



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos
de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth (ORCID: [0000-0002-3545-6513](https://orcid.org/0000-0002-3545-6513))

Núñez Vega, Erika Yudith (ORCID: [0000-0002-0584-1410](https://orcid.org/0000-0002-0584-1410))

ASESORA:

Mgr. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: [0000-0002-0036-1776](https://orcid.org/0000-0002-0036-1776))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHEPÉN-PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente tesis se lo dedicamos en primer lugar a Dios por guiarnos día a día por darnos fuerzas para culminar y permitirnos lograr nuestra meta tan anhelada ya que sin él nada sería posible, también a nuestros padres por confiar en nosotros que lograríamos todo lo propuesto por su infinito amor y comprensión por brindarnos su apoyo y motivarnos en cada momento, a nuestros hermanos por su apoyo por que fueron parte de este proceso, a nuestros docentes por la paciencia y enseñanzas brindadas.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos salud y permitirnos culminar con éxito nuestros estudios a nuestros padres por todo su amor y esfuerzo, a la Universidad César Vallejo por ser parte nuestra formación profesional, a nuestra asesora Mgtr. Marilú Flores Lezama por todo el apoyo brindado en cada momento por ser nuestra guía de este proceso para lograr con éxito la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de Normalidad.	18
Tabla 2: Análisis de la relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020.....	19
Tabla 3: Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	20
Tabla 4: Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020.	21
Tabla 5: Análisis de la relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	22
Tabla 6: Análisis de la relación entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020.	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	20
Figura 2: Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	21

Resumen

El presente informe de investigación titulado Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Chepén, 2020. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional simple. La muestra poblacional estuvo conformada por 37 trabajadores administrativos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para medir ambas variables de estudio, con un total de 26 ítems. La validez del instrumento se determinó por juicio de expertos. La confiabilidad del contenido del instrumento se logró mediante el análisis del alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron para la variable motivación de 0,862 y para el desempeño laboral de 0,865. Los datos obtenidos en la recolección de información fueron ordenados y procesados en el programa estadístico SPSS versión 25. Para probar la hipótesis de investigación se utilizó la prueba paramétrica de Pearson donde se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r=0,954$) y un valor de significancia de ($p=0.000$) valor menor a ($p<0.05$). Esto quiere decir que existe una relación positiva muy alta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chepén. Concluyendo que, a mayor motivación desarrollada dentro de la municipalidad, se obtendrá un mejor desempeño de sus colaboradores, así mismo se puede indicar que a menor motivación ejercida se obtendrá una disminución en el desempeño laboral.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, Chepén.

Abstract

This research report entitled Motivation and Labor Performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Chepén, 2020. Its general objective was to determine the relationship between motivation and job performance of administrative workers of the Provincial Municipality of Chepén, 2020. The type of research was applied, non-experimental design, quantitative approach and simple correlation level. The population sample consisted of 37 administrative workers, the survey technique was used and a questionnaire was used as an instrument to measure both study variables, with a total of 26 items. The validity of the instrument was determined by expert judgment. The reliability of the content of the instrument was achieved through the analysis of Cronbach's alpha, the results of which were 0.862 for the motivation variable and 0.865 for job performance. The data obtained in the collection of information were ordered and processed in the statistical program SPSS version 25. To test the research hypothesis, Pearson's parametric test was used, where a correlation coefficient of ($r = 0.954$) and a value of significance of ($p = 0.000$) value less than ($p < 0.05$). This means that there is a very high positive relationship between motivation and job performance of administrative workers in the provincial municipality of Chepén. Concluding that, the higher the motivation developed within the municipality, the better the performance of it is their employees will be obtained, and it can also be indicated that the lower the motivation exercised, the lower the work performance will be obtained.

Keywords: Motivation, job performance, Chepén.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén. La falta de capacitación a sus trabajadores administrativos, falta de reconocimiento o recompensa por cada logro realizado, son algunas de las causas que traen como consecuencia una baja en la productividad, un desempeño deficiente que repercute en la calidad de servicio brindado. Es por ello que los gerentes deben estar completamente capacitados para motivar y guiar al personal a su cargo.

Entonces se puede decir que es importante que las organizaciones motiven a sus trabajadores, debido a que esto influye en un buen desempeño laboral, es por ello que se debe buscar un equilibrio entre ambos factores con el propósito de lograr los objetivos propuestos de manera exitosa dentro de la organización. Esto se puede respaldar con la siguiente definición de manera general la motivación se usa en todo tipo de necesidades, anhelos, impulsos y fuerzas similares que pueda tener un individuo (Koontz, Welhrich y Cannice, 2016).

Actualmente la orientación de las entidades cambió, hoy en día no solo se centran en alcanzar las metas propuestas sino también en la inteligencia emocional es por ello que se dice que un trabajador motivado puede aumentar su productividad en un 80% (Gestión, 2017, 22 de mayo).

En la municipalidad provincial de Chepén, se observó cierta desmotivación en el personal administrativo, trayendo como consecuencia la falta de compromiso de los colaboradores, ya que ellos solo se dedican a cumplir con sus responsabilidades, esto hace que no se cumplan de manera eficiente, ni en la fecha establecida los proyectos requeridos o asignados. Se puede decir que la municipalidad de Chepén entró en crisis tras la muerte del alcalde David Lías Ventura, pues los proyectos a iniciar serán dirigidos por otra autoridad. Es por eso que en esta investigación se formuló el siguiente problema ¿Qué relación existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

Justificación de la investigación; relevancia social, los resultados obtenidos servirán para que la municipalidad evalúe la importancia de mantener motivados al personal. Con el propósito de lograr un ambiente laboral agradable que permita desarrollar y brindar un servicio de calidad. Así mismo puede servir de apoyo a otras instituciones que tengan similares dificultades; justificación práctica, los resultados obtenidos serán un mecanismo de contribución y asesoramiento para los directivos, jefes o mandos medios de la municipalidad provincial de Chepén, ayudará a presentar opciones para mejorar el nivel de motivación del personal, también para establecer nuevas prácticas y mejorar el nivel de desempeño de los mismos; justificación teórica, los resultados obtenidos de esta investigación incrementará el conocimiento de los directivos o gerentes de la institución, pues dará a conocer lo importante que es mantener la motivación en sus colaboradores, así mismo identificar los factores influyentes que se deben tener en cuenta para elevar el nivel del desempeño; justificación metodológica, permitirá ayudar a investigadores que estén interesados en efectuar proyectos relacionados con las variables de estudio, se utilizó un cuestionario y se comprobó la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Chepén.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Como objetivos específicos se planteó: Determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020; Determinar el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

De igual manera se planteó la siguiente hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar realce a la investigación se presentan los siguientes trabajos previos entre los cuales se tiene a los antecedentes a nivel nacional como. Díaz y Vega (2018), en su investigación *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del santa*, como objetivo tuvo determinar la relación entre las dos variables, fue de tipo descriptivo correlacional, su población estuvo conformada 786 y la muestra de 258 colaboradores, utilizaron un cuestionario. El resultado muestra un valor de significancia de ($p=0.000$) y con chi cuadrado de (46.619) que indica que tiene una relación significativa. Concluyen que a más motivación ejercida mejor será el desempeño que demuestren los colaboradores.

Asimismo, Ascate (2018), en su estudio *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC-Sullana, El Porvenir*, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Su población fue de 50 colaboradores, usaron un cuestionario y como resultado obtuvo un valor de significancia de ($p=0.000$) y una correlación de ($r=0.997$) esto quiere decir que existe relación positiva muy alta entre las variables estudiadas. Concluye que cuanto más motivados estén los colaboradores mejor será su desempeño.

Mientras tanto, Ramos (2018), en su estudio *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños*, tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables estudiadas, fue un estudio no experimental, de diseño transversal correlacional y tuvo 20 colaboradores como población, utilizaron un cuestionario, los resultados muestran un valor de significancia de ($p=0.006$) y una correlación de ($r=0.587$) esto quiere decir que existe una correlación positiva moderada. Llegando a concluir, que si motivan a los colaboradores obtendrán un mejor desempeño.

