsa a alcanzar sus metas en el trabajo; referente a las características del liderazgo percibidos por los trabajadores se obtuvo como resultados que una perspectiva global ubica las características de los líderes en el nivel 4 de la escala de medición a diferencia del nivel intermedio, en el nivel operativo destaca una visión negativa de las características de los líderes, para los trabajadores operativos, las cualidades de líder no están presentes en sus superiores; referente a las políticas de contenido de trabajo, como parte del contexto de trabajo y elemento de motivación laboral, se obtuvo como resultados en términos generales que al igual que en el nivel intermedio, las políticas de contenido de trabajo en el nivel operativo son aceptadas como verdaderas por un 60% o más de trabajadores.

Silva (2015) en la tesis de maestría titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales”, presentada en la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto; en una investigación de tipo aplicativo, con una muestra de 75 colaboradores de la Municipalidad distrital de Morales, llegó a las siguientes conclusiones: Con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales durante el primer semestre del año 2015, se ha determinado en un nivel medio, puesto que las metas se vienen cumpliendo regularmente; igual que el cumplimiento de los procedimientos no son ejecutados adecuadamente, por otro lado la predisposición del personal se ve afectada de cierta manera, y este hecho también afecta al trabajo en equipo del personal, así mismo su satisfacción es baja; por lo antes mencionado es que el desempeño laboral se posiciona en un nivel regular; entre los principales elementos del clima

organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de morales tenemos el bajo nivel de confianza imperante en la organización, los beneficios inadecuados, la remuneración deficiente y una amplia inestabilidad laboral.

López (2016) en la tesis de maestría titulada “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional I La Libertad”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo de la ciudad de Trujillo; en una investigación de tipo no experimental, descriptivo, transversal con una muestra de 21 personas que laboran en el Colegio Médico Consejo Regional I La Libertad, llegó a las siguientes conclusiones: Se concluye que la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral, de acuerdo al 68% de los encuestados, no existe una cultura organizacional predominante en el Colegio Médico; por lo cual el 58% presenta un nivel bajo de desempeño laboral; por lo tanto, se acepta nuestra hipótesis de trabajo, comprobando que la cultura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral del personal adscrito en el Colegio Médico Consejo Regional La Libertad; en el desempeño laboral se reconoce buenas condiciones físicas de trabajo, confortabilidad, seguridad laboral y buenos recursos y materiales a disposición, sin embargo el 32% de los encuestados no está de acuerdo con el nivel de comunicación, el 73% considera que sueldo es muy bajo para el trabajo realizado, y casi en un 100% informa que no se realizan cursos de capacitación al interior de la institución a pesar de que piensan que esto sí ayudaría a mejorar el desempeño laboral; el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico es bajo en un 58.

En nuestra localidad el estado de cuestión es como sigue: Torres (2007) en la tesis de maestría titulada “Desempeño laboral del profesional de enfermería relacionado con la satisfacción del usuario adulto maduro hospitalizado en el servicio de medicina del hospital III Essalud, Chimbote 2007”, presentada en la Universidad Nacional del Santa de la ciudad de Nuevo Chimbote; en una investigación de tipo descriptiva transversal correlacional con una muestra de 74 usuarios adultos maduros hospitalizados en el servicio de medicina del Hospital III Essalud, llegó a las siguientes conclusiones: El usuario adulto maduro hospitalizado manifestó estar más satisfecho (60.8%); existe una relación altamente significativa entre la satisfacción del usuario adulto maduro

hospitalizado y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina.

Gonzales y Villar (2011) en la tesis de maestría titulada “Motivación y su relación con el rendimiento académico en los alumnos del segundo grado de educación secundaria de la I.E José Abelardo Quiñones de Nuevo Chimbote – 2011”, presentada en la Universidad Nacional del Santa de la ciudad de Nuevo Chimbote; en una investigación de tipo descriptiva correlacional con una muestra de 68 alumnos del 2° grado de educación secundaria de la I.E José Abelardo Quiñones de Nuevo Chimbote, llegaron a las siguientes conclusiones: La correlación entre la motivación y el rendimiento académico demuestra la relación significativa entre ambas variables, concluyendo que existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento académico de los alumnos del segundo grado de educación secundaria del I.E. José Abelardo Quiñones de Nuevo Chimbote.

Rodríguez (2011) en la tesis de maestría titulada “Factores que influyen en la motivación laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de Chimbote 2011”, presentada en la Universidad Nacional del Santa de la ciudad de Nuevo Chimbote; en una investigación de tipo descriptiva con una muestra de 106 docentes de educación inicial del distrito de Chimbote distribuidas entre docentes de Instituciones Particulares y Estatales, llegó a las siguientes conclusiones: A través de las técnicas de la estadística descriptiva se procesó los resultados lo cuales permitieron elaborar las conclusiones que permitan tomar decisiones a los Órganos desconcentrados del Ministerio de Educación así como a los Directores y de esta manera contribuir a brindar una educación de calidad a nuestros niños.

Aranda (2015) en la tesis de maestría titulada “Motivación laboral y satisfacción de los clientes internos en las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro restaurantes pollerías del casco urbano de Chimbote”, presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - Uladech de la ciudad de Chimbote; en una investigación de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 30 personas trabajadoras de MYPE, llegó a las siguientes conclusiones: La motivación laboral que aplican los restaurantes pollerías del casco urbano de la ciudad de Chimbote influyen favorablemente en la satisfacción de los clientes internos, sin embargo a medida que las estrategias se apliquen deficientemente en la mayoría de sus dimensiones, da lugar a una menor incidencia en la

satisfacción de los clientes internos de acuerdo a la relación directa comprobada entre ambas variables de investigación, que significa una desventaja para al rubro restaurantes pollerías en estudio; la motivación laboral es aplicada eficientemente por parte de los restaurantes pollerías en el cercado de Chimbote, aunque esta posición es favorable para los restaurantes pollerías, cabe mencionar que ésta a su vez no es significativa, es decir, la forma de aplicación de la motivación laboral es similar en sus niveles, tanto como eficiente o deficiente, lo cual indica que se debe estar alerta ante algún descuido en la aplicación de alguna de sus dimensiones; la motivación laboral de restaurantes pollería en el casco urbano de Chimbote, influye en la satisfacción de los clientes internos, ya que hay relación entre ambas la cual quedó contrastado en la prueba de Chi cuadrado.

### 1.3. Teorías relacionas con el tema

En relación a la motivación Fischman y Matos (2014), señalan que “la motivación es la energía que dirige nuestras conductas” (p.18).Asimismo “la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático, algunos “motivados” tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros con el aire frio, están paralizados, esperando que alguien los arrastre” (Fischman y Matos, 2014, p.14). Por su parte, Campos (2008), señala que “la motivación es una necesidad que nos predispone a percibir y a pensar sobre las personas y las situaciones que se nos presentan de forma consistente y predecible, las cuales dirigen nuestro comportamiento” (p. 171).

La motivación abarca características de la personalidad, de la familia, del ambiente social, actitudes, intereses, deseos, que influyen de manera directa en la obtención de metas personales, por lo que, al no tener una seguridad, intervienen de forma inmediata en el logro de la satisfacción personal, los conflictos, produciendo que estos vayanevolucionando y se conviertan en motivaciones psicológicas (Uscanga y García, 2008, p.59).

En el desarrollo de la presente tesis se ha tenido en cuenta como características fundamentales de la motivación las siguientes: Entusiasmo y deseo; debemos sentir verdadero amor por lo que hacemos, siendo que todo triunfo empieza con una visión de aquello que se desea alcanzar. Valor para triunfar; aquellas personas que demuestren coraje para salir adelante pese a cualquier adversidad, logra superar los obstáculos para llegar a la meta.

Autodirección; hay una fuerza interior que nos empuja al triunfo, se guían a través de las tres “P”, que asegura el logro de objetivos, como son las imágenes positivas, palabras de poder y concentración en el presente. Compromiso por la excelencia; una persona motivada internamente, siente necesidad de comprometerse y ofrecer lo mejor de sí misma. Por el contrario alguien que trabaja en un propósito por cumplir las expectativas de otros, pierde el interés y la fuerza para enfrentar obstáculos y superarlos. Disciplina y organización; ambas implican esfuerzo y para desarrollarlas, es necesario una autentica motivación personal. Equilibrio entre atención y relajación; mantenerse atentos y concentrados es esencial para permanecer motivados, por otro lado el organismo necesita de la relajación para restaurarse asimismo. Capacidad para sortear la adversidad; como seres humanos enfrentamos una serie interminable de retos y desafíos, por lo que al encontrarnos motivados es así que vamos a ser capaces de desarrollar nuestras labores de manera satisfactoria con resultados exitosos, quedando tanto la organización como la persona satisfechos por los logros obtenidos (Martínez, 2013, pp. 1 -2).

El capital humano es el principal elemento de la empresa; es por ello que en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de mirar a su interior y asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de los que trabajan en ellas. Lo cierto es que todavía muchos sectores no sean percatado de la importancia de éstas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. Un elemento importante a la hora de motivar es la comunicación; en numerosas ocasiones la empresa ha incorporado programas de mejora y ventajas para las personas que trabajan en ella, pero no sabela finalidad de lograr resultados positivos, la identificación de los colaboradores con la empresa así como el compromiso con el desarrollo de sus labores contribuyen al éxito de la organización.

Definitivamente, un colaborador motivado, laborará en forma eficiente en el cargo asignado, situación que repercutirá en beneficio de la organización a la que pertenezca (Campos, 2008, p. 171).