Por otro lado, León (2017), en su investigación *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari*. El objetivo fue determinar si la motivación incide en el desempeño laboral, fue de nivel correlacional descriptivo, tuvo 44 trabajadores como población y utilizó un cuestionario, como resultados muestra un valor de significancia de ($p=0.000$) y una correlación de ($r= 0.795$) en la cual indica que existe una relación positiva alta y

concluye que la motivación si incide en el desempeño en la cual se dice que a mayor motivación mejor desempeño.

Asimismo, León (2019), en su estudio *Relación entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*, el objetivo fue determinar la relación que entre las dos variables estudiadas, fue de tipo no experimental transversal-correlacional, la población fue de 22 colaboradores y utilizaron un cuestionario, como resultado muestra una significancia de ($p=0.000$) y una correlación de ($r=0.695$) en la cual indica una relación en ambas variables y se concluye que mientras más motivación apliquen en dicha entidad mejor será el desempeño de los colaboradores.

Mientras tanto Linares (2017), en su estudio *Motivación laboral y Desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*, el objetivo fue determinar la relación entre las dos variables, el estudio fue descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, tuvo 48 colaboradores como población y utilizaron un test como resultado muestra una significancia de ($p=0.000$) y una relación de ($r=0.806$) esto quiere decir que existe una relación positiva alta y concluye que si motivan a su personal obtendrán mejor desempeño por parte de ellos.

Con lo que respecta a trabajos previos a nivel internacional Santacruz (2017), su estudio *La influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro*, tuvo como objetivo determinar cuáles son los elementos que influyen y de qué modo afecta a los funcionarios, su estudio fue de tipo bibliográfica- documental, de nivel descriptivo, la población a estudiar fueron 128 trabajadores y utilizó un cuestionario, como resultados se obtuvo para motivación que los trabajadores muestran un nivel bajo causa de la falta de incentivos y capacitación, para el desempeño, la entidad no realiza evaluación de desempeño, se concluye que existe un nivel bajo en motivación donde se ve reflejado en las tareas realizadas y desempeño laboral bajo debido a la condiciones ambientales y físicas.

Así mismo Zamora (2019), en el estudio *Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena*, su objetivo fue proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño, su estudio fue cuantitativo y cualitativo, siendo su población

de 435 y con una muestra de 157, utilizaron como técnica la entrevista y la encuesta, como resultados muestra que la propuesta presentada dará buenos beneficios en la cual los trabajadores se mantendrán motivados a través de charlas, reconocimientos y por lo tanto lograrán un buen desempeño, se concluye que es importante la implementación de la propuesta debido a que los trabajadores mantenían una postura incorrecta en las relaciones interpersonales.

Finalmente Suarez (2018), en su estudio *La Motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal Emasa-ep, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena*, su objetivo fue establecer el nivel de incidencia de la motivación en el desempeño, el estudio fue descriptivo cualitativo-cuantitativo, su población conformada por 383 individuos, utilizaron como instrumento un cuestionario, los resultados muestran un valor de ($p=0.013$), asimismo se determinó un chi-cuadrado de ($r=12.708$) llegando a concluir que la motivación si incide en el desempeño laboral por la cual es muy importante mantener motivados al personal para que así desempeñen sus labores de manera correcta es decir a mayor motivación mayor desempeño.

A continuación, para dar realce a esta investigación se presentan las siguientes definiciones:

Motivación, es el proceso psicológico fundamental en el comportamiento de las personas, como puede ser la atribución, las actitudes, el aprendizaje, la cognición y la percepción, ya que motivar es muy importante para el individuo porque le permite a la persona observar con respecto a su comportamiento, actuando y asimismo interactuando con nuevos mediadores, métodos entre el individuo y la naturaleza; con lo que respecta al proceso cognitivo, nos dice que la motivación no se puede observar, sino que tan solo puede ser vista a través de la conducta de la persona (Chiavenato, 2017).

Por otro lado, se puntualiza que motivar es como el proceso donde el esfuerzo del individuo se energiza, se dirigen hacia el logro de las metas (DeCenso, Coulter, y Robbins, 2017). Es decir, la motivación está constituida por tres elementos claves: la energía; es la medida de impulso o intensidad, ya que muchas veces la persona al motivarse se esfuerza y trabaja con esmero, donde se debe apreciar la calidad de esfuerzo como su intensidad, esto no significa que a mayor esfuerzo se tendrá como resultado un desempeño laboral favorable, la dirección; es cuando los

esfuerzos por cumplir con las metas de la empresa, están de manera congruentes con ellas, la persistencia; la persistencia de los trabajadores para el lograr las metas (DeCenso et al, 2017). Motivación también se dice que es; la fortaleza que impulsa al individuo a manifestar un comportamiento específico, ante una necesidad (Chiavenato, 2017). Esto quiere decir que el ser humano está motivado por impulsos propios lo cual le permite actuar de manera correcta ante cualquier necesidad que se le presente, aunque muchas veces es difícil entender el comportamiento de la persona, por el mismo hecho que no se tiene conocimiento de lo que lo motiva.

También se entiende a la motivación como el resultado de la relación del individuo y el estímulo realizado por la entidad con el fin crear elementos que incentiven e impulsen al trabajador a alcanzar una meta. Es la voluntad que determina al individuo a través de su esfuerzo a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña y Villón, 2017).

Asimismo, se puede decir que la motivación es un impulso que permite orientar el comportamiento de un individuo hacia la ejecución de un trabajo en base a objetivos propuestos; es decir, la motivación es un tema preciso e importante en el buen desempeño de los colaboradores, la motivación es muy importante para lograr que la organización y los colaboradores tengan éxito en sus objetivos propuestos (Ghaffari, Burgoyne, y Nazri, 2017).

Existen diversas teorías de la motivación donde tratan de expresar y conceptualizar la motivación y con ella viene las necesidades del ser humano que buscar satisfacerla, entre las teorías más destacadas tenemos:

La teoría de la pirámide de Maslow, donde Abraham, a las necesidades del ser humano lo jerarquiza de lo más principal y también la manera que influye en el comportamiento del individuo; Abraham da a conocer la primera necesidad; Las necesidades básicas o fisiológicas, estas necesidades son las básicas como la necesidad de alimentarse, hogar, amparo contra el sufrimiento, ya que esta necesidad garantiza la subsistencia del humano; la segunda necesidad de seguridad, es la necesidad del individuo a la protección de cualquier peligro o amenaza externa o del entorno; la tercera necesidad social. Está relacionado con el individuo y con el entorno que lo rodea, busca a quien ofrecer amor con la

finalidad de recibir lo mismo; la cuarta necesidad de estima, es la manera como ser humano se evalúa y percibe, podemos decir si tiene una autoestima alta, amor a uno mismo y lo más importante cuánto confiamos en uno mismo; la quinta necesidad de autorrealización, es donde el ser humano busca el crecimiento personal, es donde explota su potencial, esto se llega a realizar mediante las aptitudes y capacidad de la persona (Chiavenato, 2017).

La teoría de Herzberg basado en dos factores, la cual lo agrupó en dos elementos dirigidos al entorno externo y al trabajo individual de la persona; como primer elemento tenemos, la higiene, da a conocer el ambiente del trabajo y las condiciones físicas; es decir es todo lo que rodea al individuo y comprende; cómo puede ser las políticas de la empresa, salario, beneficios sociales; los factores de higiene se limitan a influir en la capacidad de la persona (Chiavenato, 2017). Como segundo factor tenemos; la motivación, esto está relacionado a las actividades que realiza el individuo con respecto a su cargo que ocupa estos pueden ser; un logro, la responsabilidad, la realización de un trabajo importante, reconocimiento, ya que esto satisface a la persona y conlleva a que la organización aumente su productividad (Chiavenato, 2017).

La teoría de McClelland, clasificó su teoría en tres necesidades que tiene que satisfacer el ser humano que son; realización, es la necesidad de éxito competitivo, donde el ser humano busca la excelencia, lucha por el éxito y la realización con normas plenamente determinadas (Chiavenato, 2017). Poder es un impulso que tiene el ser humano para influir en las personas y la afiliación, es la inclinación hacia las relaciones interpersonales y el deseo de ser amado y aceptado por los demás; aquellos individuos que mantienen esta necesidad siempre prefieren situaciones de colaboración en lugar de competir y buscan relacionarse para lograr una comprensión recíproca (Chiavenato, 2017).

Asimismo, también existen las teorías contemporáneas, donde tratan de explicar las ideas actuales de la motivación en los trabajadores:

La teoría de la autodeterminación; es donde el individuo piensa que tiene el control sobre las acciones que realiza, ya que muchas veces el trabajador ve a las tareas como una obligación, por lo tanto, la motivación tiende a reducir (Robbins y Judge, 2017).

La teoría de establecimientos de metas; es donde las metas específicas aumentan el desempeño y si las metas son mucho más dificultosas son aceptadas; ya que el resultado del desempeño es mucho más elevado que las metas fáciles y si existe una retroalimentación generará mayor desempeño que en su ausencia (Robbins y Judge, 2017). En primer lugar; la especificidad actúa como un estímulo interno; Segundo lugar, si la aprobación de las metas permanece constante cuanto más dificultosas sean las metas aumentará el nivel de desempeño; en tercer lugar, cuando existe una retroalimentación las personas obtendrán un buen desempeño, ya que la retroalimentación ayudará a la persona a identificar la discrepancia de lo que ha hecho y lo que quiere hacer, sirviendo como guía para el comportamiento del individuo (Robbins y Judge, 2017).

Teoría de la expectativa; esto se da cuando la persona siente que su expectativa está por encima de su necesidad que va a satisfacer , ya que así podrá obtener un resultado dado por un atractivo, cuando el individuo está motivado se esforzará en lo máximo creyendo que esto lo llevará a una buena evaluación de su desempeño, ya que al obtener una excelente evaluación le proporcionará recompensas organizacionales como aumento en su sueldo o reconocimiento interno, siendo estas recompensas las que satisfacen sus objetivos o metas propias (Robbins y Judge, 2017). Es por eso, esta teoría se concentra en tres relaciones; esfuerzo y desempeño, es la probabilidad que tiene la persona de su capacidad de esfuerzo en su trabajo; recompensa y desempeño, es el nivel en que la persona cree que su desempeño lo llevará a obtener los resultados deseados; recompensa–metas personales, es el nivel en que las recompensas organizacionales satisfacen las necesidades o metas de una persona (Robbins y Judge, 2017).

Dimensiones de la motivación:

Motivación extrínseca, es aquel comportamiento que conlleva al individuo a la obtención de compensaciones materiales y sociales o también para evitar un castigo, ya que esto se genera de acuerdo a la motivación que tenga el individuo (Jones y George, 2019). Por ello la motivación extrínseca en el mundo laboral se da por las propias características de la actividad que se realiza. Asimismo, busca satisfacer necesidades superiores derivadas de la misma actividad.

Por otro lado, también se puede decir que la motivación extrínseca hace referencia a los estímulos motivacionales que vienen de afuera del individuo y del exterior de

las actividades. Como un factor motivador para el individuo es la recompensa externa como puede ser el dinero o un reconocimiento por parte de los demás. Entonces se puede decir que una persona con una motivación extrínseca se esforzará por realizar sus tareas para que lo entregue a tiempo, ya que se siente motivado.

Indicadores de la dimensión extrínseca:

Salario: es el pago que debe dar el empleador a su empleado por la labor que realiza (Varela, 2017).

Condiciones físicas y ambientales: tiene que ver con la iluminación, temperatura adecuada y ofrecer un entorno físico seguro para las personas que trabajan (Vergara, Beltrán, Pérez y Benavides, 2014).

Políticas: es aquel documento que establece con claridad los valores que tiene una empresa, con respecto a sus trabajadores (Varela, 2017).

Motivación intrínseca: esto se genera en el comportamiento mismo de la persona donde muestra su comportamiento propio en el trabajo que realiza (Jones y George, 2019). Entonces se puede decir que la motivación intrínseca proviene del propio individuo más allá de cualquier premio externo, esto se asocia al deseo del crecimiento humano de manera personal y alcanzar la autorrealización, ya que se relaciona con el placer que siente la persona al cumplir sus actividades. Es decir, la motivación intrínseca se genera del placer que siente la persona al realizar su trabajo o tarea designada, esta motivación surge desde el interior de la persona y no de lo exterior (Dessler, 2015).

Indicadores de la dimensión motivación intrínseca:

Desarrollo personal: está enfocada en ampliar los conocimientos y las aptitudes de la persona dentro de una organización, con el propósito de estar preparados para aceptar responsabilidades y desafíos (Jones y George, 2019).

Satisfacción laboral: es aquel sentimiento positivo que tiene un individuo con respecto a su lugar de trabajo, ya que esto resulta de la evaluación de las características de esta (Robbins y Judge, 2017).

Autorrealización: es el deseo de toda persona de realizarse por medio del desarrollo de su propia potencialidad (Munch, 2014)

Con lo que respecta a la siguiente variable:

Desempeño laboral, se dice que en una organización uno de los elementos más significativos es el recurso humano, debido a su correcta gestión depende el fracaso o el éxito de la misma. El desempeño es el conjunto de capacidades o características, del rendimiento de un individuo, es la manera que las personas ejecutan sus labores en la cual les permite lograr los objetivos propuestos (Chiavenato, 2017).

Asimismo, el desempeño laboral describe las actividades realizadas de cada individuo dentro de su centro laboral, manifiestan sus habilidades logradas, como competencias, conocimientos experiencias, motivaciones, valores que ayudan a lograr resultados esperados en su centro de labores (Robbins y Judge, 2013). Por otro lado, se entiende como la ejecución de sus labores y determinado por elementos asociados al trabajo que realizan dentro de la organización (Cabrera y Bejarano, 2017).

Así mismo se dice que para las organizaciones es importante el desempeño debido a que el desempeño que muestran los colaboradores lleva al éxito empresarial y el rendimiento es importante para el individuo, ya que al realizar sus funciones puede ser una fuente de satisfacción (Muchhal, 2014). Desde otro punto de vista, el desempeño en las personas se manifiesta por sus habilidades logradas, como competencias, conocimientos, experiencias, motivaciones y valores que ayudan a lograr resultados esperados, así mismo se dice que mientras mejor sea la motivación mejor será el desempeño y lograrán los objetivos propuestos (Calderón, Huilcapi y Montiel, 2018). También se conoce al desempeño como el nivel de cumplimiento logrado por el colaborador en el logro de los objetivos de la organización en una fecha establecida, de tal forma que el desempeño está constituido por actividades observables, medibles, entre otras (Dessler y Varela, 2011).

Estos autores muestran que el desempeño es importante para lograr las metas de las entidades y que el desempeño es la capacidad del individuo que aporta en la organización, para ello demuestra sus conocimientos y habilidades en su puesto establecido, a la vez contribuyen eficacia en la empresa.

Evaluación del desempeño, se dice que es una evaluación sistemática de cómo se desempeña un individuo en su centro de trabajo, es un medio para calificar el valor y las habilidades de un individuo. Se aplican varios procedimientos para evaluar a

los trabajadores conocidos como apreciación del desempeño: evaluación de méritos, a los colaboradores y de eficiencia en las funciones entre otros. Esta evaluación permite conocer el rendimiento que tienen los trabajadores cuando realizan sus labores también identificar dificultades en la supervisión y en la integración del trabajador a la entidad (Chiavenato, 2017).