Madrigal (como se citó en Sum, 2015) refiere que la búsqueda de elementos que permiten conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido constante, así como encontrar elementos que permitan canalizar el esfuerzo y la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los



objetivos que buscan que las organizaciones y los propios empleados. Se han desarrollado distintos enfoques teóricos, los que se abordan a continuación. Modelo mecanicista, indica que aparentemente el dinero es un motivador universal y que por lo tanto, los trabajadores canalizaran su energía hacia lo que la empresa quiere ante un incentivo económico de suficiente valor. Modelo conductista, parte de que toda conducta del individuo o de los colaboradores, puede ser incentivada a los estímulos adecuados. De lo ya descrito, se desprenden las teorías de contenido, que agrupa aquellas teorías que consideran todo lo importante que puede motivar a los colaboradores, y las teorías del proceso, que considera la forma del proceso en que la persona puede llegar a motivarse (p.10).

Cabe señalar también otros modelos de la motivación entre ellos: Expectativa, donde los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas, el modelo de Porter-Lawler que es un resultado de lo interesante que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa, por último en el modelo integrativo se armoniza todo lo que se conoce sobre el significativo y complicado fenómeno de la motivación, entre ellas las necesidades, el impulso de realización, los factores de higiene, las expectativa, motivación, desempeño y satisfacción (Vargas, 2011, pp. 2 - 4).

Otro rasgo de la variable motivación que se tuvo en cuenta al realizar la presente tesis, fue la de sus dimensiones, las mismas que se clasificaron en motivación intrínseca, motivación extrínseca y la motivación para el logro. A continuación se hizo referencias a diferentes autores.

La motivación intrínseca es la motivación para realizar una actividad que surge de la actividad misma, porque es interesante, retadora y produce satisfacción; una persona motivada de manera intrínseca se siente retada con el trabajo, lo hace por interés, por satisfacer su curiosidad como medio de expresarse o porque el trabajo es una diversión. Mientras tanto la motivación extrínseca es la respuesta a algo externo al trabajo mismo, tal como una recompensa o reconocimiento producto del trabajo, o las ordenes de otro porque la actividad por sí misma no genera interés suficiente a la persona que debe realizarla (Varela y Salgado, 2010, p.54).

Los motivadores intrínsecos se basan en la realización de la actividad en sí misma éstos son la autonomía, el sentido de competencia, el aprendizaje, la trascendencia. Se convierte en extrínseco cuando lo que a uno le motiva no es hacer la actividad, sino el reconocimiento al final de ella por un trabajo bien realizado, algunos motivadores extrínsecos son el reconocimiento, los premios, incentivos, bonos diplomas (Fischman y Matos, 2014, pp.24 - 25).

Respecto a la motivación para el logro, debemos pensar en una persona que lucha para tener éxito en su carrera, no lucha por el resultado de una evaluación, ni tampoco por lo que hacen compañeros suyos, lo hace por una necesidad de auto-mejora que se convierte en una motivación para un logro determinado. Esta necesidad es un deseo por obtener una realidad significativa, por conseguir el dominio de unas destrezas, ideas, control y por llegar rápidamente a alcanzar un nivel más alto que el actual. Esta motivación suele tener muy buenos resultados cuando la persona es muy disciplinada y muy constante en su trabajo, el éxito suele ser fruto de esa preparación previa, realizada en la mayoría de los casos con gran esfuerzo personal (Conde, 2008, p.1).

Para McClelland (2009), la motivación de logro es "realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien" (p. 1).

En lo que se refiere al desempeño laboral, Varela y Salgado (2010, p.24), señalan que "desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de metas superiores".

Por otro lado Robbins, Stephen, Coulter (como se citó en Sum, 2015) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales (p. 26).

Citando una vez más a Varela y Salgado (2010), mencionan que "desempeño es conducta, no el resultado de esa conducta. Desempeño alude a las acciones que ejecuta el empleado independientemente del resultado que alcancen esas conductas" (p.24).

Entre las características más resaltantes del desempeño laboral que se tuvieron en cuenta en la investigación de la tesis mencionaremos: Saber escuchar, con la información que se reciba se va a construir nuevas y excelentes estrategias, lo que permitirá que se optimicen sus métodos de trabajo, todo en

busca de mejorar su productividad y la de su equipo. Positivismo, no siempre suceden cosas positivas en una empresa, aun así se busca identificar el lado bueno de cada situación. Responsabilidad, los empleados de alto desempeño tienen bien definidas sus responsabilidades y se hacen cargo de los errores y los aciertos que puedan cometer durante la ejecución de las tareas que estén a su cargo. Manejo del tiempo, depende mucho de la planeación de las actividades y de la administración que le den a los recursos para cumplir con su trabajo y obligaciones en cierto tiempo razonable. Objetivos propios; los colaboradores buscan establecer sus propias metas y oportunidades para culminar proyectos antes del tiempo estipulado. Desafíos, los empleados de gran rendimiento están listos para crear nuevas estrategias, evitando repetir errores y enfocarse en lo verdaderamente importante y no únicamente en lo urgente. Compromiso con el desarrollo personal, los empleados de alto potencial se exigen cada día más, aprenden de sus errores, reflexionan sobre las causas y las convierten en oportunidades (Cristancho, 2016, p.1).

Para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos y metas es necesario lograr un elevado grado de desempeño en sus trabajadores, por lo que es importante que el desarrollo de labores se realice en ambientes motivadores con personal que se encuentre también motivado y al mismo tiempo identificado en el desarrollo de sus tareas, así como de la organización.

Surge la necesidad para el desarrollo de un buen desempeño laboral que los directivos de las organizaciones de manera permanente fortalezcan la competitividad de sus trabajadores para que de una manera óptima puedan sostenerse y representar a la organización.

En la sociedad que vivimos muchas de las organizaciones buscan el mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores y se exige cada vez más ser competitivos lo cual beneficia al trabajador en su desarrollo personal y profesional, de aquí la importancia del desempeño laboral.

A continuación, los modelos del desempeño laboral, según Campbell (como se citó en Chávez y Villalobos, 2009) se identificó por lo menos ocho componentes básicos del desempeño: Rendimiento de la tarea específica del puesto; que es la capacidad del individuo para ejercer las tareas sustantivas de técnicas del trabajo. El Rendimiento de la tarea no específica del puesto, señalada como la capacidad del individuo para ejecutar tareas o conductas no específicas a

sus puestos. El Rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, que es el rendimiento del individuo para escribir y hablar. La Demostración del esfuerzo, que es la voluntad para trabajar bajo condiciones adversas. Mantenimiento de la disciplina personal, que es el grado en que un individuo evita las conductas negativas como el ausentismo excesivo, el abuso de alcohol, las infracciones a la ley o las reglas. Facilitar el desempeño del equipo y de los pares, aquí el individuo apoya a sus pares, les ayuda con sus problemas, y actúa como modelo para los pares y para el equipo. La Supervisión/Liderazgo, definido como el rendimiento al influir en el desempeño de los subordinados mediante la interacción interpersonal cara a cara y la influencia. Por último mencionamos a la administración como aquella conducta dirigida a la articulación de la unidad, organizando personas y recursos, controlando los gastos, obteniendo recursos adicionales y negociando con otras unidades (pp.29 - 30).

Se ha abordado en la presente tesis lo relacionado al método de evaluar el desempeño laboral, por lo que Dessler y Verela (como se citó en Sum, 2015) señalan que en la evaluación de desempeño se utilizan distintos métodos, encontrándose dentro de ellos: Los ensayos críticos, que consisten en escribir una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que este mejore para transcribir un documento de este tipo, ya que no se necesita de formatos complejos ni de una amplia capacitación. Sin embargo es posible que con estos métodos la evaluación sea conveniente y este dominada tanto por las habilidades de escritura del evaluador como por el nivel de desempeño real del empleado; otro método es el de los Incidentes críticos, los que concentran la atención, la evaluación es la diferencia que existe entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto el evaluador se encargará de describir las acciones del trabajador y especialmente si fueron eficiente o ineficiente en determinada situación, por lo que deberá mencionar únicamente las conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos de este tipo, y propone un conjunto amplio de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesita mejorar sus fortalezas. El método de escala grafica de calificación, es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación, aquí el evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los

conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa los cuales calificará por medio de escalas graduadas. Se señala también el método de escala de calificación basada en el comportamiento y que combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas; se califica al personal con base en reactivos ubicados que se encuentran a lo largo de un continuo proceso; los reactivos son ejemplos de conductas reales en el trabajo, y no listas de rasgo o descripciones generales. Finalmente el método de comparación forzada, que evalúa al empleado, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros (p.34 - 35).

Para terminar las teorías referentes al desempeño laboral, es necesario hacer referencia a las dimensiones que este abarca, entre ellas podemos mencionar, a la calidad de vida laboral, el cumplimiento de metas y el liderazgo; empezaremos definiendo la calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (Granados, 2011, p.224).

Dicho de otra manera, la calidad de vida en el trabajo, involucra la satisfacción del trabajador en el desarrollo de sus labores, lo cual le permitirá alcanzar el nivel de bienestar deseado.

Ahora veamos lo referente a la dimensión cumplimiento de metas, donde definiremos la palabra meta, como aquel objetivo, o propósito que el individuo pretende alcanzar en la vida.

Por su parte Locke (como se citó en Fischman y Matos, 2014), piensa que una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerza en lograr (p.128).

Los especialistas en materia de recursos humanos señalan que la fijación de metas sugiere que mientras más conjuntamente se establezcan estas, más probable es que las personas que conforman una organización las acepten, se sientan motivadas y vean la evaluación de desempeño como un proceso justo y razonable (Campos, 2008, p.127).