Responsabilidad de evaluación del desempeño, la responsabilidad se atribuye al empleador, a las personas, al jefe y los subordinados, al área de talento humano o a los evaluadores del desempeño. El jefe, en la mayoría de organizaciones es quien se responsabiliza del desempeño y de la evaluación de sus empleados cada empleador mantiene su autoridad de línea esto permite que la evaluación sea más flexible y libre. En ciertas entidades el individuo es el responsable de su propia evaluación y desempeño, de esta manera cada trabajador sabe cómo está rindiendo en su puesto de trabajo de acuerdo a lo que le sugieren sus jefes.

El colaborador y el jefe, se refiere a la nueva administración por objetivos en la que es participativa, democrática y motivadora. La evaluación del desempeño se dirige por lo siguiente: la enunciación de objetivos mediante acuerdo, los objetivos son propuestos tanto por el jefe y evaluado, los objetivos no se deben obligar, si no negociarlo ambas partes, cuando se logran dichos objetivos quién debe obtener beneficio es la organización y el individuo que fue evaluado, en la cual se le debe dar algún tipo de reconocimiento.

Responsabilidad personal para conseguir los objetivos formulados de común acuerdo, el trabajador debe aceptar los objetivos propuestos y debe alcanzarlos. Desempeño, el evaluado debe tener una estrategia para lograr los objetivos que se desean. Control constante de los resultados, se debe tener una idea clara de cómo se va realizando y conocer el empeño del individuo. Realimentación intensa y continua evaluación conjunta, el individuo debe conocer cómo es que funciona para que exista una concordancia entre el resultado logrado y su empeño. El equipo de trabajo, podría ser una posibilidad que el equipo de trabajo evalúe a sus compañeros, así también el área de talento humanos, es el encargado de evaluar el desempeño de todos los integrantes de la entidad, la comisión de evaluación, es la responsable evaluar, la cual se encarga de hacer cumplir todas las normas establecidas, evaluación de 360 grados, participan todos los que tienen algún tipo

de cercanía con el evaluado, esta es la evaluación más completa debido que se recauda información de todos lados (Chiavenato,2017).

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Habilidades humanas

Capacidad para trabajar con otras personas, motivándolas y guiándolas con el fin de lograr los objetivos ya que esto permite una mejor interacción entre los integrantes de una organización (Chiavenato, 2019).

Indicadores de la dimensión habilidades humanas

Puntualidad: es una cualidad adquirida por las personas que se considera como virtud de cumplir con la entrega de un trabajo o cumplir con una obligación, dentro de un determinado periodo de tiempo establecido (Cotjiri, 2017).

Disciplina: la disciplina es un conjunto de reglas que cumple un individuo en cuanto a sus obligaciones (Forest R y Fred R, 2017).

Trabajo en Equipo: es la unión de esfuerzos individuales con responsabilidad y perseverancia para alcanzar objetivos en común y así lograr como resultado un buen desempeño (Durán, 2018).

Habilidades técnicas

Hacen referencia a las características que les distingue del resto de personas, aplicar y comprender los conocimientos técnicos propios en un determinado centro de trabajo. Es decir, son las que se aprenden con el pasar del tiempo (Chiavenato, 2012).

Indicadores de la dimensión Habilidades técnicas

Conocimiento del trabajo: conocer qué es lo que se va a realizar en un determinado puesto de trabajo, saber cuál es la función que se va a realizar (Chiavenato, 2017).

Capacitación: proporcionar a los individuos que adquieran nuevos conocimientos, desarrollen habilidades, para que así logren un buen desempeño de su labor (Chiavenato, 2017).

Resultados

Es el producto del esfuerzo y el tiempo que se utiliza en una determinada actividad (Robbins y Judge, 2017).

Indicadores de la dimensión Resultados

Cumplimiento de las metas: es el logro de lo que se desea alcanzar en un determinado tiempo (Gary, 2015).

Supervisión del trabajo: es vigilar y guiar el trabajo que realizan otras personas, con la finalidad de que las labores se realicen de manera correcta (Chiavenato, 2019).

III. METODOLOGÍA

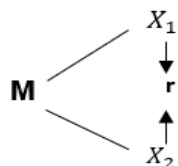
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: fue de tipo aplicada según Sánchez, Reyes y Mejía, (2018) debido a que está enfocada a la resolución de problemas, en la cual se “utilizan los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas que se presentan” (p. 79).

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: debido a que no se manipuló las variables. No se manipula ninguna variable a estudiar y se analizan los fenómenos en su ambiente natural, con la finalidad de analizarlos y transversal porque recogen información en un instante único, tiene como intención describir variables y evaluar una situación (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación fue de nivel correlacional debido a que buscó establecer una relación entre las dos variables de estudio. Estos tipos de estudios tienen como fin saber la relación que existe entre dos variables o conceptos, su principal utilidad es conocer cómo se comporta una variable al entender la conducta de otras variables vinculadas, no pretenden dar una explicación completa (causa efecto), solo estudia los niveles de relación (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M= Muestra de estudio

X₁=Motivación

X₂= Desempeño laboral

r= Relación entre las dos variables

3.2. Variables y Operacionalización

Motivación (V1)

Definición conceptual: según Robbins y Judge (2017) "Son los conocimientos que inciden en la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo que ejecuta un individuo para lograr una meta" (p.131).

Definición operacional: la presente investigación se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde se empleó un cuestionario elaborado a escala de Likert al personal administrativo de la Municipalidad. (Ver anexos)

Indicadores: Salario, condiciones físicas y ambientales, políticas, desarrollo personal, satisfacción laboral y autorrealización.

Escala de medición: fue de manera ordinal, basándonos en la actitud de la escala de Likert del 1 a 5.

Desempeño laboral (V2)

Definición conceptual: según Chiavenato (2017) "El desempeño es el conjunto de capacidades o características, del rendimiento de un individuo, es la manera en que las personas ejecutan sus actividades en la cual les permite lograr los objetivos de la organización" (p. 206).

Definición operacional: este estudio se midió con sus indicadores y dimensiones. Donde se empleó un cuestionario elaborado a escala de Likert al personal administrativos de la Municipalidad. (Ver anexos)

Indicadores: Trabajo en equipo, puntualidad y disciplina, capacitación y conocimiento de trabajo, cumplimiento de metas y supervisión.

Escala de medición: fue de manera ordinal, basándonos en la actitud de la escala de Likert del 1 a 5.

3.3. Población y muestra

Población: es el total de elementos de interés para la investigación (Robles, 2019). Además, se puede decir que la población de estudio viene a ser el grupo total de individuos que tienen características habituales visibles en un lugar determinado.

La Municipalidad Provincial de Chepén cuenta con 37 trabajadores en el área administrativa, siendo así la población de estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Criterios de exclusión: trabajadores que no son del área administrativa de la Municipalidad.

Muestra

Es el subconjunto de la población de estudio (Robles, 2019). Asimismo, se puede decir que el subconjunto de la muestra debe ser fielmente representativo de la población de estudio. Para ello es importante realizar un muestreo ya que es indispensable para el investigador, por el mismo hecho que muchas veces es imposible realizar una entrevista a una población extensa, ya que al seleccionar una muestra hace que tan solo se estudie a una parte de la población, pero tiene que ser suficientemente representativa para que la generalización sea de seguridad del subconjunto de población elegida.

Por lo tanto, no se utilizó ningún tipo de muestreo, ya que todos los trabajadores del área administrativa poseen las características disponibles para la investigación y son un número reducido.

Unidad de análisis: un personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chepén.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: para este estudio se empleó la técnica de la encuesta la cual se aplicó a los colaboradores administrativos, con el propósito de lograr los objetivos de la investigación. La encuesta es la recopilación de datos de un tema específico, utilizando un formulario la cual será aplicada sobre la muestra de la población, está diseñada con preguntas precisas para solicitar las opiniones de los encuestados con el propósito de conseguir respuestas confiables para la investigación (Gómez, Gonzales y Rosales, 2017).

Instrumento de recolección de datos: se utilizó un cuestionario para motivación y desempeño laboral, elaboradas en la actitud de la escala de Likert. El cuestionario es una técnica organizada para la recopilación de datos, consistiendo en una serie de preguntas ya sea orales o escritas, donde responderá un entrevistado (Gómez et al, 2017). (Ver anexo)

Validez: es el grado en que el instrumento mide la variable que pretende estudiar (Cuevas, Mendoza, Hernández y Méndez, 2016).

La validación del instrumento de investigación se dio a través de juicio de expertos, recurriendo así a dos expertos temáticos y un metodólogo con los que cuenta la universidad César Vallejo para analizar y revisar las preguntas correspondientes en cada cuestionario, brindando observaciones para la mejora del mismo. (Ver anexos)

Confiabilidad: es el grado de la aplicación repetida del instrumento a la misma unidad de análisis, donde los resultados producidos deben ser iguales (Cuevas et al, 2016).

Se aplicó la prueba piloto a 20 colaboradores administrativos de la municipalidad, los datos que se obtuvieron se procesaron en el programa Excel, donde se analizó el alfa de Cronbach, dando como resultado para el instrumento la variable Motivación un valor de 0,862 y para el instrumento de la variable Desempeño laboral 0,865, que significa que los cuestionarios son confiables. (Ver anexos)

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el Gerente Municipal para realizar la investigación, esto permitió aplicar el cuestionario y obtener datos para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de realizar la aplicación del cuestionario en la municipalidad, se hizo uso del programa estadístico SPSS V25 y Excel para el procesamiento de la información. Los datos fueron ordenados y analizados para obtener los resultados de la investigación, a su vez fueron presentados en tablas y gráficos, así mismo se aplicó la prueba de normalidad para de esta manera determinar la prueba estadística correspondiente a utilizar en la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación de la encuesta se contó con el permiso correspondiente del gerente de la municipalidad donde se respetó la confiabilidad, confidencialidad y la autenticidad de los resultados obtenidos. Así mismo se respetó el derecho de autor haciendo uso de las normas APA para su debida descripción.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN	0.135	37	0.088	0.934	37	0.030
DESEMPEÑO LABORAL	0.144	37	0.050	0.935	37	0.032

Fuente: obtenido del programa SPSS V25.

En la Tabla 1, se observa que se realizó la prueba de normalidad para una muestra de 37 colaboradores, cuyo valor de significancia (p) en la variable motivación fue de 0.088 y para la variable desempeño fue de 0,050, siendo valores mayores al 5%, entonces se puede decir que los datos procesados presentan una distribución normal, procediendo aplicar la prueba paramétrica de Pearson, por lo que se rechaza H1 y se acepta Ho.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

H1: Existe relación entre Motivación y Desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre Motivación y Desempeño laboral.

Tabla 2

Análisis de la relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS V25.

En la tabla 2, se observan los resultados, donde se obtuvo una correlación de Pearson de ($r=0,954$) esto significa que existe una relación positiva muy alta, con un nivel de significancia de ($p=0,000$) siendo un valor menor a ($p<0,05$), por lo tanto, se rechaza (H_0) y se acepta (H_1). Esto significa cuanto más motivación desarrolle la entidad pública, mejor será el desempeño de los colaboradores y si no hay motivación el desempeño disminuirá.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

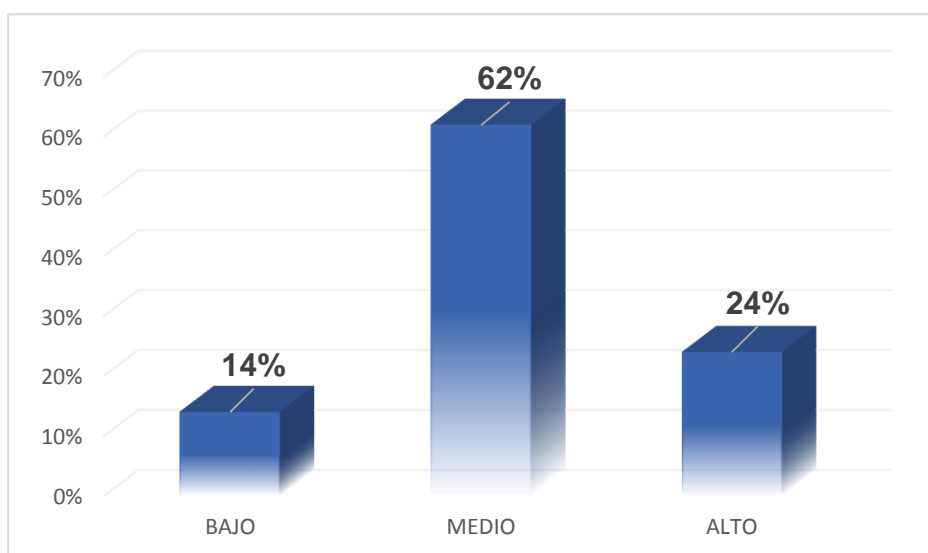
Tabla 3

Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

NIVEL	TRABAJADORES ADM.	%
BAJO	5	14%
MEDIO	23	62%
ALTO	9	24%
TOTAL	37	100%

Fuente: datos extraídos de la muestra.

Figura 1



Nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Fuente: elaboración propia.

En la figura 1, se observa que, de los 37 colaboradores administrativos de la Municipalidad, el 24% manifiesta que el nivel es alto, el 62% de nivel medio y el 14% indicaron que es de nivel bajo. Esto significa que la municipalidad no ejecuta correctamente la motivación hacia sus trabajadores, en la cual debe aplicar o desarrollar estrategias motivacionales efectivas.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

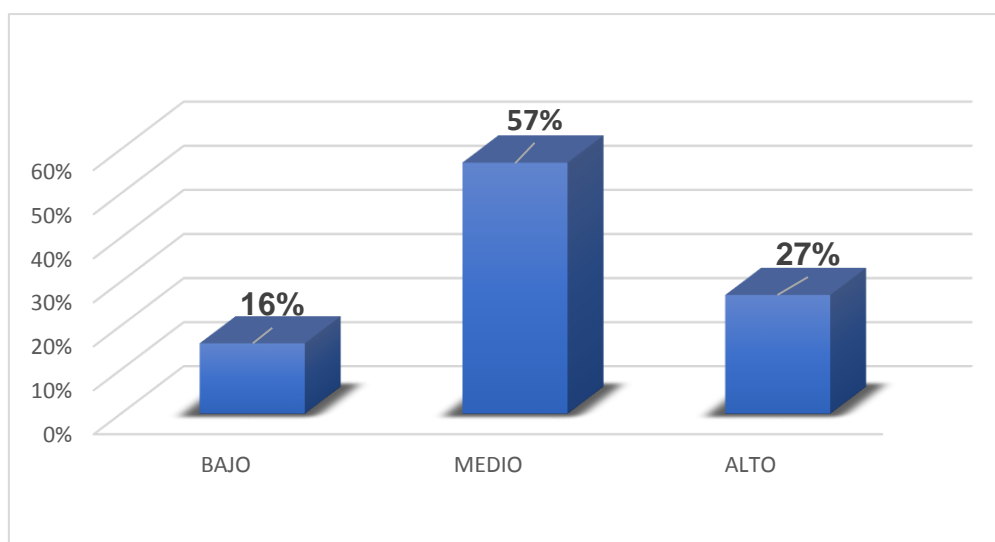
Tabla 4

Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

NIVEL	TRABAJADORES ADM.	%
BAJO	6	16%
MEDIO	21	57%
ALTO	10	27%
TOTAL	37	100%

Fuente: datos extraídos de la muestra

Figura 2



Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Fuente: elaboración propia.