Continuando con el desarrollo de las dimensiones del desempeño laboral, el liderazgo es definido como “la relación de influencia que ocurre entre los líderes y

sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2007, párr.1).

Según precisa Alles (2002) liderazgo “es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo” (p. 104).

Hay que mencionar además que, para Varela y Salgado (2010) mencionan que “serán líderes o tendrán el potencial de serlo todas aquellas personas que tengan otras a su cargo y no solamente quienes detenten el título de gerente general, director o presidente” (p. 118).

Por tanto, podemos concluir diciendo que puede considerarse líder a una persona, cuando ésta es capaz de influir en la forma de ser o actuar de otras personas, así como también del grupo de trabajo.

#### 1.4. Formulación del problema

Frente a la realidad problemática descrita líneas arriba y habiéndose realizado los trabajos previos como antecedentes así como las teorías planteadas relacionadas con el tema se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017?

#### 1.5. Justificación del estudio

La presente tesis fue desarrollada teniendo en cuenta que su objetivo general fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados de la Santa.

Se justifica porque se detectó una problemática en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, viéndose afectada la mejora significativa de la productividad de cada trabajador de la institución.

Se realizará para establecer si los factores que motivan al recurso humano, se encuentran involucrados con la calidad de vida en el trabajo, el cumplimiento de metas, y el liderazgo; los cuales harán factible el buen desempeño laboral, haciendo que su trabajo sea más interesante y significativo, permitiendo de esta manera que el trabajador realice sus labores con profesionalismo, compromiso responsabilidad y lealtad, tomando conciencia de la importancia que tiene el

cumplir con el desarrollo de su trabajo a fin de superar sus propias expectativas, de la organización y de los usuarios.

La tesis desarrollada cuenta con relevancia social porque los resultados que se obtengan del estudio, se verán reflejados en el logro de metas a corto plazo, mayor productividad, rendimiento eficiente en las labores por cada trabajador, así como la mejora en las relaciones humanas entre el personal directivo y los subordinados; siendo estas ventajosas para todo el equipo de trabajo que engloba a la estructura orgánica de la organización.

A su vez la investigación, tiene implicancias prácticas porque ayudará a detectar situaciones y/o conductas negativas que existan en todas las áreas de la organización, lográndose resolver mediante la toma de decisiones así como la aplicación de medidas preventivas necesarias, con la finalidad de revertir dicha situación, dándole una alternativa de solución ideal, convirtiéndola en exitosa.

El estudio de investigación planteado, desarrolla valor teórico porque ayudará a conocer el grado de esfuerzo permanente que presenta cada uno de los trabajadores de la institución hacia la consecución de sus objetivos así como de la organización; lo cual involucra el alto nivel de integración de la disposición de cada uno de los trabajadores, sea esta física, intelectual y emocional, aspectos que se consideran relevantes para la mejora en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, su utilidad metodológica para el presente estudio es de suma importancia porque los resultados que se obtengan serán determinantes para plantear estrategias motivacionales, advertir y superar obstáculos que puedan interferir con el logro de los objetivos y el éxito de la organización, no descartando la posibilidad de que las conclusiones que resulten de ésta investigación puedan ser impartidas con otras entidades del sector público.

Finalmente la tesis en mención presenta justificación legal, puesto que se ampara jurídicamente en la Ley N° 30220 y el Reglamento General de la Universidad César Vallejo.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

H : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

#### 1.6.2. Hipótesis específicas

H : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

H : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

### 1.7. Objetivos

#### 1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

#### 1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.



Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

**CAPÍTULO II**

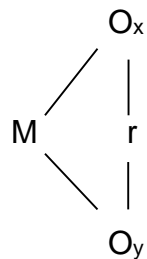
**MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el “término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p.128).

En la presente investigación se utilizó el diseño descriptivo – correlacional. Hernández et al. (2014) refiere que “con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). A su vez Hernández et al. (2014) señala que es correlacional porque “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93). El diseño de investigación que se utilizó en la presente tesis queda sintetizado de la siguiente manera:



dónde:

M= Muestra

O<sub>x</sub>= Motivación

O<sub>y</sub>= Desempeño Laboral

r = Relación entre ambas variables.

### 2.2. Variables, operacionalización

#### Variables

Las variables “son características observables que posee cada persona, objeto o institución, y que al ser medidas, varían cuantitativa y cualitativamente una en relación a la otra” (Valderrama, 2002, p.157).

Asimismo, Hernández et al. (2014) sostiene que “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105).

Las variables desarrolladas en la presente tesis son:

$V_x$ = Motivación

$V_Y$ = Desempeño laboral

## Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	La motivación es la energía que dirige nuestras conductas. (Fischman y Matos, 2014, p.18)	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto a la motivación al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca.	Intrínseca	Competencia de tareas	1	Bajo Medio Alto
				Ejecución de tarea	2	
				Cumplimiento oportuno	3	
				Necesidad de cambio	4	
				Conducta profesional	5	
			Extrínseca	Recompensa por tareas	1	
				Sentimientos de logro	2	
				Condiciones ambientales	3	
				Metas laborales	4	
				Amonestación laboral	5	
			De logro	Reconocimiento laboral	1	
				Éxito institucional	2	
				Evaluaciones continuas	3	
				Necesidad de automejora	4	
				Resultados de labores	5	
Desempeño laboral	Desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales al logro de metas superiores. (Varela y Salgado, 2010, p. 24).	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca.	Calidad de vida laboral	Satisfacción plena	1	Deficiente Regular Bueno
				Objetivos institucionales	2	
				Rendimiento laboral	3	
				Trabajo organizado	4	
				Actividades sociales	5	
			Cumplimiento de metas	Misión de la institución	1	
				Estrategias	2	
				Coordinación en grupo	3	
				Planificación de trabajo	4	
				Eficiencia	5	
			Liderazgo	Habilidad en las tareas	1	
				Apoyo laboral	2	
				Entusiasmo laboral	3	
				Trabajo en equipo	4	
				Capacidad laboral	5	

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Carrasco (2005), "Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación" (pp. 236 - 237).

Según, Hernández (como se citó en Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

La población estuvo representada por el Decano, los directivos y el personal administrativo, todos pertenecientes al Colegio de Abogados del Santa, correspondiente a 20 personas. Asimismo se solicitó la autorización para la realización de la presente investigación, contando con la aprobación del Decano de la referida entidad.

COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA	
SUJETOS	Nº
DECANO	01
DIRECTIVOS	10
PERSONAL ADMINISTRATIVO	9
TOTAL	20

#### Muestra

Hernández et al. (2014) menciona que "la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población" (173). Siguiendo a Valderrama (2002, p.184), "es un subconjunto representativo de un universo o población". La muestra para la presente investigación estuvo representada por 20 personas integrado por el Decano, los directivos y personal administrativo, todos ellos pertenecientes al Colegio de Abogados del Santa. Al haber sido la población pequeña y posible acceder a ella sin limitación alguna, no se consideró necesario seleccionar una muestra; por lo que se trabajó con toda la

población, que al mismo tiempo estuvo constituida por la muestra, es decir se consideró una población muestral en la tesis desarrollada.

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

##### Técnica

Arias (1999), afirma que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.25).

Para realizarla presente investigación se empleó la técnica de recolección de datos llamada encuesta. Puede definirse “la encuesta como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (Carrasco, 2005, p.314).

##### Instrumento/s

Arias et al. (1999) señala que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p.25).

En la realización de la presente tesis se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, siendo éste definido por Hernández et al. (2014) como “el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

Los cuestionarios presentados en esta investigación hacen referencia a las variables de la motivación y del desempeño laboral.

El cuestionario sobre la motivación estuvo dirigido a los trabajadores del Colegio de Abogados de la Santa, el cual evaluó el nivel de motivación en los mencionados trabajadores. A su vez, en el cuestionario se señalaron los indicadores y dimensiones que se evaluaron, siendo éstas últimas la dimensión intrínseca con sus indicadores de competencias de tareas, ejecución de tareas, cumplimiento de metas, necesidad de cambio, conducta profesional; en la dimensión extrínseca se evaluó los indicadores de recompensa por tareas, sentimientos de logro, condiciones ambientales, metas laborales y amonestación laboral; mientras que en la dimensión de logro se valoró el reconocimiento laboral, el éxito institucional, las

evaluaciones continuas, la necesidad de automejora y los resultados de labores. El número de ítems que presentó el citado cuestionario fue de quince (15); tuvo una interpretación de resultados cuantitativos, su forma de administración se dio de manera individual, contó con una duración aproximada de 20 minutos. Se debe agregar que el objetivo del cuestionario fue identificar el nivel de motivación en los trabajadores de la institución ya mencionada. Presentó una escala de medición ordinal con alternativas de siempre (3), casi siempre (2), a veces (1), nunca (0). Se debe agregar que el análisis del estadístico se presentó en cuadros y barras porcentuales y se aplicó el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis. Su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach fue de 0,793, siendo su validez a través de dos juicios de expertos.

En lo que toca al cuestionario del desempeño laboral, cabe mencionar que estuvo dirigido a los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, evaluándose el nivel de desempeño de dichos trabajadores. También en el cuestionario se señalaron los indicadores y dimensiones que se evaluaron, las mismas que fueron, dimensión calidad de vida laboral, que presentó los siguientes indicadores satisfacción plena, objetivos institucionales, rendimiento laboral, trabajo organizado, actividades sociales; por cuanto en la dimensión cumplimiento de metas, sus indicadores fueron misión de la institución, estrategias, coordinación en grupo, planificación de trabajo y eficiencia; además la dimensión liderazgo presentó como indicadores, la habilidad en las tareas, apoyo laboral, entusiasmo laboral, trabajo en equipo, capacidad laboral. En cuanto al número de ítems propuestos en el cuestionario en mención, este fue de quince (15). La interpretación de sus resultados fueron cuantitativos; se debe agregar que su forma de administración se dio de manera individual, además contó con una duración aproximada de 20 minutos. Otro punto es que el objetivo del cuestionario fue identificar el nivel desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa. Acerca de su escala de medición, ésta fue ordinal con alternativas de siempre (3), casi siempre (2), a veces (1), nunca (0).