En la figura 2, se observa que, de los 37 colaboradores administrativos del municipio, el 27% manifiesta que el nivel es alto, el 57% de nivel medio y el 16% indicaron que es de nivel bajo. Por lo tanto, la municipalidad debe realizar capacitaciones constantes para que sus trabajadores logren un alto desempeño.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral.

Tabla 5

Análisis de la relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS V25.

En la tabla 5, se observa como resultado un valor de significancia ($p=0,000$), siendo un valor menor al error aceptable estadísticamente de ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , con coeficiente de correlación de Pearson de ($r= 0,725$), esto significa que existe una relación positiva alta entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral. Esto da a entender que los factores intrínsecos inciden positivamente en el desempeño. Esto significa que, si el municipio desarrollara actividades donde permitan que sus colaboradores demuestren sus habilidades personales, esto generará un óptimo desempeño.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral.

Tabla 6

Análisis de la relación entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,828**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,828**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS.

En la tabla 6, se observa como resultado un valor de significancia ($p=0,000$), siendo un valor menor al error aceptable estadísticamente de ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta H1, con coeficiente de correlación de Pearson de ($r= 0,828$), esto significa que existe una relación positiva alta entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral. Esto da a entender que los factores extrínsecos inciden positivamente en el desempeño laboral. Esto significa que, si la entidad pública les brinda estabilidad y seguridad en su trabajo, como también recompensándoles por cada logro realizado por su buena ejecución, se obtendrá un alto desempeño.

V. DISCUSIÓN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, los resultados obtenidos en la tabla 2 se observa un nivel de correlación positiva muy alta de ($r=0,954$), un valor de significancia de ($p=0,000$) entre motivación y desempeño laboral, reflejándose que motivando al recurso humano, puede incidir en el buen desempeño de un colaborador, debido a que existe una relación directa entre ambas variables, por el mismo hecho que al comparar con datos encontrados por Díaz y Vega (2018) en su tesis titulada: Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, quien concluye que existe significativa correlación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, asimismo se encontró relación con la tesis de Suarez (2018) titulada: La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal Emasa-ep, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, llegando a concluir que la motivación si incide en el desempeño laboral por lo cual es muy importante mantener motivados al personal para que así desempeñen sus labores de manera correcta ya que un trabajador motivado aportará al éxito de la organización, con los resultados encontrados se puede contrastar que motivar a los trabajadores si contribuye en el buen desempeño que pueda tener un colaborador, como lo manifiesta Robbins y Jugde, 2017 el desempeño laboral describe lo que realiza el colaborador, manifiestan sus habilidades logradas, como competencias, conocimientos, experiencias, motivaciones, valores que ayudan a lograr resultados esperados en su centro de labores.

Con lo que respecta al objetivo específico planteado que fue determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, en la tabla 3 se observó como resultado que el 24% manifiesta que el nivel es alto, el 62% de nivel medio y el 14% indicaron que es de nivel bajo, esto quiere decir que la municipalidad debe aplicar o desarrollar estrategias de motivación más efectivas en sus trabajadores para que todos estén satisfechos y comprometidos, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados en los tiempos establecidos, porque tan solo el 24% indicaron que

la motivación es alta, a diferencia de Santa Cruz (2017) en su tesis titulada: La influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro, como conclusión indica que existe un nivel bajo de motivación donde se ve reflejado en las tareas realizadas, por otro lado los resultados no concuerdan con lo obtenido por Ramos (2018) en su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños, concluye que la entidad si motiva a sus colaboradores, ya que muestra que la mayor parte de los trabajadores se encuentra de acuerdo cómo motivan a su personal, esto es respaldado por DeCenso, Coulter y Robbins (2017), donde dice que motivar es como el proceso donde el esfuerzo del individuo se energiza, se dirigen hacia el logro de las metas.

Lo que respecta al siguiente objetivo planteado donde se determinó el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, en la tabla 4 se muestra como resultados que el 27% manifiesta que el nivel es alto, el 57% de nivel medio y el 16% indicaron que es de nivel bajo, estos resultados reflejan la falta de motivación por parte de la municipalidad, ya que el desempeño de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio, ocasionando que no se comprometan con los objetivos propuestos por la municipalidad, esto se diferencia con los hallazgos encontrados por Santa Cruz (2017) en su tesis titulada : La influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro, como conclusión indica que existe un nivel bajo de desempeño donde se ve reflejado en las condiciones ambientales y físicas en la cual afecta su desarrollo laboral en su puesto de trabajo, por otro lado los resultados no concuerdan con lo obtenido por León (2019) en su tesis titulada: Relación entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, concluye que el nivel de desempeño es alto, donde se evidencian en los factores actitudinales de cada colaborador, así mismo Chiavenato (2017) define al desempeño como el conjunto de capacidades o características, del rendimiento de un individuo, es la manera en que los

individuos ejecutan sus actividades en la cual les permite lograr los objetivos propuestos.

Como tercer objetivo específico planteado fue determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, los resultados observados en la tabla 5 muestra una correlación positiva alta de ($r= 0,725$), con un valor de significancia ($p=0.000$), siendo un valor menor al error aceptable estadísticamente de ($p<0,05$), esto indica que existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha entidad. Estos resultados tienen relación con la investigación de Ascate (2018), titulada: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC-Sullana, El Porvenir, donde concluye que existe una significativa relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, donde obtuvo un valor de significancia de ($p=0,000$) y un coeficiente de correlación de ($r=0,829$), esto significa que existe una relación positiva alta. Estos resultados indican que, si la municipalidad desarrollara actividades donde les permitan que sus trabajadores alcancen la autorrealización o crecimiento personal, esto contribuirá que el desempeño en sus colaboradores aumente, como lo manifiesta (Dessler, 2015) se genera del placer que siente la persona al realizar su trabajo o tarea designada, esta motivación surge desde el interior de la persona y mas no de lo exterior.

Con lo que respecta al último objetivo específico que fue determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, los resultados observados en la tabla 6 muestra una correlación positiva alta de ($r= 0,828$), con un valor de significancia ($p=0.000$), siendo así un valor menor a ($p< 0,05$), esto indica que existe relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha entidad. Estos resultados tienen relación con la investigación de Linares (2017), titulada: Motivación laboral y Desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, donde concluye que existe una significativa relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral, donde obtuvo un valor de significancia de ($p=0.000$) y un coeficiente de correlación de ($r=0,743$),

esto significa que existe una relación positiva alta. Estos resultados demuestran que si la entidad pública compensara a sus trabajadores por el cumplimiento de cada tarea bien realizada, como también brindándoles estabilidad y seguridad en su centro laboral para el bienestar y tranquilidad de ellos, ya que verán que el municipio vela por su bienestar de sus trabajadores, ya que de esta manera mayor será el desempeño , como lo define Jones y George (2019), es aquel comportamiento que conlleva al individuo a la obtención de compensaciones materiales y sociales o también para evitar un castigo, ya que esto se genera de acuerdo a la motivación que tenga el individuo.

VI. CONCLUSIONES

1. La motivación se correlaciona de manera positiva muy alta con el desempeño laboral, esto indica que, si la municipalidad aplica diversas estrategias y técnicas de motivación de manera correcta en sus colaboradores y en cada una de sus actividades que se les asigne, se obtendrá un buen desempeño de ellos, trayendo consigo resultados positivos y el cumplimiento de cada uno de los objetivos plateados por la entidad. Por ello es muy importante motivar a los trabajadores, ya que influye de manera efectiva en el desempeño de cada trabajador.
2. El nivel de motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad es medio, esto quiere decir que la entidad no está desarrollando nuevas estrategias de motivación que ayuden a los trabajadores aumentar su nivel de motivación y asimismo que se sientan totalmente satisfechos con el buen trato que les brinda, ser comprendidos, escuchados y que sus opiniones sean considerados para cualquier inconveniente, ya que un trabajador motivado, se desempeñara eficientemente, beneficiando a la entidad a cumplir con sus objetivos establecidos.
3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad es medio, esto indica que la entidad no está realizando capacitaciones constantemente a sus trabajadores, en la cual beneficiaria a la entidad a tener un desempeño equilibrado en su personal, ya que de esta manera ellos se sentirán motivados al ver que la entidad se preocupa por brindarles mayor conocimiento para que aumenten su nivel de desempeño, ya que de esta manera ellos se comprometerán en cumplir de manera exitosa los objetivos de la municipalidad.
4. La dimensión motivación intrínseca se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, esto quiere decir que la municipalidad realiza actividades de desarrollo personal en sus trabajadores, para que ellos logren desarrollar sus habilidades personales, con la finalidad que adquieran ideas innovadoras o pensamientos que les permita generar actitudes positivas y

un buen comportamiento, ya que esto se verá reflejado en el óptimo desempeño de cada colaborador.