El análisis del estadístico se presentó en cuadros y barras porcentuales, habiéndose aplicado el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis. Por lo que se refiere a su confiabilidad, ésta fue dada mediante el Alfa de Cronbach que fue de 0,806, sobre su validez ésta se desarrolló a través de dos juicios de expertos.

#### Validez

Hernández et al. (2014) señala que es el “grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

Hay que mencionar además, según indica Hernández et al. (2014) que “la validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201).

Los instrumentos de recolección de datos que se han empleado para el desarrollo de ésta tesis, han sido sometidos a la validez de dos expertos con grado de magister en gestión pública. (Anexo N° 1).

Sobre la validez de juicio de expertos Valderrama (2002, p. 198) menciona que “el juicio de expertos viene a ser el conjunto de opiniones que brindan los profesionales de experiencia”.

#### Confiabilidad

Hernández et al. (2014) menciona que la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Habría que decir también, que Carrasco (2005), menciona que “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339).

En la presente investigación para establecer la confiabilidad del instrumento de recolección de datos mediante los cuestionarios, se realizó una prueba piloto a 10 personas, obteniéndose la confiabilidad a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde el resultado respecto al cuestionario de la variable motivación fue de 0,793, manifestándose que el instrumento es

bueno. En relación al cuestionario de la variable desempeño laboral se alcanzó una confiabilidad de 0.806, siendo el instrumento también bueno.

Cuando los instrumentos han sido validados mediante el juicio de expertos y la prueba piloto, es necesario realizar una prueba más; los datos que se obtengan de esta prueba serán utilizados para la comprobación de la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual presenta valores entre 0 y 1, donde 0 tiene confiabilidad nula, mientras que 1 representa confiabilidad total. La primordial ventaja de este procedimiento es que requiere solo una administración de la prueba (Valderrama, 2002, p.218).

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva, para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis, de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el Coeficiente de Correlación de Pearson, por cuanto ambas variables se encontraron en el nivel de medición intervalo, cuya fórmula fue:

$$r = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left(\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right) \left(\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right)}}$$

## 2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tomados en cuenta en la realización de la presente investigación fueron:

Principio de anonimato, representado por aquella condición o estado de anónimo.

Principio de confidencialidad, que garantiza que aquello que se hace, dice o realiza es en confianza.

Principio de beneficencia, en donde durante el estudio de la presente investigación se explicó a los participantes los beneficios y riesgos a los que estarían sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.

Principio de justicia, ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del rendimiento académico.

Respeto a la autonomía, este principio se plasmara a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tendrá cuidado en la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.

Principio de fidelidad, respetando el cumplimiento de lo planteado en el proyecto con los cambios debidamente justificados asegurando que los participantes de la muestra nadie conocerá la información proporcionada por ellos.

Por último, respecto a la originalidad de la información desarrollada y vertida en la presente investigación, ésta fue sometida a la aplicación del software turnitin o también llamado programa antiplagio, a fin de evitar que el instrumento contenga información reproducida de otros autores.

**CAPÍTULO III**

**RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

Tabla 1

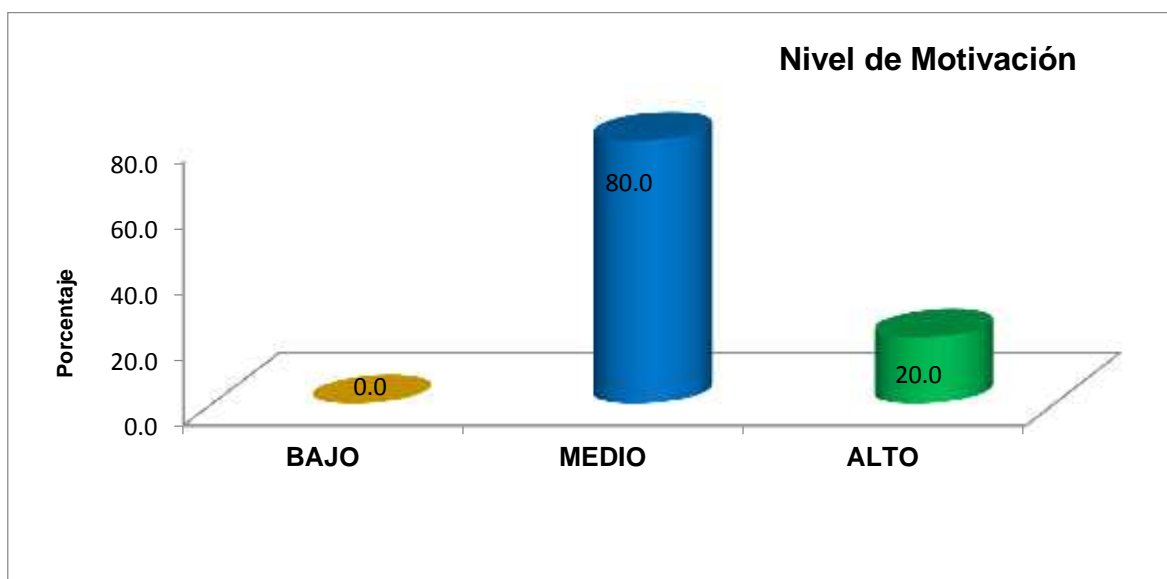
Nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[00 – 14]	0	0,0
MEDIO	[15 – 29]	16	80,0
ALTO	[30 – 45]	4	20,0
Total		20	100,0

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

Figura 1

Nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.



#### Interpretación

En la tabla 1, se ha identificado que ningún trabajador del Colegio de Abogados del Santa presenta motivación de nivel bajo, sin embargo el 80,0% de los mismos tienen motivación de nivel medio y el 20,0% poseen motivación de nivel alto. De esto se puede decir que mayormente la motivación de los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa es de nivel medio.

Tabla 2

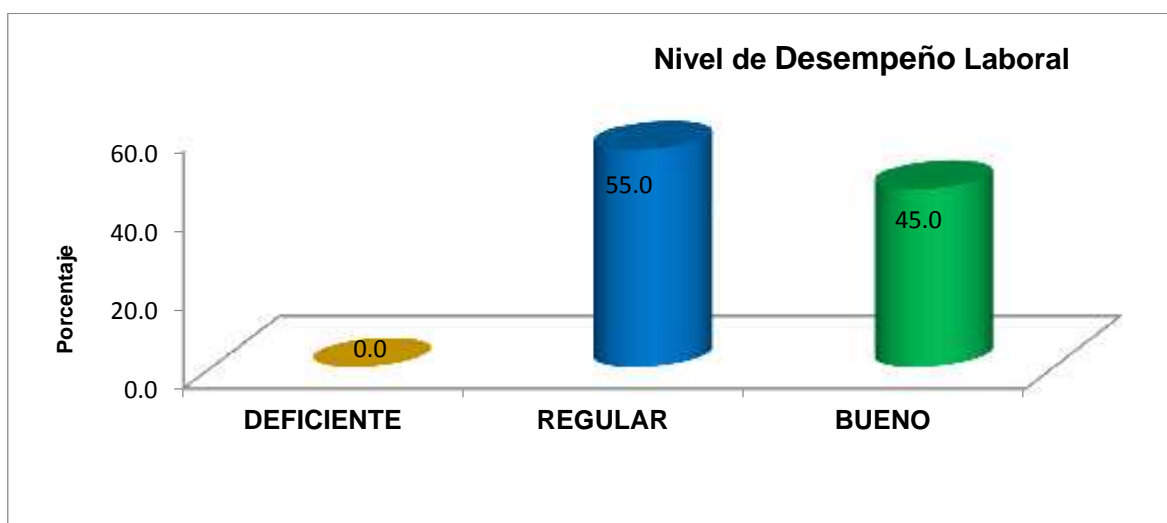
Nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 14]	0	0,0
REGULAR	[15 – 29]	11	55,0
BUENO	[30 – 45]	9	45,0
Total		20	100,0

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

Figura 2

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.



### Interpretación

En la tabla 2, se ha identificado que no hay trabajador del Colegio de Abogados del Santa, cuyo desempeño laboral sea de nivel deficiente, sin embargo el 55,0% de los trabajadores tienen desempeño laboral de nivel regular y el 45,0% califica con desempeño laboral de nivel bueno. De esto se puede decir que mayormente el desempeño laboral del trabajador del Colegio de Abogados del Santa es de nivel regular a bueno, como así lo establece el 100,0% de los trabajadores.

Tabla 3

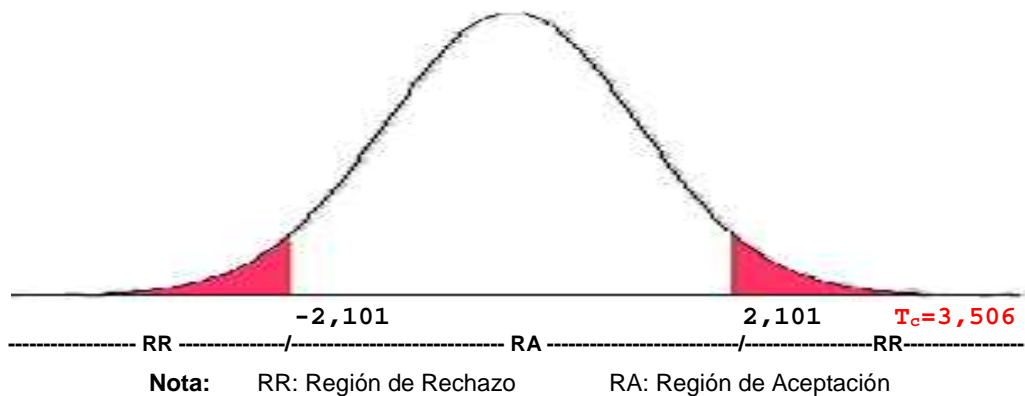
Relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

Grado de relación: Motivación y Desempeño Laboral, dimensión: Calidad de vida laboral.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ... con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,637$	$H_0 : \dots_{xy} = 0$ $H_r : \dots_{xy} \neq 0$	$\Gamma = 0,05$	18	$T_c = 3,506$	$p = 0,003$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

Figura 3

Demostración de la existencia de relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral



Interpretación

Observando la tabla 3, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral es  $r_{xy}=0,637$ , el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto a la calidad de vida laboral también se mejora. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 3,506$ ) ha generado una significancia  $p = 0,003$

inferior al nivel de significancia fijado  $\Gamma = 0,05$  y en la figura 3, el valor calculado ( $T_c = 3,506$ ) es superior al valor tabular(2,101), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior al 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

**Tabla 4**

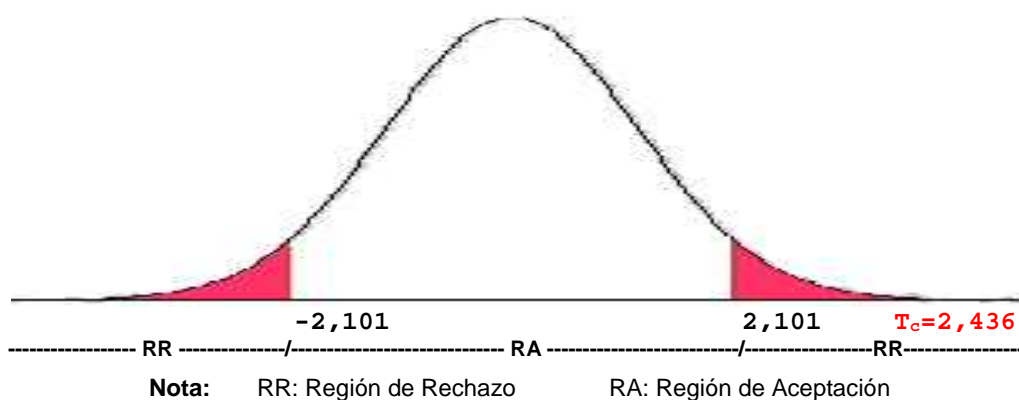
*Relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.*

Grado de relación: Motivación y Desempeño Laboral, dimensión: Cumplimiento de metas.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ... con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,498$	$H_0 : \dots_{xy} = 0$ $H_r : \dots_{xy} \neq 0$	$\Gamma = 0,05$	18	$T_c = 2,436$	$p = 0,025$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

**Figura 4**

*Demostración de la existencia de relación entre la motivación y desempeño laboral, en la dimensión cumplimiento de metas.*





### Interpretación

Observando la tabla 4, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas es  $r_{xy}=0,498$ , el cual expresa que la relación es moderada y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de metas también se mejora. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 2,436$ ) ha generado una significancia  $p = 0,025$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 4, el valor calculado ( $T_c = 2,436$ ) es superior al valor tabular ( $2,101$ ), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior al 95%, se establece que efectivamente existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 5

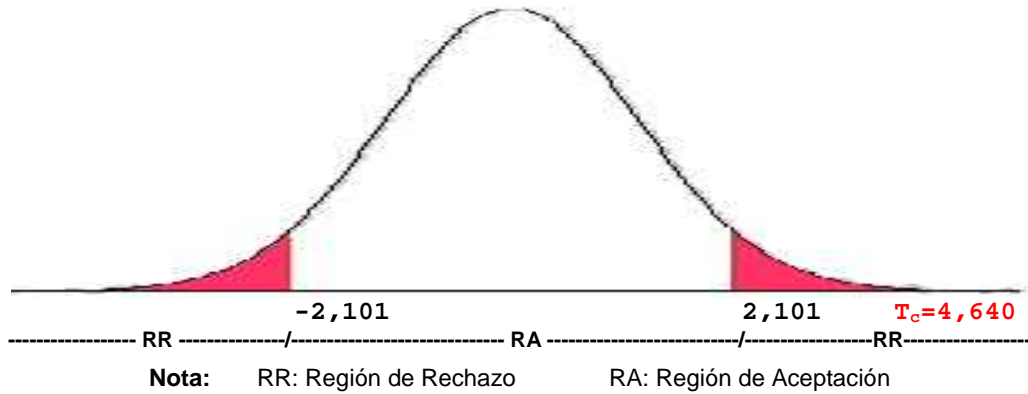
*Relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.*

Grado de relación: Motivación y Desempeño Laboral, dimensión: Liderazgo.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ... con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,738$	$H_0 : \dots_{xy} = 0$ $H_r : \dots_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 4,640$	$p = 0,000$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

Figura 5

Demostración de la existencia de relación entre la motivación y desempeño laboral, en la dimensión, liderazgo.



### Interpretación

Observando la tabla 5, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión liderazgo es  $r_{xy}=0,738$ , el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al liderazgo también se mejora. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 4,640$ ) ha generado una significancia  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 5, el valor calculado ( $T_c = 4,640$ ) es superior al valor tabular ( $2,101$ ), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior al 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 6

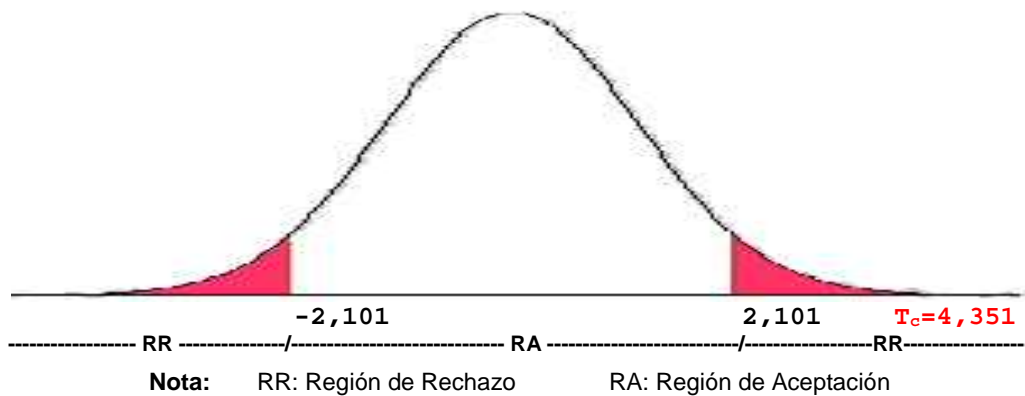
Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

Grado de relación: Motivación y Desempeño Laboral.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ... con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,716$	$H_0 : \dots_{xy} = 0$ $H_r : \dots_{xy} \neq 0$	$\Gamma = 0,05$	18	$T_c = 4,351$	$p = 0,000$	Se rechaza $H_0$

Fuente: Colegio de Abogados del Santa

Figura 6

Demostración de la existencia de relación entre la motivación y desempeño laboral.



### Interpretación

En la tabla 6, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral es  $r_{xy}=0,716$ , el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 4,351$ ) ha generado una significancia  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la figura 6, el valor calculado ( $T_c = 4,351$ ) es

superior al valor tabular (2,101), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior al 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

**CAPÍTULO IV**  
**DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se demuestra que efectivamente existe una relación muy significativa entre las variables pues al aplicar la correlación de Pearson arrojó  $r_{xy}=0,716$  el cual expresa una relación muy fuerte y directamente positiva por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

El fundamento de las teorías relacionadas al tema corrobora esta relación, pues la motivación que está determinada por la personalidad, el ambiente social, las actitudes, intereses y deseos influye de manera directa en la obtención de metas personales cuando de desempeño laboral se trata, produciendo satisfacción personal ello según Uscanga y García (2008); como también Martínez (2013), precisa que una persona motivada internamente siente la necesidad de comprometerse y ofrecer lo mejor de sí misma en el trabajo; Madrigal (2015) a su vez precisa que la motivación permite canalizar el esfuerzo y la energía durante el trabajo orientando las conductas de los trabajadores hacia el logro de objetivos que se busca al interior de una organización, por su parte Varela y Salgado (2010) precisan que la motivación intrínseca produce satisfacción en el trabajo, ya que ésta se siente retada en los quehaceres que realiza, haciendo las cosas por el interés de mejorar, por satisfacer su curiosidad como medio de expresarse y comunicarse tomando el trabajo como una forma de diversión; en tanto la motivación extrínseca permite el ser reconocido y recompensado o tener reconocimiento producto del trabajo que realiza; de otra parte Conde (2008), precisa que una persona motivada lucha por tener éxito en su carrera, busca la automejora, es el deseo de obtener una recompensa para él y su familia, busca el dominio de sus habilidades y destrezas para alcanzar niveles más altos que los actuales, pero para ello se necesita de una persona disciplinada, que sea constante en el trabajo y que se prepare y capacite previamente.

En cuanto a los objetivos específicos se ha identificado que el 80% de los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa su nivel de motivación es

medio mientras que su desempeño laboral fluctúa en regular 55% y bueno 45%, estos resultados fueron indicadores que nos llevaron a establecer que había un indicio de relación entre ambas variables.

Los resultados anteriores de alguna manera tienen similares características a los encontrados por Enríquez (2014), quien encuentra en su estudio en relación al grado de motivación, que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de buena a excelente y para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron entre el nivel muy bueno y excelente.

En cuanto a los objetivos específicos, al establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral la correlación arrojó  $r_{xy}=0,639$ , expresando una relación muy fuerte y directamente positiva; en la dimensión cumplimiento de metas el grado de correlación fue de  $r_{xy}=0,498$ , expresando una relación moderada y directamente positiva; y en la dimensión liderazgo se encuentra una correlación de  $r_{xy}=0,738$  expresando una relación muy fuerte y directamente positiva; lo anterior nos lleva a afirmar que en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora significativamente.

Los datos anteriores nos conllevan a pensar que se alcanzaron eficientemente los objetivos trazados en la investigación, demostrándose a su vez la validez de las hipótesis alternas y rechazándose las hipótesis nulas.

Es necesario precisar tal como lo afirma Pila (2012), que es imprescindible que los trabajadores realicen prácticas motivacionales que conlleven al desarrollo de habilidades comunicativas o como lo señalan Alvarado y Aguilar (2013), que cuando los trabajadores van ascendiendo en la estructura orgánica de una organización debido a la influencia de una motivación extrínseca o intrínseca, el trabajador busca mejor alcanzar sus metas; Silva (2015) por su parte concluye que el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores y que cuando este incide de manera negativa en el desempeño laboral impera la desconfianza en la organización y surgen los conflictos y la ruptura de relaciones humanas.

Es importante señalar que los instrumentos para recolectar datos, fueron elaborados por la investigadora y que tiene una confiabilidad para su aplicación según el Alfa de Cronbach de ( $\alpha=0,793$ ) el cuestionario sobre motivación y el cuestionario sobre desempeño laboral arrojó ( $\alpha=0,806$ ), por lo que es recomendable ser utilizados en otras investigaciones con nuestras más amplias con características similares a la realidad donde fueron aplicados.



**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

### 5.1. Conclusión general

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral es  $r_{xy}=0,716$ , el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora (tabla 6).

### 5.2. Conclusiones específicas

Se ha identificado que ningún trabajador del Colegio de Abogados del Santa presenta motivación de nivel bajo, sin embargo el 80,0% de los mismos tienen motivación de nivel medio y el 20% poseen motivación de nivel alto (tabla 1).

Se ha identificado que no hay trabajador del Colegio de Abogados del Santa, cuyo desempeño laboral sea de nivel deficiente, sin embargo el 55,0% de los trabajadores tienen desempeño laboral de nivel regular y el 45,0% califica con desempeño laboral de nivel bueno (tabla 2).

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral es  $r_{xy}=0,637$ , el cual expresa que la relación es muy buena y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto a la calidad de vida laboral también se mejora (tabla 3).

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas es  $r_{xy}=0,498$ , el cual expresa que la relación es moderada y directamente positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de metas también se mejora (tabla 4).

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables motivación y desempeño laboral en la dimensión liderazgo es  $r_{xy}=0,738$ , el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente

positiva, es decir, en la medida que la motivación de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al liderazgo también se mejora (tabla 5).

**CAPÍTULO VI**

**RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al Decano y a los Directivos del Colegio de Abogados del Santa, realizar de manera frecuente, planes, evaluaciones de desempeño y programas motivacionales adecuados y eficientes, para mejorar significativamente el desempeño laboral de todos los integrantes de la organización.

A todos los integrantes del Colegio de Abogados del Santa; mantener el nivel de comunicación transversal, para reforzar la confianza entre todos los trabajadores.

Al Decano del Colegio de Abogados del Santa, participar de los resultados obtenidos de la presente investigación, a los integrantes de la entidad donde se llevó a cabo, a fin de lograr incentivarlos a continuar mejorando.

A los futuros maestrantes, que se realicen este tipo de estudios en entidades donde exista una población mayor que la estudiada.

A los futuros maestrantes, que en las presentes investigaciones apliquen como instrumentos de recolección de datos, las entrevistas personales, a cargo de un profesional experto en la materia.

A las Autoridades de la Universidad César Vallejo; motivar a los nuevos maestrantes a continuar investigando ampliamente acerca del factor motivación en las personas y las consecuencias que se derivan de ésta en el desempeño de las funciones laborales.

A los futuros maestrantes y doctorandos, a pesar de existir una relación moderada y directamente positiva en la dimensión cumplimiento de metas, poner mayor énfasis e identificar aquellos aspectos críticos que puedan estar creando problemas en el cumplimiento de las metas propuestas.

**CAPITULO VII**

**REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Alvarado Herrada, M. y Aguilar Marín, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). (Acceso el 27 de Octubre de 2016)
- Aranda Bernabé, S. (2015). *Motivación laboral y satisfacción de los clientes internos en las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro restaurantes pollerías del casco urbano de Chimbote*. (Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). (Acceso el 30 de Octubre de 2016)
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. (3.a ed). Caracas: Episteme
- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. (Tesis de maestría, Universidad de Chile). (Acceso el 29 de Octubre de 2016)
- Campos, S. (2008). Manual de gestión de recursos humanos. Lima: Gaceta Jurídica S.A
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos E.I.R.L
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2.a ed.). Caracas: Uyapar
- Chávez Ferrer, J. y Villalobos de Valdez, J. (2009). *Clima organizacional, desempeño y satisfacción laboral en el Grupo comunicacional Teleuno*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta). (Acceso, el 31 de Mayo 2017)

- Conde, C. (28 de enero de 2008). La motivación para el logro [todo sobre pedagogía y educación]. Recuperado de <http://www.pedagogia.es/motivacion-para-logro/>
- Cristancho, F. (10 de mayo de 2016). 7 características de un colaborador de alto desempeño [Productividad]. Recuperado de <http://blog.acsendo.com/7-caracteristicas-colaborador-alto-desempeno/>
- Daft, R. (2007). La experiencia del liderazgo. (3.a ed). Madrid, España: Cengage Learning
- Enríquez Laredo, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos). (Acceso el 27 de Octubre de 2016)
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). Motivación 360°. Lima: Planeta Perú S.A
- Gonzales Ruiz, F y Villar Marín, E. (2011). *Motivación y su relación con el rendimiento académico en los alumnos del segundo grado de educación secundaria de la I. E. "José Abelardo Quiñones" de Nuevo Chimbote – 2011*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa). (Acceso el 30 de Octubre de 2010)
- Granados, I. (Diciembre, 2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI, (14), p.224
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México D.F: Mc Graw Hill
- López Moncada, Gloria. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional I La Libertad*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 26 de Octubre de 2016)
- Martínez Gómez, L. (17 de abril de 2013). Las siete características de la motivación auténtica [Gestal sin fronteras]. Recuperado de <https://gestaltsinfronteras.com/2013/04/17/las-siete-caracteristicas-de-la-motivacion-sana/>



- McClelland, D. (7 de junio de 2009). Motivación de logro [temáticas de desarrollo humano]. Recuperado de <https://logroymotivacion.blogspot.pe/2009/06/motivacion-de-logro.html>
- Parillo, E. (3 de mayo de 2016). Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. *La República*. Recuperado de <http://larepublica.pe/impresasociedad/764577-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-las-empresas>
- Pila Chipugsi, J. (2012). *La comunicación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes del I – II nivel de inglés*. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 27 de Octubre 2016)
- Pita Ojeda, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. (Tesis de maestría, Universidad de Colombia). (Acceso el 29 de Octubre de 2010)
- Rodríguez Alvarado, J. (2011). *Factores que influyen en la motivación laboral de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas de Chimbote 2011*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa). (Acceso el 30 de Octubre de 2010)
- Sevillano Gamboa, M. (2015). *Relación entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora en los estudiantes de cuarto año de secundaria de una Institución Educativa Particular del Distrito de Chorrillos*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma). (Acceso el 27 de Octubre de 2016)
- Silva Huamantumba, Edman. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín). (Acceso el 26 de Octubre de 2016)

- Sum Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). (Acceso el 14 de Junio de 2017)
- Tecoloco.com. (05 de noviembre de 2012). El tráfico afecta la eficiencia laboral [tu mejor fuente de información laboral en la región.]Recuperado de <http://www.tecoloco.com/blog/el-trafico-afecta-la-eficiencia-laboral.aspx#ixzz4OCpMfHIt>
- Torres Álvarez, M. (2007). *Desempeño laboral del profesional de enfermería relacionado con la satisfacción del usuario adulto maduro hospitalizado en el servicio de medicina del hospital III Essalud, Chimbote 2007*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa). (Acceso el 30 de Octubre de 2016)
- Uscanga, M. y García, A. (2008). Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. Recuperado de [https://issuu.com/econoboy\\_conde/docs/dmt](https://issuu.com/econoboy_conde/docs/dmt)
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos E.I.R.L
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). El desempeño de los individuos en las organizaciones. Caracas, Venezuela: Ediciones IESA
- Vargas, J. (2011). Modelos de motivación [Diapositivas]. México: Universidad de Guanajuato

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos.

### CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimado amigo, a continuación se presentan una serie de proposiciones; para las cuales le agradeceré que exprese su opinión, teniendo en consideración que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere que mejor expresa su punto de vista de acuerdo a los siguientes ítems:

SIEMPRE (3)	CASI SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
-------------	------------------	-------------	-----------

N°	Ítems	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	¿Sientes que tienes competencias para realizar tareas de mayor responsabilidad?				
2	¿Ejecutas otras tareas aparte del cargo que desempeñas dentro de la organización?				
3	¿Cumples con tus labores de manera oportuna?				
4	¿Sientes la necesidad de cambiar de trabajo?				
5	¿Crees que la conducta que proyectas es profesional?				
6	¿Adicionalmente a tu remuneración, recibes alguna recompensa por el cumplimiento de tus tareas?				
7	¿Experimentas sentimientos de logro en tu trabajo?				
8	¿Las condiciones ambientales influyen en tu rendimiento laboral?				
9	¿Se establecen las metas laborales con la participación de todos los trabajadores?				
10	¿Se imponen castigos o amonestaciones por falta de incumplimiento en tus labores?				
11	¿Considera Ud. que la institución reconoce el trabajo que realiza?				
12	¿Coopera con sus superiores para el éxito de la institución?				
13	¿La institución realiza evaluaciones continuas a sus trabajadores?				
14	¿Siente que tiene necesidades de automejora en su centro laboral?				
15	¿Considera Ud. que los resultados de sus labores dentro de la institución son favorables?				

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimado amigo, a continuación se presentan una serie de proposiciones; para las cuales le agradeceré que exprese su opinión, teniendo en consideración que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere que mejor expresa su punto de vista de acuerdo a los siguientes ítems:

	SIEMPRE (3)	CASI SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
--	-------------	------------------	-------------	-----------

N°	Ítems	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	¿Me siento satisfecho plenamente en mi trabajo?				
2	¿Estás de acuerdo en la forma como se cumplen los objetivos de la institución?				
3	¿Considera Ud. que el rendimiento laboral, asegura tu permanencia en la institución?				
4	¿Mantiene organizado su lugar de trabajo?				
5	¿Participa en actividades sociales programadas por la institución?				
6	¿Conoces la misión de la institución para la que laboras?				
7	¿Elabora estrategias para la realización de sus labores a corto plazo?				
8	¿Las coordinaciones entre los compañeros de trabajo son positivas?				
9	¿Planifica su trabajo antes de efectuarlo?				
10	¿Realizas tus labores en la organización con eficiencia?				
11	¿Sientes que tienes habilidades para realizar tareas de mayor responsabilidad?				
12	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo en la realización de sus labores?				
13	¿Realizas tu trabajo con entusiasmo?				
14	¿Realizan trabajos en equipo de manera frecuente?				
15	¿Considera Ud., que su capacidad laboral beneficia a la institución donde trabaja?				

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre la motivación.
<b>Autor (es)</b>	Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana.
<b>Dirigido a.</b>	Trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
<b>Evalúa.</b>	El nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
<b>Dimensiones e indicadores que evalúa.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intrínseca <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia de tareas.</li> <li>- Ejecución de tareas.</li> <li>- Cumplimiento oportuno.</li> <li>- Necesidad de cambio.</li> <li>- Conducta profesional.</li> </ul> </li> <li>2. Extrínseca <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensa por tareas.</li> <li>- Sentimientos de logro.</li> <li>- Condiciones ambientales.</li> <li>- Metas laborales.</li> <li>- Amonestación laboral.</li> </ul> </li> <li>3. De logro <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento laboral.</li> <li>- Éxito institucional.</li> <li>- Evaluaciones continuas.</li> <li>- Necesidad de automejora.</li> <li>- Resultados de labores.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Nro. de Items.</b>	15.
<b>Interpretación de resultados.</b>	Cuantitativos.
<b>Forma de administración.</b>	Individual.
<b>Duración.</b>	20 minutos aproximadamente.
<b>Objetivo.</b>	Identificar el nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
<b>Escala de medición.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre(3)</li> <li>- Casi siempre(2)</li> <li>- A veces (1)</li> <li>- Nunca (0)</li> </ul>
<b>Análisis del estadístico</b>	Los resultados se presentaran en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis.
<b>Confiabilidad.</b>	Alfa de Crombrach ( $r = 0,793$ )
<b>Validez.</b>	A través de Juicio de Expertos

Fecha: 25 de Mayo del 2017

Apellidos y Nombres: Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana



## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el desempeño laboral.
<b>Autor (es)</b>	Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana.
<b>Dirigido a.</b>	Trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
<b>Evalúa.</b>	El nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
<b>Dimensiones e indicadores que evalúa.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calidad de vida laboral. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción plena.</li> <li>- Objetivos institucionales.</li> <li>- Rendimiento laboral.</li> <li>- Trabajo organizado.</li> <li>- Actividades sociales.</li> </ul> </li> <li>2. Cumplimiento de metas. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión de la institución.</li> <li>- Estrategias.</li> <li>- Coordinación en grupo.</li> <li>- Planificación de trabajo.</li> <li>- Eficiencia.</li> </ul> </li> <li>3. Liderazgo. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad en las tareas.</li> <li>- Apoyo laboral.</li> <li>- Entusiasmo laboral.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Capacidad laboral.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Nro. de Items.</b>	15.
<b>Interpretación de resultados.</b>	Cuantitativos.
<b>Forma de administración.</b>	Individual.
<b>Duración.</b>	20 minutos aproximadamente.
<b>Objetivo.</b>	Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
<b>Escala de medición.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre(3)</li> <li>- Casi siempre(2)</li> <li>- A veces (1)</li> <li>- Nunca (0)</li> </ul>
<b>Análisis del estadístico</b>	Los resultados se presentaran en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis.
<b>Confiabilidad.</b>	Alfa de Crombrach ( $\Gamma = 0,806$ )
<b>Validez.</b>	A través de Juicio de Expertos

Fecha: 25 de Mayo del 2017

Apellidos y Nombres: Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana



## INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la tesis: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.
- 1.2. Investigador: Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana.
- 1.3. Objetivos:

General: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

Específicos:

  - Identificar el nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
- 1.4. Características de la población: Trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
- 1.5. Tamaño de la muestra: 20 trabajadores.
- 1.6. Nombre del instrumento:
  - Cuestionario sobre la motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.
  - Cuestionario sobre el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.



II. DATOS DEL INFORMANTE:

- 2.1. Apellidos y Nombres: Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana.
- 2.2. Grado Académico: Magister en Gestión Pública.
- 2.3. Institución donde labora: Centro de Emergencia Mujer - Chimbote
- 2.4. Experiencia laboral: Abogada del Centro de Emergencia Mujer de la ciudad de Chimbote y Docente en la Universidad Telesup – Chimbote.
- 2.5. Correo electrónico: m\_zenhia@hotmail.com
- 2.6. Teléfono: 943694366.
- 2.7. DNI: 41745219.



Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera  
GESTION PÚBLICA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: "Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017".

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación	Intrínseca	Competencia de tareas	1					X		X		X		X		
		Ejecución de tareas	2					X		X		X		X		
		Cumplimiento oportuno	3					X		X		X		X		
		Necesidad de cambio	4					X		X		X		X		
		Conducta profesional	5					X		X		X		X		
	Extrínseca	Recompensa por tareas	6					X		X		X		X		
		Sentimientos de logro	7					X		X		X		X		
		Condiciones ambientales	8					X		X		X		X		
		Metas laborales	9					X		X		X		X		
		Amonestación laboral	10					X		X		X		X		
	De logro	Reconocimiento laboral	11					X		X		X		X		
		Éxito institucional	12					X		X		X		X		
		Evaluaciones continuas	13					X		X		X		X		
		Necesidad de automejora	14					X		X		X		X		
		Resultados de labores	15					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Calidad de vida laboral	Satisfacción plena	1					X		X		X		X		
		Objetivos institucionales	2					X		X		X		X		
		Rendimiento laboral	3					X		X		X		X		
		Trabajado organizado	4					X		X		X		X		
		Actividades sociales	5					X		X		X		X		
	Cumplimiento de metas	Misión de la institución	6					X		X		X		X		
		Estrategias	7					X		X		X		X		
		Coordinación en grupo	8					X		X		X		X		
		Planificación de trabajo	9					X		X		X		X		
		Eficiencia	10					X		X		X		X		
	Liderazgo	Habilidad en las tareas	11					X		X		X		X		
		Apoyo total	12					X		X		X		X		
		Entusiasmo laboral	13					X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	14					X		X		X		X		
		Capacidad laboral	15					X		X		X		X		

  
 Mg. Zenaida Mariana Leiva Olivera  
 GESTIÓN PÚBLICA

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOSTRABAJADORES DEL COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA, 2017.

OBJETIVO : Identificar los niveles de las variables motivación y desempeño laboral.

DIRIGIDO A : A los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública.



DNI: 41745219

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Debe acompañar la validación de la base de datos.

Mg. Zenjia Mariana Leiva Olivera  
GESTIÓN PÚBLICA

Chimbote, 30 de Mayo del 2017



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Abogada en el Centro de Emergencia Mujer - Chimbote y Docente en la Universidad Privada TELESUP- Chimbote
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la Motivación y Cuestionario del Desempeño Laboral.
- 1.4 Autor del Instrumento: Br. Patricia Tatiana Murillo Rivera

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la tecnología educativa.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede aplicarse a la muestra real.

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

  
Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera  
GESTIÓN PÚBLICA

Chimbote, 30 de Mayo del 2017

## INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la tesis: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.
- 1.2. Investigador: Br. Murillo Rivera Patricia Tatiana.
- 1.3. Objetivos:

General: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.

Específicos:

  - Identificar el nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
  - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa 2017.
- 1.4. Características de la población: Trabajadores del Colegio de Abogados del Santa.
- 1.5. Tamaño de la muestra: 20 trabajadores.
- 1.6. Nombre del instrumento:
  - Cuestionario sobre la motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.
  - Cuestionario sobre el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.

II. DATOS DEL INFORMANTE:

- 2.1. Apellidos y Nombres: Mg. Colchado Sebastian, Maritza Dina.
- 2.2. Grado Académico: Magister en Gestión Pública.
- 2.3. Institución donde labora: Municipalidad Provincial del Santa.
- 2.4. Experiencia laboral: Entidad Pública.
- 2.5. Correo electrónico: madicol17@hotmail.com
- 2.6. Teléfono: 979499970.
- 2.7. DNI: 32964942.



Mg. Maritza Dina Colchado Sebastian



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** "Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017".

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación	Intrínseca	Competencia de tareas	1					X		X		X		X		
		Ejecución de tareas	2					X		X		X		X		
		Cumplimiento oportuno	3					X		X		X		X		
		Necesidad de cambio	4					X		X		X		X		
		Conducta profesional	5					X		X		X		X		
	Extrínseca	Recompensa por tareas	6					X		X		X		X		
		Sentimientos de logro	7					X		X		X		X		
		Condiciones ambientales	8					X		X		X		X		
		Metas laborales	9					X		X		X		X		
		Amonestación laboral	10					X		X		X		X		
	De logro	Reconocimiento laboral	11					X		X		X		X		
		Éxito institucional	12					X		X		X		X		
		Evaluaciones continuas	13					X		X		X		X		
		Necesidad de automejora	14					X		X		X		X		
		Resultados de labores	15					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Calidad de vida laboral	Satisfacción plena	1					X		X		X		X		
		Objetivos institucionales	2					X		X		X		X		
		Rendimiento laboral	3					X		X		X		X		
		Trabajado organizado	4					X		X		X		X		
		Actividades sociales	5					X		X		X		X		
	Cumplimiento de metas	Misión de la institución	6					X		X		X		X		
		Estrategias	7					X		X		X		X		
		Coordinación en grupo	8					X		X		X		X		
		Planificación de trabajo	9					X		X		X		X		
		Eficiencia	10					X		X		X		X		
	Liderazgo	Habilidad en las tareas	11					X		X		X		X		
		Apoyo total	12					X		X		X		X		
		Entusiasmo laboral	13					X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	14					X		X		X		X		
		Capacidad laboral	15					X		X		X		X		

  
 Mg. Maritza Dina Colchada Sebastián

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOSTRABAJADORES DEL COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA, 2017.

OBJETIVO : Identificar los niveles de las variables motivación y desempeño laboral.

DIRIGIDO A : A los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Colchado Sebastian, Maritza Dina.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública.



Mg. Maritza Dina Colchado Sebastian

DNI: 32964942

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Debe acompañar la validación de la base de datos.

  
Mg. Maritza Dina Colchado Sebastião

Chimbote, 30 de Mayo del 2017



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**


- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Colchado Sebastian Maritza Dina.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Especialista de la Sub Gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial del Santa.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de la Motivación y Cuestionario del Desempeño Laboral.
- 1.4 Autor del Instrumento: Br. Patricia Tatiana Murillo Rivera.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la tecnología educativa.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento puede aplicarse a la muestra real.

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 60%

  
Mg. Maritza Dina Colchado Sebastian

Chimbote, 30 de Mayo del 2017

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombrach	N de elementos
,793	15

Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítem	N
P1	2,20	,844	10
P2	1,90	,767	10
P3	2,40	,266	10
P4	1,30	1,121	10
P5	2,70	,233	10
P6	,70	1,567	10
P7	1,80	1,067	10
P8	2,10	,767	10
P9	1,50	1,166	10
P10	1,90	,988	10
P11	1,30	1,345	10
P12	2,60	,489	10
P13	1,70	2,011	10
P14	2,50	,500	10
P15	2,50	,278	10

$$\sum s_i^2 = 13,409$$

Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
P1	,781
P2	,782
P3	,777
P4	,783
P5	,796
P6	,747
P7	,762
P8	,774
P9	,770
P10	,825
P11	,753
P12	,796
P13	,750
P14	,803
P15	,797

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
29,10	$S_T^2 = 51,656$	7,187	15

$$r = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{15}{15-1} \left[ 1 - \frac{13,409}{51,656} \right]$$

$$r = 0,793$$

El instrumento (cuestionario) que mide la motivación ha dado una confiabilidad a través del Alfa Crombrach ( $r = 0,793$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno.

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombrach	N de elementos
,806	15

#### Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítem	N
PP1	2,20	1,067	10
PP2	2,00	,666	10
PP3	2,00	1,334	10
PP4	2,80	,178	10
PP5	1,90	,876	10
PP6	2,80	,178	10
PP7	2,30	,456	10
PP8	2,10	,545	10
PP9	2,30	,456	10
PP10	2,70	,233	10
PP11	2,20	,845	10
PP12	2,30	,677	10
PP13	2,20	,622	10
PP14	1,80	,622	10
PP15	2,80	,178	10

$$\sum s_i^2 = 8,933$$



### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Crombrach de cada elemento
PP1	,823
PP2	,805
PP3	,787
PP4	,798
PP5	,819
PP6	,802
PP7	,782
PP8	,808
PP9	,806
PP10	,814
PP11	,772
PP12	,788
PP13	,771
PP14	,795
PP15	,794

### Estadísticos de la escala

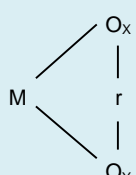
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
34,40	$s_T^2 = 36,044$	6,004	15

$$r = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{15}{15-1} \left[ 1 - \frac{8,933}{36,044} \right]$$

$$r = 0,806$$

El instrumento (cuestionario) que mide el desempeño laboral ha dado una confiabilidad a través del Alfa Crombrach ( $r = 0,806$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno.

## Anexo2: Matriz de consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017?	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	Variable X Motivación	Variable X Motivación - Intrínseca - Extrínseca - De logro	Método Descriptivo correlacional  
	Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017?	<p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p>			
	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICAS</b>			
Identificar el nivel de motivación en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.	Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.	<p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la motivación</p>	Desempeño laboral - Calidad de vida laboral - Cumplimiento de metas - Liderazgo	<p>M = muestra O<sub>x</sub> = información que se recoge de la variable X. O<sub>y</sub> = información que se recoge de la variable Y. r = relación</p>	
Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de					

	<p>Abogados del Santa, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p>	<p>y el desempeño laboral en la dimensión calidad de vida laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de metas en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017.</p>			
--	--	--	--	--	--

**Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.**



## COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

### EL QUE SUSCRIBE, DECANO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA

#### CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejamos constancia que la **Srta. Patricia Tatiana Murillo Rivera**, identificada con DNI N° 40561915, estudiante del curso de maestría de Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo de Chimbote, ha realizado y aplicado el día 25 de mayo del presente año, los instrumentos de recolección de datos como son las encuestas de motivación y desempeño laboral al personal que labora en dicha entidad, con la finalidad de obtener información necesaria para el estudio de la investigación titulada "Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017".

Se expide la presenta constancia, para los fines que se estimen convenientes.

Chimbote, 12 de Junio del 2017

COLEGIO DE ABOGADOS DEL SANTA  
*Mirko J. J. Alva Galarreta*  
DECANO

Jr. Elías Aguirre 151 - 153  
Chimbote - Perú

Tel: (051) 043 - 324459  
(051) 043 - 320927

E-mail: [colegioabogadossanta@yahoo.es](mailto:colegioabogadossanta@yahoo.es)  
facebook: Casantachimbote

Anexo 4: Base de datos.

BASE DE DATOS																
VARIABLE (X) MOTIVACION																
N°	ITEMS															TOTAL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	
1	1	2	2	3	3	0	1	3	1	2	1	1	0	2	2	24
2	1	2	2	3	3	0	2	0	2	1	2	1	1	0	2	22
3	2	3	2	1	2	0	1	0	2	1	0	3	0	1	2	20
4	2	2	3	2	3	2	2	0	2	1	2	1	1	2	3	28
5	1	3	3	1	3	0	2	3	2	1	0	3	0	2	3	27
6	1	3	2	1	2	0	2	3	2	3	2	3	2	1	2	29
7	2	1	3	1	3	0	1	3	2	2	1	3	1	1	2	26
8	3	2	3	1	3	0	1	3	2	1	1	3	1	2	3	29
9	2	2	3	2	3	0	2	2	1	0	1	2	1	2	2	25
10	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	18
11	3	3	3	3	3	0	3	2	1	0	1	3	2	3	3	33
12	3	3	3	1	3	0	2	2	2	1	1	3	1	3	3	31
13	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	0	2	0	1	2	20
14	2	1	3	1	3	0	3	3	1	0	1	3	1	2	2	26
15	1	0	2	1	3	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	16
16	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	30
17	2	2	3	1	3	0	3	2	2	1	1	3	1	2	3	29
18	3	1	3	1	3	0	2	3	2	0	1	2	1	2	3	27
19	3	1	2	0	2	0	1	1	2	1	1	2	0	1	2	19
20	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	35

BASE DE DATOS																
VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL																
N°	ITEMS															TOTAL
	CALIDAD DE VIDA LABORAL					CUMPLIMIENTO DE METAS					LIDERAZGO					
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	
1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	25
2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	25
3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	27
4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	41
5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	39
6	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	30
7	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
8	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	36
9	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	29
10	1	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	20
11	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	32
12	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	35
13	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	23
14	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	29
15	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	15
16	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	30
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	35
18	1	1	0	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	18
19	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	24
20	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	34