5. La dimensión motivación extrínseca se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, esto se ve reflejado en los obsequios, recompensas que la entidad pública les brinda a su personal que está laborando, asimismo también ofreciéndoles reconocimiento por cada logro obtenido, gracias a su buena ejecución de sus tareas asignadas, como también proporcionándoles seguridad en su trabajo para que puedan sentirse estables y realicen sus labores de manera eficiente, ya que así se logrará conseguir que estén en un grado de motivación alto, reflejándose en el buen desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Implementar diversas estrategias donde se busque incrementar la motivación de los trabajadores con el fin de mejorar su desempeño y así lograr las metas institucionales.

Implementar talleres o charlas para los trabajadores, sobre motivación con el fin de mejorar el estado emocional así mismo un plan de incentivos ya sea económicos o no, reconocimientos por su labor que realizan los colaboradores para que así se sientan motivados y realicen de manera eficiente su trabajo.

Implementar semanalmente reuniones con los colaboradores, para que puedan conocer sus inquietudes, cómo se sintieron al realizar sus labores y si tienen problemas al realizarlos y así poder hacer sentir a los trabajadores parte de esta entidad y lograr un mejor desempeño.

Brindar a los colaboradores reconocimientos y capacitaciones sobre temas de su interés con el fin de mejorar el crecimiento personal de cada colaborador en la cual ambas partes serán beneficiadas.

Implementar un plan de incentivos para que los colaboradores estén motivados de forma constante, como vales o económicamente debido a que la mayor parte de trabajadores realizan sus labores a cambio de una recompensa externa es por eso que se debe tener en cuenta y así ellos puedan tener un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Ascate, W. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC-Sullana, El Porvenir 2018*, Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27321>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. Obtenido de [file:///D:/proyecto%20de%20investigacion%202020/INFORMACION/21%20Baena%20\(2017\)%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf](file:///D:/proyecto%20de%20investigacion%202020/INFORMACION/21%20Baena%20(2017)%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf)
- Cabrera, I y Bejarano, J. (2017). Clima organizacional y Desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. *revista muro de la investigación*, 2, 19-28. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/748>
- Calderón, R; Huilcapi, M y Montiel, P. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *PRO SCIENCES: revista de producción, ciencias e investigación*, E-ISSN: 2588-1000, 2, 15-22. Obtenido de <http://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. (3 ed.). McGraw-Hill. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=8105
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría General de la Administración* (10 ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8723
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración* (8 ed.). México: McGraw-hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Decima ed.). (G. N. Cázares, Trad.) México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Cotjiri, A. (2017). Estudios Sobre la Impuntualidad: Caso Pago de Servicios de Agua y Luz. *Temas Sociales. La Hora Boliviana*, 40, 235-266. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152017000100009&lng=es&tlng=es.
- Coulter, M y Robbins, S. (2018). *Administración* (13 edición ed.). México: Pearson.
- Cuevas, A., Mendoza, C., Hernández, R., & Méndez, S. (2016). *Fundamentos de investigación* (1 edición ed.). México: McGraw-Hill.
- DeCenso, D., Coulter, M y Robbins, S. (2017). *Fundamentos de Administración* (10 ed.). Madrid: Pearson.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14 ed.). Madrid: Pearson.

- Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5 ed.). México: Pearson educación.
- Díaz, L y Vega, A. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del santa 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28964>
- Diario Gestión. (2017,22 de mayo). *Motivar a los colaboradores puede aumentar su productividad en un 80%*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo* (1era ed.). España: E-learning S.L. Obtenido de imosver.com/es/e-book/trabajo-en-equipo_E0002660161
- Forest R, & Fred R. (2017). *Conceptos de Administración estratégica* (15 ed.). Pearson.
- Gary, D. (2015). *Administración de recursos humanos* (14 ed.). Pearson.
- Ghaffari,S; Burgoyne,J y Nazri,M. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University the Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Technology Malaysia. *Australian Journal de Ciencias Básicas y Aplicadas*, 11(4), 92-99. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia.
- Gómez, W., Gonzales, E., y Rosales, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad María Auxiliadora.
- Hernández, R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Interamericana editores. Obtenido de http://www.ingebok.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=8072
- Jones, G., y George, J. (2019). *Administración contemporánea*. (10 ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Welhrich, H., y Cannice, M. (2016). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. (15 ed.). México: McGraw-Hill.
- León,B. (2019). *Relación entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23021>
- León, G. (2017). *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de cajay-huari. Año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Linares,J . (2017). *Motivación Laboral y Desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Muchhal, D. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19 (4), 55-61. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.9790/0837-19415561>
- Munch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2 ed.). México: Pearson.
- Peña, H y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 4(2), 165-173. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Ramos, E. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños-2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31305>
- Robbins, S y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=6869
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson Educación S.A.
- Robles, B. (2019). *Población y muestra. Pueblo continente*, 30, 1-3.
- Sánchez, H., Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Lima-Perú. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2017*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Suárez, V. (2018). *La Motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal emasa-ep, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4837>
- Varela, R. (2017). *Administración de la compensación. sueldo, salario y prestaciones*. (3 ed.). México: Pearson.
- Vergara, A., Beltrán, M., Pérez, O y Benavides, R. (2014). *Administración* (2 ed.). México: McGraw-Hill.
- Zamora, E. (2019). *Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, Cantón salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5207>


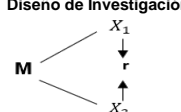
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación	"son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta". Según Robbins y Judge (2017), p. 131	La presente investigación se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde se empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén	Motivación extrínseca	Salario	Ordinal
				Condiciones físicas y ambientales	
			Motivación intrínseca	Políticas	
				Desarrollo personal	
Desempeño laboral	"Es el conjunto de capacidades y características del rendimiento de un individuo es la manera en que las personas ejecutan sus actividades en la cual les permite lograr los objetivos de la organización" Chiavenato (2017), p. 206	Se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde se empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén	Habilidades humanas	Autorealización	Ordinal
				Puntualidad	
			Habilidades técnicas	Disciplina	
				Trabajo en equipo	
			Resultados	Conocimiento del trabajo	
				Capacitación	
	Cumplimiento de las metas				
	Supervisión del trabajo				

Fuente: Elaboración de los autores.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chepén ,2020?	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de motivación de los trabajadores administrativos. • Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores administrativos. • Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. • Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. 	Motivación	"Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta". Según Robbins & Judge (2017), P. 131	<p>La presente investigación se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>Diseño de Investigación:</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio X1= Motivación X2= Desempeño laboral r= Relación entre las dos variables</p>	Motivación extrínseca	Salario	1,2	<p>ordinal Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
						Condiciones físicas y ambientales	3,4	
						Políticas	5	
					Motivación intrínseca	Desarrollo personal	6,7	
		Satisfacción Laboral	8,9,10					
		Autorrealización	11,12					
		Desempeño laboral	"Es el conjunto de capacidades y características del rendimiento de un individuo, es la manera en que las personas ejecutan sus actividades en la cual les permite lograr los objetivos de la organización" Chiavenato (2017), pág. 206	<p>Se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde se empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>Diseño de Investigación:</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio X1= Motivación X2= Desempeño laboral r= Relación entre las dos variables</p>	Habilidades humanas	Puntualidad	1,2	<p>Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
						Disciplina	3,4	
						Trabajo en equipo	5,6	
					Habilidades técnicas	Conocimiento del trabajo	7,8	
Capacitación	9,10,11							
Resultados	Cumplimiento de las metas				12,13			
Supervisión del trabajo	14							

Anexo 3. Instrumento

Cuestionario de Motivación

Instrucciones: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Salario					
1	Siente usted que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.					
2	Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.					
	Condiciones físicas y ambientales					
3	Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.					
4	Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización.					
	Políticas					
5	Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.					
	desarrollo personal					
6	Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional					
7	Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.					
	satisfacción laboral					
8	Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas					
9	Considera que los incentivos que lo brinda la empresa lo satisfacen emotivamente					
10	Recibe algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, otros.) Cuando realiza bien su trabajo.					
	Autorrealización					
11	Siente usted que su trabajo lo hace sentir realizado(a).					
12	Se siente usted muy satisfecho con los logros obtenido en su trabajo.					

Cuestionario de Desempeño laboral

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	PUNTUALIDAD:					
1	Considera que es puntual					
2	Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización					
	Disciplina:					
3	Cree que su conducta es adecuada					
4	Cumple con las funciones que le designan					
	Trabajo en equipo:					
5	Cree que trabaja correctamente en equipo					
6	Se siente preparado para trabajar en equipo					
	Conocimiento del trabajo:					
7	Se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo					
8	Cree que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora					
	Capacitación:					
9	Usted se capacita con frecuencia para poder mejorar sus funciones					
10	Asiste a las capacitaciones que realiza la organización					
11	Pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones					
	Cumplimiento de las metas:					
12	Considera que logra eficientemente las tareas asignadas por la organización					
13	Usted cree que logra cumplir su trabajo en el tiempo establecido					
	Supervisión del trabajo					
14	Considera que necesita supervisión en ciertos aspectos de su trabajo					

Anexo 4. Juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
LEON BALAREZO OLENKA YTANIA	DOCENTE	Cuestionario sobre Motivación	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación Extrínseca	Salario	Siente que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Condiciones físicas y ambientales	Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Motivación Intrínseca	Políticas	Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Desarrollo personal	Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
satisfacción laboral		Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas				X			X			X			X			X			X			X			X			X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
LEON BALAREZO OLENKA YTANIA	DOCENTE	Desempeño Laboral	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño Laboral	Habilidades humanas	Puntualidad	Considera que es puntual	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
			Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización					X			X			X			X			X			X			X			X		
		Disciplina	Cree que su conducta en el trabajo es la adecuada				X			X			X			X			X			X			X			X			
			Cumple con las funciones que le designan				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Trabajo en equipo	Cree que trabaja correctamente en equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			
			Se siente preparado para trabajar en equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Habilidades Técnicas	Conocimiento del trabajo	Usted cree que está capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo				X			X			X			X			X			X			X			X			
			Considera que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Capacitación	Usted se capacita constantemente para poder mejorar sus funciones				X			X			X			X			X			X			X			X			

Resultados		Usted participa de las capacitaciones que realiza la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Aplica en su puesto de trabajo lo aprendido en las capacitaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Cumplimiento de las metas	Considera que desarrolla eficientemente las tareas asignadas por la organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Usted cree que logra cumplir su trabajo en el tiempo establecido	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Supervisión del trabajo	Considera que necesita supervisión en ciertos aspectos de su trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

Chepén 30 / 06 /2020	19332700		989746745
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
KAMICHE MORANTE LUIS ROBERTO	DOCENTE	Cuestionario sobre Motivación	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación Extrínseca	Salario	Siente usted que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
		Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
	Condiciones físicas y ambientales	Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
		Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización.				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
Motivación Intrínseca	Políticas	Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
		Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
	Desarrollo personal	Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓
satisfacción laboral		Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
KAMICHE MORANTE LUIS ROBERTO	DOCENTE	Desempeño Laboral	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	Dimensiones	Indicadores	Items	opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLÓGICA			
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Desempeño Laboral	Habilidades humanas	Puntualidad	Considera usted que es puntual	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓				
			Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
		Disciplina	Cree que su conducta en el trabajo es la adecuada				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
			Cumple con las funciones que le designan				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
		Trabajo en equipo	Cree que trabaja correctamente en equipo				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
			Se siente preparado para trabajar en equipo				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
	Habilidades Técnicas	Conocimiento del trabajo	Usted cree que está capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
			Considera que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
			Usted se capacita constantemente para poder mejorar sus funciones				✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓			✓	
		Capacitación																														

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Cuestionario sobre Motivación	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación Extrínseca	Salario	Siente usted que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Condiciones físicas y ambientales	Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Motivación Intrínseca	Políticas	Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Desarrollo personal	Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
satisfacción laboral		Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas				X			X			X			X			X			X			X			X			X


		Considera que los incentivos que lo brinda la empresa lo satisfacen emotivamente			X			X			X			X			X			X
		Recibe algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, otros.) Cuando realiza bien su trabajo			X			X			X			X			X			X
	Autorrealización	Siente usted que su trabajo lo hace sentir realizado(a).			X			X			X			X			X			X
		Se siente usted muy satisfecho con los logros obtenido en su trabajo.			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 30/06/2020	44852440		968640938
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Desempeño Laboral	Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth Nuñez Vega, Erika Yudith
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Desempeño Laboral	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Habilidades humanas	Puntualidad		Considera usted que es puntual	Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
			Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Disciplina		Cree que su conducta en el trabajo es la adecuada				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Cumple con las funciones que le designan				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Trabajo en equipo		Cree que trabaja correctamente en equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Se siente preparado para trabajar en equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Habilidades Técnicas	Conocimiento del trabajo		Usted cree que está capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Capacitación		Usted se capacita constantemente para poder mejorar sus funciones			X			X			X			X			X			X			X			X			X	


Resultados		Usted participa de las capacitaciones que realiza la municipalidad	X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Aplica en su puesto de trabajo lo aprendido en las capacitaciones	X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Cumplimiento de las metas	Considera que desarrolla eficientemente las tareas asignadas por la organización	X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Usted cree que logra cumplir su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Supervisión del trabajo	Considera que necesita supervisión en ciertos aspectos de su trabajo	X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

Chepén 30/06/2020	44852440		968640938
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5: Confiabilidad

Alfa de Cronbach de Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Alfa de Cronbach de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	14

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Anexo 6. Autorización de la entidad donde se hizo la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24 SET. 2020	7,208.
9:49	4
01	

“Año de la Universalización de la Salud”

Chepén, 21 de setiembre del 2020

OFICIO No. 122-2020/CCPA-UCVCHEPÉN

Señora: María del Carmen Cubas Cáceres

ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN

Presente. -

02:53

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que las Srtas. **Cotrina Saldaña, Rebeca Elizabeth y Nuñez vega, Erika Yudith**, estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, está desarrollando la tesis: **“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chepén, 2020”**, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tendrá elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, solicito a usted brinde las facilidades necesarias para obtener información y/o aplicar encuestas y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación.

Asimismo, indicarle que el trabajo de asesoría técnica la está realizando la Mgtr. **Marilú flores Lezama** identificada con D.N.I. No. 44852440.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

Atentamente,



Ely Arana
Dra. Fausta Elizabeth Alburuque Arana
DIRECTORA ESCUELA DE ADMINISTRACION UCV-CHEPÉN

29-09-2020	10.02a
01	

CAMPUS CHEPÉN
Panamericana Norte Km. 695 - Chepén

Conforme con lo solicitado
Se autoriza

fb/ucv.peru

@ucv_peru

FECHA: 30/11/2020

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN
[Signature]
Calle: Huérfanos Sur y Calle Comercio
SUBGERENTE DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO