



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores  
de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Aguilar Culqui Nori Aneli (ORCID: 0000-0003-4845-2455)

Paz Flores Katia Yanibet (ORCID: 0000-0002-5635-8971)

**ASESOR:**

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios, por darnos el regalo más valioso que es la vida, por guiar cada día nuestros pasos, él es quien nos permitió culminar este trabajo y nos cuidó en todo momento.

Al esfuerzo y sacrificio de nuestros padres y hermanos quien día a día nos inspiran confianza y gratitud por ser los motivos más grandes que tenemos en la vida para no dejarnos vencer y continuar creciendo, por su amor, comprensión y enseñanza; porque siempre confían en nosotras y nunca nos han abandonado en los momentos difíciles, ustedes papá y mamá siempre tienen las palabras adecuadas para animarnos.

Katia y Nori

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por la vida que nos brinda día a día, por bendecirnos con la familia que tenemos “padres y hermanos” por su apoyo y ayuda a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A la universidad por haber descentralizado sus carreras profesionales en diferentes partes del Perú y poder así realizar nuestras actividades y culminar con nuestros estudios.

Al selecto grupo de profesores que conforman la Universidad Cesar Vallejo sede Jaén, por saber impartir sus conocimientos y experiencias, especialmente al Mtro. Cruz Tarrillo José Joel, por su paciencia y ayuda para culminar esta tesis.

Katia y Nori

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	11
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5 Procedimientos .....	25
3.6 Método de análisis de datos .....	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1 Resultados sociodemográficos .....	27
4.2 Análisis descriptivo.....	28
4.3 Análisis correlacional .....	41
V. DISCUSIÓN .....	44
VI. CONCLUSIONES .....	48
VII. RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	56
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos .....	57
ANEXO 3: Validación del instrumento .....	59
ANEXO 4: Coeficiente de confiabilidad .....	69
ANEXO 5: Documentos de autorización de aplicación de instrumento .....	70
ANEXO 6: Evidencias fotográficas .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Perfil demográfico.....	27
Tabla 2 Indicador relaciones interpersonales .....	28
Tabla 3 Indicador supervisión.....	28
Tabla 4 Indicador salario .....	29
Tabla 5 Indicador Condiciones físicas .....	29
Tabla 6 Indicador políticas de la organización.....	30
Tabla 7 Indicador realización.....	31
Tabla 8 Indicador reconocimiento.....	31
Tabla 9 Indicador trabajo.....	32
Tabla 10 Indicador crecimiento.....	32
Tabla 11 Indicador avance .....	33
Tabla 12 Indicador responsabilidad.....	33
Tabla 13 Nivel de la motivación.....	34
Tabla 14 Indicador eficiencia laboral .....	35
Tabla 15 Indicador orientación a los resultados .....	35
Tabla 16 Indicador planeamiento y organización del trabajo.....	36
Tabla 17 Indicador priorización del trabajo.....	36
Tabla 18 Indicador excesiva negatividad.....	37
Tabla 19 Indicador acciones que dañan a la organización.....	37
Tabla 20 Indicador soluciones creativas frente a nuevos problemas .....	38
Tabla 21 Indicador tareas laborales desafiantes .....	38
Tabla 22 Indicador iniciativa .....	39
Tabla 23 Indicador Actualización de conocimientos y habilidades laborales.....	39
Tabla 24 Nivel del desempeño laboral .....	40
Tabla 25 Prueba de Normalidad.....	41
Tabla 26 Análisis de correlación entre variables .....	41
Tabla 27 Análisis de correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	42
Tabla 28 Análisis de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	42

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021”, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.

El tipo y nivel de investigación que se utilizó fue el descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo con diseño no experimental – transversal, teniendo en cuenta que la población estuvo conformado por 212 colaboradores administrativos, de la cual se aplicó la fórmula estadística de proporciones de población finita y se tomó como muestra a 137 sujetos, siendo el muestreo probabilístico aleatorio simple, a quienes se realizó la encuesta aplicando el instrumento de escala Likert, permitiendo recoger información de las variables “motivación y el desempeño laboral”.

Después del recojo de la información, se procedió a tabular los mismos y posteriormente se elaboraron las tablas estadísticas de distribución de frecuencias y se determinó el nivel de las dos variables para expresarlas en tablas; para luego realizar la correlación de Rho de Spearman y comprobar la hipótesis. Luego se realizó el análisis e interpretación y la discusión, y finalmente se llegó a plantear las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Asimismo, de los resultados de la investigación se tiene que existe una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021, siendo el valor de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, por lo que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desaprueba la hipótesis nula H0. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,777, por lo que se comprueba que existe correlación entre ambas variables. Asimismo, se determinó que el nivel de la motivación es Bajo en 63%, Regular en 9% y Bueno el 28% y el desempeño laboral es de Bajo en 37%, Regular en 30% y Bueno en 33%.

**Palabras Clave:** Motivación y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "Motivation and job performance of the workers of the Provincial Municipality of Jaen - 2021", aims to determine the relationship between motivation and job performance of the workers of the Provincial Municipality of Jaen, in the year 2021.

The type and level of research used was the descriptive correlational one, with a quantitative approach with a non-experimental design - cross-sectional, taking into account that the population consisted of 212 administrative collaborators, of which the statistical formula of population proportions was applied. Finite and 137 subjects were taken as a sample, being the simple random probability sampling, who were surveyed by applying the Likert scale instrument, allowing information to be collected on the variables "motivation and job performance".

After collecting the information, they proceeded to tabulate them and later the statistical tables of frequency distribution were elaborated and the level of the two variables was determined to express them in tables; and then perform Spearman's Rho correlation and test the hypothesis. Then the analysis and interpretation and the discussion were carried out, and finally the conclusions and recommendations of the present investigation were raised.

Likewise, from the results of the research there is a very strong positive correlation between motivation and job performance of the workers of the Provincial Municipality of Jaen - 2021, the significance value being 0.000 which is less than 0.05, therefore, the alternative hypothesis H1 is recognized and the null hypothesis H0 is rejected. Likewise, the Rho Spearman correlation was 0.777, which is why it is verified that there is a correlation between both variables. Likewise, it was determined that the level of motivation is Low in 63%, Regular in 9% and Good in 28% and the job performance is Low in 37%, Regular in 30% and Good in 33%.

Keywords: Motivation and job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La humanidad en su intento de satisfacer sus necesidades, se fija objetivos para superar o dar solución a problemas que se presentan en el encuentro de satisfactores. Cuando una persona no los logra, pasa por momentos de frustración lo cual altera su comportamiento y perjudica su desarrollo, así también el medio ambiente, su familia, la empresa y los compañeros de labores; sin embargo, la frustración se puede usar en forma positiva como una motivación para modelar nuestro comportamiento y llegar a momentos superiores de autorrealización y de espiritualización (Hernández y Rodríguez, 2011).

Según Peña & Villón (2018) sostienen que en la actualidad la motivación es un elemento que está presente en cada momento de la vida de una persona, así muchas ramas científicas la han conceptualizado; como es el caso de la Psicología que conceptúa a la motivación como una necesidad que impulsa y guía el comportamiento de la persona. A nivel de las organizaciones se presentan diversos escenarios que conllevan a tener en cuenta ya que guarda una estrecha correspondencia con las relaciones en el trabajo, con el desempeño laboral, con la satisfacción laboral y el entorno laboral; por lo que los gerentes tratan de alcanzar un alto nivel de motivación con los trabajadores. Saber motivar a los trabajadores se convierte en un aspecto de éxito para las organizaciones, ya que dependerá de ello un mayor desempeño laboral.

Si las organizaciones quieren ser competitivas, sus trabajadores tienen que estar comprometidos con los objetivos y metas de éstas, y para lograr esta dedicación condiciona a que la persona tenga un interés a nivel corporativo; sea reconocida su dignidad como un ser humano y tenga una seguridad sensata en su trabajo con oportunidades de crecimiento y de desarrollo personal (Koontz et al., 2012).

Según Robbins & Coulter (2010) indica que una encuesta realizada por Gallup indicó que a una amplia mayoría de los trabajadores en Estados Unidos, el 73% no les encantaba su trabajo; como sostienen los investigadores, estos trabajadores básicamente no trabajan, se han ido. Los días trabajando se pasan inadvertidos, contribuyen con tiempo más no con energía o pasión por su trabajo; otra encuesta de Gallup indicó que el 54% de los trabajadores no se involucran activamente en su trabajo, y el porción 17% está totalmente desconectada del mismo. Robbins & Coulter (2010) mencionan que los trabajadores desperdician 2 horas diarias, sin contar los



minutos para el almuerzo y descansos programados, pero en lo que más se distraen fueron navegar en el Internet y conversar con sus compañeros.

En una investigación realizada en los trabajadores de empresas cooperativas en Padang - Indonesia, con el propósito de determinar el efecto que tiene el liderazgo, la compensación y la motivación en el desempeño de los trabajadores; los resultados que se obtuvieron fueron que los tres aspectos antes mencionados “liderazgo, compensación y motivación” impactan positivamente en el rendimiento y desempeño de los trabajadores (Sitti et al., 2020).

Por otro lado Haider et al. (2018) en una investigación realizada en empleados de empresas bancarias en el distrito de Vehari - Pakistan, señalan que el “bienestar psicológico” vincula y equilibra la vida personal, la vida laboral, el desempeño en el trabajo con la satisfacción de la persona y sus amigos y compañeros del trabajo; y que ésta mejora el desempeño en el trabajo. Sostienen además que, la gestión de recursos humanos influye en los trabajadores, buscando un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral obteniéndose mejoras en el desempeño cuando existe una satisfacción entre los compañeros de trabajo.

En el Perú, Maquera et al. (2020) indican la existencia de una correlación “altamente significativa entre las variables motivación laboral y el desempeño laboral”, de tal manera que cuando el trabajador administrativo esté mucho más motivado, tendrá un buen desempeño de sus funciones, siendo la de mayor influencia la motivación Interna. Un estudio realizado en las compañías de seguros en las ciudades de Arequipa, Cusco, Iquitos, Lima, Tacna y Trujillo, los resultados indican que la atención al cliente basada en la transformación digital, impacta en el desempeño laboral de la tarea y contextual, pero no así en el desempeño contraproducente. Las capacidades del trabajador basadas en la transformación digital, influye en los desempeños de la tarea y contextual, mientras que no impacta en el desempeño contraproducente (Guzman et al., 2020).

En la entidad municipal se percibe un deficiente desempeño laboral, repercutiendo en la atención al ciudadano y en los servicios que la entidad brinda, además se suma a esto la inexistencia de políticas que permitan una eficiente gestión del recurso humano. Asimismo, se perciben otros aspectos que no generan una mayor motivación en los trabajadores y un alto desempeño laboral, entre ellas se citan las bajas

remuneraciones, la nula capacitación, ambientes desagradables y equipos obsoletos, inexistencia de incentivos laborales, desagradable clima laboral, entre otros. Motivo por el cual, se realiza el presente estudio formulándose la siguiente interrogante general: “¿Cuál es relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?”; y los problemas específicos: “¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?”, “¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?”, “¿Cuál es la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?”, “¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?”.

La justificación teórica de la investigación, es en razón porque permitirá utilizar la variedad de nociones y teorías respecto con la “gestión del talento humano”, para reflexionar, meditar y analizar el axioma teórico en cuanto a la “motivación y desempeño laboral” de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén. De los resultados obtenidos se sugerirán recomendaciones para implementar planes de acción que mejoren la motivación y por consiguiente el desempeño laboral del personal inmerso en el estudio y en la institución edil. Asimismo, se justifica socialmente ya que el estudio no solo se enfoca a la entidad municipal, sino que servirá para que otras instituciones interesadas en la mejora continua en su interior, implementen estrategias que busquen la eficiencia y eficacia de sus colaboradores y que beneficien a la ciudadanía.

En cuanto a la Justificación a nivel institucional, son en demasía las instituciones del estado y en particular las de gobierno local, donde los trabajadores no logran un óptimo desempeño o rendimiento laboral, teniendo un efecto negativo para lograr los objetivos y metas, así como en las diversas metas presupuestales establecidas en el “Ministerio de Economía y Finanzas”. Por ende, el estudio se enfoca en comprobar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, y por ende que la entidad de rápida atención a sus servidores públicos, teniendo siempre la óptica de gestión por resultados que creen valor público en beneficio de la población de la ciudad. Finalmente se justifica metodológicamente ya que para realizar la investigación, se utilizará ciertas técnicas y métodos de trabajo, así como el uso de un instrumento que

permite la recogida de datos, que permitirá obtener información específica en los sujetos involucrados.

Asimismo, se ha establecido como objetivo general: “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; y los objetivos específicos: “Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, “Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, “Describir cómo es la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, y “Describir cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”.

Se precisa la “Hipótesis general:  $H_i$  = Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021” y “ $H_o$  = No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”. Mientras que las hipótesis específicas son: “ $H_i$  = Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; “ $H_o$  = No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; “ $H_i$  = Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; y “ $H_o$  = No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Según Wijesundera (2018) en su estudio se observa que las empresas utilizan al salario como incentivo para motivar, así como las comisiones, bonificaciones, los pasajes en avión, el cuidado de la salud, entre otros. Los trabajadores percibieron que si tienen buenas condiciones o ambiente de trabajo, están motivados para trabajar por un período largo en la misma organización. Asimismo, existe un 98,9% de los encuestados calificaron a las condiciones de trabajo como el incentivo no financiero más importante. El segundo incentivo fue la seguridad laboral y el tercer incentivo fue el reconocimiento, y el cuarto incentivo es la promoción o ascenso, considerado por

los trabajadores más antiguos. Asimismo, el compromiso, la evaluación del desempeño y la capacitación son otros incentivos no financieros importantes. Por último, los encuestados consideraron que la promoción, la capacitación, el reconocimiento, el compromiso y la evaluación del desempeño; como los indicadores más importantes que afectan la “motivación del empleado y su relación con el desempeño”.

Por su parte Lagos (2015) en su investigación se evidencia que el 60% de los trabajadores realizan sus actividades de manera excelente cumpliendo con los requisitos solicitados por su jefe inmediato y en el tiempo requerido; el 78% está de acuerdo en relación de las tareas que realizan con el puesto que desempeñan; el 67% tiene un grado alto de proactividad; el 50% toma decisiones del trabajo en grupo; el 58% tiene una relación excelente con sus compañeros de labores; el 42% se siente altamente identificado con su ambiente laboral; el 50% indica que el sueldo que perciben es de acorde a las funciones que realizan; el 50%; el 50% indica el sueldo que reciben están dentro de sus expectativas; el 83% sostiene que en el puesto que ocupa desarrolla completamente sus habilidades; y el 67 % respondió sentirse motivados en su lugar de trabajo por el ambiente laboral.

Según Franco y Lambis (2016) en su investigación arribó a la conclusión que el 93% de los trabajadores calificó al clima laboral como positivo, el 88% expresó que los ayudaba mucho las condiciones de ambiente físico de su trabajo, el 67% siente regular o mala la capacitación, el 89% manifestó que el salarió recibido no es acorde con las funciones realizadas, el 51% tiene un desempeño regular y el 16% con un desempeño malo, el 100% afirman que solo se ofrecen incentivos tipo financieros, no otorgando otras como el reconocimiento, oportunidades de estudio y oportunidades de ascenso. Finalmente se concluye que, la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral, es decir que cuando los empleados se encuentren motivados, el desempeño será mejor.

Citando a Bellido (2018) en su estudio demostró la influencia positiva de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores, lo que implica que está correlacionadas; la comunicación eficaz tiene influencia positiva con el desempeño laboral, lo que implica que tiene relación con el desempeño laboral. Asimismo, se identificó factores en la motivación tienen influencia en el desempeño laboral, lo que implica que éstos se relacionan con el desempeño laboral. Por lo tanto, se demuestra que la

capacitación tiene influencia positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Entidad en estudiada, lo que implica que la capacitación también está relacionada con el rendimiento o productividad laboral.

Por su parte Torres y Quijaite (2018) en su investigación determinaron la existencia de correlación directa entre el desempeño laboral y la motivación del personal teniendo consideración el papel sobresaliente de los factores extrínsecos con respecto a los intrínsecos; concluyéndose la existencia de correlación directa de los factores intrínsecos y el desempeño laboral, señalando una escasa proporción respecto con la identificación de los factores intrínsecos referidos. Asimismo, se determinó que existe correlación directa de los factores extrínsecos y el desempeño laboral, destacándose que el nivel respecto de los factores extrínsecos que se han identificado no es significativo.

Según Burga y Wiese (2018) en su tesis llegaron a la conclusión que la empresa presenta una adecuada motivación, gracias a la excelente conducción de las capacitaciones y a las apropiadas relaciones entre los trabajadores, lo cual conlleva a tener un ambiente laboral agradable para los trabajadores; el personal administrativo indica que se debe prestar atención al aspecto salarial y los beneficios, por cuanto se debe mejorar la remuneración por el trabajo que realizan. El desempeño laboral es adecuado, ya que el personal indica que los productos y servicios se brindan de forma adecuada, por lo que la productividad es alta; la alta motivación ha permitido lograr un adecuado desempeño laboral para bien de la empresa y de sus trabajadores.

Para León (2019) en su estudio estableció la existencia de una correlación media y positiva con la motivación y desempeño Laboral de los trabajadores; el nivel de la Motivación en los trabajadores es alto, ya que de los 22 trabajadores, 14 están altamente motivados, siendo la motivación extrínseca la mejor posicionada; el nivel de los trabajadores en el desempeño laboral es alto, ya que 13 de los 22 trabajadores, poseen un alto desempeño laboral, siendo los factores actitudinales los mejor posicionados. Por último, se presenta una correlación media y positiva de la motivación y las dimensiones del desempeño laboral; y también se da una relación media y positiva en el desempeño laboral y las dimensiones de la motivación.

De acuerdo a Alcalde (2018) en su investigación estableció la existencia de correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores,

identificándose que las necesidades que predominan en los trabajadores son las de seguridad y las sociales; igualmente se verificó que cada día los trabajadores se esfuerzan por lograr las necesidades de autorrealización y estima. Las dimensiones que tienen un gran porcentaje según los trabajadores son: necesidades de seguridad, estima, satisfacción en el trabajo y trabajo en equipo; y otras dimensiones de menor porcentaje son: las oportunidades de ascenso. En cuanto al rendimiento o desempeño laboral, se estableció que el personal cumple con los objetivos y su profesionalismo se va incrementando debido a la formación y sus aportes con ideas a la empresa.

Según Cabrera (2020) realizó su estudio determinó la existencia de correlación significativa de la motivación y el rendimiento o desempeño laboral del personal, por lo que en la medida que la motivación aumenta, el desempeño laboral aumentará; se tendrá un buen trabajo en equipo, habrá una mejor comunicación entre los colaboradores y el jefe. Se destaca la motivación extrínseca teniendo en cuenta que el 59% de los trabajadores encuestados prefieren los incentivos, las compensaciones y los premios. Por lo que, este factor motivacional puede perjudicar dentro de la empresa por cuanto los trabajadores siempre buscarán beneficios para ellos mismos. Respecto de la evaluación del rendimiento o desempeño laboral, se verificó en la dimensión condición física un 23.15%, concluyéndose que el trabajador quiere dentro de la empresa tener una buena ventilación, iluminación, limpieza, uniformes adecuados, y útiles adecuados, ya que permitirá un buen desempeño y sean más eficientes con sus funciones.

Para fortalecer teóricamente la investigación se tiene lo siguiente:

En la variable motivación, según Hellriegel & Slocum (2009) sostiene que la motivación constituye un estado psicológico de la persona, que está presente cuando las fuerzas internas o externas provocan, rigen o mantienen los comportamientos; estos comportamientos de los trabajadores comprenden los productivos e improductivos, los comportamientos productivos constan en estar concentrados en aspectos importantes del trabajo, como también ser un buen trabajador corporativo, y los comportamientos improductivos comprenden cuando se pierde el tiempo en vez de trabajar, ser antisocial, ser enemigo, hostil o violento con los trabajadores o compañeros. Para Newstrom (2011) indica que la motivación en el centro laboral comprende factores o fuerzas del interior y exterior que genera que el trabajador opte

un camino y se comporte de ciertas formas; estas formas o conductas están dirigidas al logro de las metas organizacionales.

Por su parte Chiavenato (2009) señala, “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno” (p. 236). Sostiene que como sucede con los aspectos cognitivos, la motivación es invisible, y constituye “un constructo hipotético que nos ayuda a comprender el comportamiento de la persona” (Ídem). Asimismo, “La motivación simboliza un procedimiento iniciado a través de necesidades psicológicas y fisiológicas dispensadas hacia un objetivo específico” (Manzoor, 2012, como se citó en Matthews et al., 2020, p.301). Las teorías tradicionales acerca de la motivación están centradas en elementos específicos que motivan a los colaboradores a lograr un buen desempeño organizacional. Maslow en su teoría de los motivos y las necesidades sostiene que los trabajadores tienen cinco niveles de necesidades, por otro lado teorías como “equidad y la justicia” describe que los trabajadores se esmeran para lograr una equidad entre ellos y sus compañeros. Sin embargo, investigaciones actuales de la motivación laboral son más interdisciplinarias ya que incluyen ramas como la neurociencia, biología y psicología (Lee y Raschke, 2016).

La teoría con mayor reconocimiento en el campo de la motivación, es la llamada “jerarquía de necesidades de Maslow”. Según Aamodt (2010) indica que Maslow sostenía que los trabajadores se motivan y se sienten satisfechos con sus tareas en determinado momento cuando se cubren ciertas necesidades; que existen cinco tipologías de necesidades jerarquizadas, es decir que se debe satisfacer aquellas necesidades que están en el nivel más bajo, antes de que la persona tenga que cubrir las necesidades del nivel siguiente. De acuerdo a Koontz et al. (2012) las necesidades son las siguientes: “necesidades fisiológicas; necesidades de seguridad; necesidades de afiliación o aceptación; necesidades de estima y necesidad de autorrealización” (pp.391-392).

Por su parte McGregor propuso la teoría X y la teoría Y, en ese sentido Robbins & Coulter (2010) indican que Douglas McGregor proponen dos aspectos de la persona: la Teoría X que es una visión negativa de los trabajadores, donde éstos tienen pocos intereses, no les gusta su empleo, evitan responsabilidades y que realicen su trabajo

deben ser controlados. La Teoría Y es todo lo contrario, donde los trabajadores disfrutan del trabajo, aceptan responsabilidades y se autodirigen.

Por otro lado Herzberg propone la teoría de los dos factores. En el primer grupo de necesidades comprende las políticas y los estilos de dirección, la supervisión, las condiciones en el trabajo, las relaciones entre las personas, la remuneración, el estatus y la seguridad en el trabajo; en el que Herzberg halló que sólo existen insatisfactores, su existencia no motiva para dar satisfacción; pero si no existen van a ocasionar insatisfacción. A estos Herzberg los conoce como factores de mantenimiento. En el segundo grupo están todos los concernientes al contenido del trabajo: logro, reconocimiento, trabajo desafiante, crecimiento en el trabajo; su existencia buscará sentimientos de satisfacción o insatisfacción (Koontz et al. 2012).

En cuanto a las dimensiones de la motivación son las siguientes:

#### La motivación extrínseca

Para Aamodt (2010) indica que las personas cuando están motivadas extrínsecamente, no existe un disfrute de las tareas, pero están motivadas para un buen desempeño con la finalidad de recibir alguna recompensa o impedir aspectos o consecuencias negativas. Según Fischman (2014) sostiene que la manera de entender los motivadores extrínsecos es cuando una persona realiza una actividad solo como un medio para lograr una meta, es decir lo único que le interesa es la meta; estos motivadores son: el reconocimiento, los premios, los incentivos, los bonos, los diplomas, los trofeos, etc.

#### La motivación intrínseca.

Con respecto a la motivación intrínseca, Franklin & Krieger (2011) indican que están relacionadas en el contenido del cargo, las actividades o tareas y las obligaciones del puesto; abarcan sentimientos de realización, del crecimiento personal y profesional, desafíos para realizar las tareas y tienen gran significado en el trabajo. Según Fischman (2014) indica que los motivadores intrínsecos son de calidad mayor ya que tienen mejores beneficios que los motivadores extrínsecos; la motivación siempre es interna y está en nuestro cerebro, relacionada con los circuitos neuronales que cuando se activan sentimos energías y motivación para hacer cualquier actividad. Los motivadores intrínsecos se basan en realizar una actividad en sí misma, estos son: la



autonomía, el sentido de pertenencia, la novedad, el aprendizaje, la relación, la pertenencia y la trascendencia.

Asimismo, Mostafa & Lim (2020) sostienen que cuando el comportamiento es autodeterminado, la motivación se le conoce como intrínseca. Las personas están intrínsecamente motivadas cuando eligen hacer una determinada tarea para satisfacer sus deseos propios. Así, la motivación intrínseca está relacionada al interés o sentimientos de placer que han sido producidos en forma directa por la implicación de una persona en una determinada tarea. Contrariamente, el comportamiento o acción que ha sido tomada en forma instrumental como algo para producir resultados deseados, es conocido como motivación extrínseca.

En la segunda variable “desempeño laboral”, según el autor Chiavenato (2009) manifiesta respecto de la evaluación del desempeño es darle a la persona una valoración sistemática, de su desenvolvimiento en comparación con las actividades, los objetivos y metas a alcanzar, su desarrollo potencial y sus competencias. Por su parte Dessler & Varela (2011) señalan es el establecimiento de estándares para el trabajador, una retroalimentación e incentivos que permitan mejorar las deficiencias del desempeño, o para que el trabajador continúe con un desempeño sobresaliente.

Según sostiene Mondy (2010), el desempeño laboral constituye un proceso formal de revisar y evaluar la forma en que el trabajador ejecuta sus tareas. Se convierte en formal, porque el gerente debe controlar o supervisar el desempeño de forma continua. Teniendo en cuenta Dolan et al. (2007) sostienen que constituye un “proceso estructural y sistémico” para evaluar las características, los comportamientos y los resultados concernientes con la actividad laboral; teniendo el fin de detectar si el trabajador es productivo y si irá a mejorar su desempeño o rendimiento a futuro.

Siguiendo a Ramos-Villagrasa et al. (2019), sostienen respecto al desempeño en el trabajo que “Es un constructo que comprende comportamientos bajo el control que contribuyen a lograr objetivos organizacionales. Estos autores enfatizan que, el desempeño es un conjunto de comportamientos, no las variables que determinan estos comportamientos o sus resultados” (p. 196). Según estos autores existen tres dimensiones en el desempeño del trabajo: “desempeño de la tarea”, “desempeño contextual” y “comportamiento laboral contraproducente”.

Respecto a las “dimensiones del desempeño laboral” son las siguientes:

### Desempeño de la tarea

De acuerdo a Ramos-Villagrasa et al. (2019) esta dimensión está referido a los comportamientos que ayudan al producir un bien o prestar un servicio; abarca comportamientos variados según los puestos de trabajo, y que están prescritos por roles que están incluidos en la descripción de un puesto. Citando a Díaz et al. (2012) indican que, es la eficacia del trabajador al realizar sus funciones y actividades, pero que favorecen al núcleo operativo o técnico organizacional; es el ámbito o competencia donde los trabajadores realizan sus funciones y actividades en base a documentos formales que describen o especifican las mismas.

### Desempeño contextual

Según Ramos-Villagrasa et al. (2019) indican que el desempeño contextual se define como el comportamiento que apoya a lograr los objetivos de la empresa pero contribuyendo a su entorno social y psicológico. Comprende tareas o aspectos que van más allá de las funciones en el trabajo, como iniciativa, proactividad, cooperación o trabajo en equipo. De acuerdo a Díaz et al. (2012), el desempeño contextual o cívico son algunas conductas no incluidas legalmente o formalmente en las funciones de un trabajador, como el voluntariado, la proactividad, la cooperación y ayuda entre y para los compañeros en el trabajo, dar ideas, dar sugerencias, mejoras del trabajo, etc.

### Comportamiento contraproducente

Definido como el comportamiento del trabajador voluntario pero que puede perjudicar el bienestar de una organización; abarca posturas fuera de las labores, como el presentismo, las quejas, realizar tareas incorrectas a propósito y el uso ilegítimo de privilegios, los cuales están relacionados con situaciones negativas a nivel personal (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Según Díaz et al. (2012) el desempeño contraproducente no está considerado en una estructura formal por lo que no es reconocido expresamente para ser retribuido; son conductas que no ayudan a lograr las metas en la organización, constituyen conductas destructivas del trabajador pero voluntarias, que quebrantan las normas de una organización amenazando el bienestar de ésta y de sus trabajadores; comprende una serie de conductas que provocan un “contra–desempeño”.

### III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

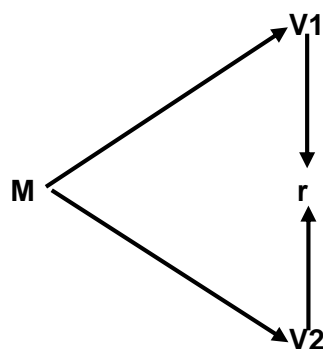
La investigación es descriptiva – correlacional, ya que según lo indican Hernández et al. (2014) los estudios descriptivos detallan las propiedades, particularidades y perfiles de los seres humanos o fenómeno que sea estudiado. Con respecto a la investigación correlacional, Ponce & Dalla (2015) argumentan que el estudio correlacional mide entre dos variables el grado de conexión, para determinar el comportamiento de una variable en relación al comportamiento de otra variable. Asimismo, la investigación es básica, ya que según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) “Está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes” (p.7).

En cuanto al diseño, se propone la investigación “no experimental de corte transversal”. Para Arias (2012) enfatiza que “El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.27).

La investigación es no experimental, ya que como lo señala Hernández et al. (2014), es realizada sin manejar intencionadamente las variables, vale decir son estudios donde no se varía de manera deliberada la variable independiente y ver su incidencia en otra variable.

Es transversal por cuanto la investigación recoge datos en un momento dado y tiempo único, y tiene como finalidad narrar la variable y analizar si incide o se relaciona en un momento determinado. Representa la foto de la realidad o lo que sucede. (Hernández et al., 2014).

Se esquematizó de la siguiente forma:



En donde:

M	=	Muestra de estudio
V1	=	Variable motivación
V2	=	Variable desempeño laboral
r	=	Correlación de las variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

Teniendo en cuenta lo manifestado por Hernández et al. (2014), “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105). El presente estudio tiene las siguientes dos variables:

Variable 1: Motivación

Definición conceptual de la variable motivación

La motivación viene a ser un estado psicológico de la persona que se muestra cuando fuerzas internas o externas dirigen, mantienen o estimulan el comportamiento. Los comportamientos de los trabajadores en una organización incluyen los productivos e improductivos (Hellriegel & Slocum, 2009).

Definición operacional de la variable motivación

Para la operacionalización de la variable “motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”, comprende las dimensiones “motivación extrínseca” y “motivación intrínseca”. La motivación extrínseca comprende los indicadores: condiciones de trabajo, clima organizacional, incentivos laborales, remuneraciones, promoción y ascensos y capacitación y desarrollo. La motivación intrínseca comprende los indicadores: autoestima, autorrealización, logro, reconocimiento y perseverancia. Se utilizará la escala ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Es un sistema estructurado formal que sirve para medir el rendimiento o desempeño de una persona en su trabajo. Consiste en documentar cuán productivo es el trabajador y qué áreas o conocimientos de su desempeño se pueden mejorar (Hellriegel & Slocum, 2009).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

Para la operacionalización de la variable “Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén”, se tienen las dimensiones “desempeño de la tarea”, “desempeño contextual” y “conductas contraproducentes”. El rendimiento o desempeño de la tarea comprende los indicadores: atención al público, conocimiento de las funciones, cantidad y volumen de trabajo, calidad del trabajo; el desempeño contextual comprende los indicadores: cooperación, iniciativa, auto-desarrollo y relaciones interpersonales; y las conductas contraproducentes comprende los indicadores: uso del tiempo, uso de los recursos, uso de redes sociales y del internet y. Se utilizará la escala ordinal de tipo Likert.

#### Operacionalización de las variables

Citando a Hernández et al. (2014) sostienen que, la operacionalización consiste en pasar la variable teórica a los ítems e indicadores empíricos. De acuerdo a Hernández et al. (2014), argumentan que para la operacionalización debe fundamentarse en una definición o enunciado conceptual y operativo de la variable.

Al construir un instrumento la forma más lógica en hacerlo realizarlo es trasladar la variable a las dimensiones o sus componentes, después a los indicadores y al final a ítems y sus categorías.

## Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA
Motivación	Motivación Extrínseca	Relaciones interpersonales	Cuestionario	1 y 2	Escala Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
		Supervisión		3 y 4	
		Salario		5 y 6	
		Condiciones físicas		7 y 8	
		Política de la organización		9 y 10	
	Motivación Intrínseca	Realización	Cuestionario	11 y 12	Escala Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
		Reconocimiento		13 y 14	
		Trabajo en sí		15 y 16	
		Crecimiento		17 y 18	
		Avance		19 y 20	
	Responsabilidad		21 y 22		
Desempeño laboral	Desempeño de la Tarea	Eficiencia laboral	Cuestionario	1	Escala Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
		Orientación a los resultados		2	
		Planeamiento y organización del trabajo		3	
		Priorización del trabajo		4	
	Comportamiento contraproducentes	Excesiva negatividad	Cuestionario	5 y 6	Escala Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
		Acciones que dañan a la organización		7, 8 y 9	
	Desempeño contextual	Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Cuestionario	10	Escala Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
		Tareas laborales desafiantes		11 y 12	
Iniciativa		13 y 14			
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales		15 y 16		

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

La población en la investigación estuvo constituida 212 colaboradores, la misma que fue determinada de acuerdo a criterios de inclusión que definieron a aquellas a elegir, personas que trabajan en la Municipalidad Provincial de Jaén, cuya particularidad es la siguiente: hombres y mujeres, de 18 a 70 años de edad, la condición de contratadas y nombradas, grado de instrucción secundaria, superior técnica y universitaria.

Asimismo, los criterios de exclusión que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes: personas menores de 18 años y mayores de 70 años, trabajadores que presentaron ausentismo programado (vacaciones) o no programado (falta injustificada) durante la fecha de aplicación del instrumento.

#### Muestra

Para la selección de esta, se aplicó la fórmula estadística de proporciones de una población finita, siendo la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

#### Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos que tiene las características que se desean estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

#### Reemplazando la fórmula:

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (212)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (212 - 1)} = 137 \text{ sujetos}$$

## **Muestreo**

En la presente investigación se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, por cuanto cada integrante de la población tiene la posibilidad de ser seleccionados muestralmente.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada es la encuesta, en ese sentido Zacarías (2013) manifiesta que la encuesta permite contar con información de un suceso, a través de las opiniones que en cierta manera nos permite comprender los hechos.

En cuanto al instrumento utilizado en la investigación es el “cuestionario estructurado” con escala tipo Likert. Teniendo en cuenta a Vara (2012) sostiene que este instrumento es cuantitativo y que es utilizado para registrar o medir diversos contextos o situaciones.

El cuestionario utilizado para la variable Motivación, es el propuesto por Carmona (2021); el mismo que consta de 22 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: “motivación extrínseca” y “motivación intrínseca”, y a sus indicadores condiciones de trabajo, clima organizacional, incentivos laborales, remuneraciones, promoción y ascensos, capacitación y desarrollo, autoestima, autorrealización, logro, reconocimiento y perseverancia. En la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario propuesto por Gabini y Salessi (2016), el cual consta de 16 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: “desempeño de la tarea”, “desempeño contextual” y “conductas contraproducentes”; y a sus indicadores atención al público, conocimiento de las funciones, volumen y cantidad de trabajo, calidad del trabajo, cooperación, iniciativa, auto-desarrollo, relaciones interpersonales, uso del tiempo, uso de los recursos, uso del internet y uso de las redes sociales.

La escala que se utilizó es Likert, en el cual sus opciones de respuesta señalan el grado de conformidad o desconformidad con una respuesta correspondiente. La escala consta de las siguientes opciones: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

El instrumento fue validado a través del juicio de expertos. Esta validez, está referida al grado por el cual el instrumento comprende realmente gran parte o todo el contenido donde se muestra el evento que se intenta medir, en vez de indagar sólo una porción



de éstos (Hurtado de Barrera, 2000). Asimismo, es válido un instrumento cuando evalúa lo que debe evaluar; cuando admite obtener datos que anticipadamente necesitamos saber (Carrasco, 2006).

El procedimiento a seguir para el juicio de expertos será el siguiente: a través de una carta se invitará a tres expertos de la ciudad de Jaén a participar, para lo cual se adjuntará el instrumento y los aspectos que se van a medir, indicando los ítems a evaluarse y si son los apropiados respecto de lo que se está evaluando, adicionalmente si hay sugerencias o recomendaciones. Tales expertos realizarán las correcciones necesarias en cuanto a diversos criterios como contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción, etc. Después de esto, se rediseñará el instrumento y luego se someterá a la confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento, se hizo utilizando el “Alpha de Cronbach”. Ésta según Carrasco (2006) es la propiedad que tiene un instrumento y que admite conseguir resultados iguales, al ser aplicado una o varias veces en el sujeto o conjunto de personas en distintos períodos de tiempo. Por su parte Salkind (como se citó en Carrasco, 2006), indica: cuando es confiable algo, en el futuro funciona como algo que se hizo en el ayer.

Hernández et al. (2014) sostienen que cuando el coeficiente de confiabilidad se acerque más a uno (1) será más significativo, por lo cual habrá en la medición un menor error. El análisis de la consistencia será de acuerdo a lo siguiente:

De 0,00 - 0,19 confiabilidad muy débil o muy baja

De 0,20 - 0,39 confiabilidad débil o baja

De 0,40 - 0,59 confiabilidad moderada

De 0,60 - 0,79 confiabilidad fuerte o buena

De 0,80 - 1,00 confiabilidad muy fuerte o alta

### **3.5 Procedimientos**

Para la realización de la investigación se tuvo que solicitar autorización o permiso al Alcalde Provincial de Jaén, lo cual permitió realizar las encuestas al personal de la mencionada entidad; luego se coordinó con los gerentes y sub gerentes de las diversas unidades orgánicas para poder aplicar el cuestionario, sin producir ningún

inconveniente en el horario de trabajo sobre todo por la situación de la pandemia. Posteriormente fue aplicado el instrumento en el personal que trabaja en la entidad edil, dentro del horario más conveniente donde no cause malestar o incomodidad en ellos, tengan concentración y brinden respuestas con seguridad y honestidad.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El ingreso y proceso de información recabada con la aplicación del instrumento, se realizó utilizando el paquete de software SPSS y el programa informático Microsoft Excel, de los cuales se obtuvieron resultados que luego fueron analizados e interpretados, y con posterioridad se plantearon conclusiones y recomendaciones.

Para la presentación de los resultados se empleó la estadística descriptiva: distribución de frecuencias; para lo cual se realizaron cuadros y gráficos con su respectivo análisis. En cuanto a la contrastación de hipótesis, se realizó mediante estadística inferencial: coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación, se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: respetar los derechos del autor que sirvan de fuente de información para el informe, preservar de manera confidencial la Información de la empresa en cuestión y presentar información confiable y objetiva, el uso de los datos será con fines académicos. Asimismo, se tuvo en cuenta los principios siguientes: Principio de veracidad, referido a las normas para citar y realizar las referencias de los diversos autores utilizados para la investigación; Principio de beneficencia, que permitió explicar y clarificar en los colaboradores o trabajadores que utilidad y beneficios traerá el estudio; Principio de originalidad, con la finalidad de evitar el plagio, utilizándose el software turnitin corroborando así la originalidad de la información.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados sociodemográficos

Tabla 1

*Perfil demográfico*

<b>Variabes</b>	<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Género</b>	Masculino	77	56.2
	femenino	60	43.8
<b>Edad</b>	De 18 a 20	5	3.6
	De 21 a 30	21	15.3
	De 31 a 40	42	30.7
	De 41 a 50	37	27.0
	De 51 a 60	23	16.8
	De 61 a más	9	6.6
	<b>Nivel de instrucción</b>	Secundaria	29
Superior técnico		56	40.9
Superior universitaria		52	38.0
<b>Estado civil</b>	Soltero	16	11.7
	Casado	109	79.6
	Viudo	6	4.4
<b>Lugar de procedencia</b>	Divorciado	6	4.4
	Costa	62	45.3
	Sierra	53	38.7
<b>Tiempo de servicios</b>	Selva	22	16.1
	De 1 a 5 años	27	19.7
	De 6 a 10 años	49	35.8
	De 11 a 15 años	45	32.8
	De 16 a 20 años	12	8.8
<b>Religión</b>	De 21 a más	4	2.9
	Católica	107	78.1
	Protestante	26	19.0
	Ninguno	4	2.9

Según se muestra en la tabla1 - Perfil demográfico, con respecto al género, el 56.2% de los encuestados son de género masculino y el 43.8% son de género femenino; en el rango de edad, el 30.7% están en el rango de 31 a 40 años, el 27.0% están de 41 a 50 años, el 16.8% están de 51 a 60 años, el 15.3% están de 21 a 30 años, el 6.6% están de 61 a más y el 3.6% están de 18 a 21 años de edad; en el nivel de instrucción, el 40.9% tienen un nivel de superior técnico, el 38.0% de nivel superior universitaria y el 21.2% de nivel secundaria., el 40.9% de los encuestados tienen un nivel de superior técnico, el 38.0% de nivel superior universitaria y el 21.2% de nivel secundaria. Respecto del estado civil, el 79.6% es casado, el 11.7 es soltero, el 4.4% es viudo y

el 4.4% es divorciado; en el lugar de procedencia, el 45.3% de los encuestados proceden de la costa, el 38.7% de la sierra y el 13.1% de la selva; en el tiempo de servicios, el 35.8% tienen de 6 a 10 años de servicio en la entidad, el 32.8% tienen de 11 a 15 años, el 19.7% tienen de 1 a 5 años, el 8.8% tienen de 16 a 20 años y el 2.9% tienen de 21 a más; por último en la religión, el 78.1% de los encuestados pertenecen a la religión católica, el 19.0% de la religión protestantes y el 2.9% a ninguno de ellos.

## 4.2 Análisis descriptivo

### Variable Motivación

#### Dimensión motivación extrínseca

**Tabla 2**

*Indicador relaciones interpersonales*

Escala	Preg. 1		Preg. 2	
	f	%	f	%
Nunca	41	29.9	10	7.3
Casi nunca	21	15.3	60	43.8
A veces	70	51.1	39	28.5
Casi siempre	3	2.2	24	17.5
Siempre	2	1.5	4	2.9
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 2 - Indicador relaciones interpersonales, en la pregunta 1: ¿Mis compañeros colaboran y aportan en el cumplimiento de metas?, el 51.1% de los trabajadores respondió que a veces, el 29.9% que nunca, el 15.3% que casi nunca, el 2.2% que siempre y el 1.5% que siempre. En la pregunta 2: ¿Existe una relación satisfactoria con mis compañeros de trabajo?, el 4.38% de los trabajadores indica que casi nunca, el 28.5% que a veces, el 17.5% que casi siempre, el 7.3% que nunca y el 2.9% que siempre.

**Tabla 3**

*Indicador supervisión*

Escala	Preg. 3		Preg. 4	
	f	%	f	%
Nunca	14	10.2	10	7.3
Casi nunca	53	38.7	57	41.6
A veces	55	40.1	39	28.5
Casi siempre	11	8.0	30	21.9
Siempre	4	2.9	1	0.7
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 3 - Indicador supervisión, en la pregunta 3: ¿La supervisión que tengo en el trabajo ayuda a desarrollar mi labor?, el 40.1% de los trabajadores mencionan que a veces, el 38.7% que casi nunca, el 10.2% que nunca, el 8.0% que casi siempre y el 2.9% que siempre. En la pregunta 4: ¿Se integran mejoras en el trabajo después de una supervisión?, el 41.6% de los trabajadores manifiestan que casi nunca, el 28.5% que a veces, el 21.9% que casi siempre, el 7.3% que nunca y el 0.7% que siempre.

**Tabla 4**

*Indicador salario*

Escala	Preg. 5		Preg. 6	
	f	%	f	%
Nunca	40	29.2	73	53.3
Casi nunca	69	50.4	50	36.5
A veces	18	13.1	7	5.1
Casi siempre	9	6.6	7	5.1
Siempre	1	0.7	0	0.0
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 4 - Indicador salario, en la pregunta 5: ¿El sueldo que percibo responde al trabajo que realizo?, el 50.4% de los encuestados indican que casi nunca, el 29.2% que nunca, el 13.1% que a veces, el 6.6% que a veces y el 0.7% que siempre. En la pregunta 6: ¿El sueldo que recibo satisface mis necesidades?, 53.3% de los trabajadores manifiestan que nunca, el 36.5% que casi siempre, el 5.1% que a veces y el 5.1% que casi siempre.

**Tabla 5**

*Indicador Condiciones físicas*

Escala	Preg. 7		Preg. 8	
	f	%	f	%
Nunca	72	52.6	25	18.2
Casi nunca	27	19.7	12	8.8
A veces	12	8.8	32	23.4
Casi siempre	11	8.0	56	40.9
Siempre	15	10.9	12	8.8
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 5 - Indicador Condiciones físicas, en la pregunta 7: ¿En mi trabajo las condiciones ambientales como la iluminación, el ruido y la ventilación facilitan realizar las funciones?, el 52.6% de los encuestados indican que nunca, el 19.7% que casi nunca, el 10.9% que siempre, el 8.8% que a veces, y el 8.0% que casi siempre. En la pregunta 8: ¿Se cuenta lo suficiente con recursos materiales y equipos para realizar mi trabajo?, el 40.9% respondieron que casi siempre, el 23.4% que a veces, el 18.2% que nunca, el 8.8% que siempre y el 8.8% que casi nunca.

**Tabla 6**

*Indicador políticas de la organización*

Escala	Preg. 9		Preg. 10	
	f	%	f	%
Nunca	1	0.7	40	29.2
Casi nunca	10	7.3	49	35.8
A veces	102	74.5	10	7.3
Casi siempre	20	14.6	35	25.5
Siempre	4	2.9	3	2.2
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 6 - Indicador políticas de la organización, en la pregunta 9: ¿Las políticas en la institución reconocen qué importante es la formación del trabajador?, el 74.5% de los trabajadores indican que a veces, el 14.6% a veces, el 2.9 que siempre y el 0.7% que nunca. En la pregunta 10: ¿Las políticas en la institución promueven el trato en la igualdad de oportunidades?, el 35.8% indica que casi nunca, el 29.2% que nunca, el 25.5% que casi siempre, el 7.3% que a veces y el 2.2% que siempre.

## Dimensión motivación extrínseca

**Tabla 7**

*Indicador realización*

Escala	Preg. 11		Preg. 12	
	f	%	f	%
Nunca	49	35.8	46	33.6
Casi nunca	18	13.1	41	29.9
A veces	42	30.7	23	16.8
Casi siempre	27	19.7	24	17.5
Siempre	1	0.7	3	2.2
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 7 - Indicador Realización, en la pregunta 11: ¿La labor que efectúo a diario fortalece mis capacidades?, el 35.8% de los encuestados indica que nunca, el 30.7% que a veces, el 19.7% que casi siempre, el 13.1% que casi nunca y el 0.7% que siempre. En la pregunta 12: ¿Actualmente las actividades que efectúo permiten lograr los objetivos de la institución?, el 33.6% menciona que nunca, el 29.9% que casi nunca, el 17.5% que casi siempre, el 16.8% que a veces y el 2.2% que siempre.

**Tabla 8**

*Indicador reconocimiento*

Escala	Preg. 13		Preg. 14	
	f	%	f	%
Nunca	1	0.7	29	21.2
Casi nunca	41	29.9	29	21.2
A veces	57	41.6	9	6.6
Casi siempre	34	24.8	47	34.3
Siempre	4	2.9	23	16.8
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 8 - Indicador reconocimiento, en la pregunta 13: ¿Se toman en cuenta mis opiniones?, el 41.6% de los colaboradores indican que a veces, el 29.9% que casi nunca, el 24.8% que casi siempre, el 2.9% que siempre y el 0.7% que nunca. En la pregunta 14: ¿Me han otorgado reconocimientos por mi labor?, el 34.3% de los trabajadores indican que casi siempre, el 21.2% que nunca, el 21.2% que casi nunca, el 16.8% que siempre y el 6.6% que a veces.

**Tabla 9***Indicador trabajo*

Escala	Preg. 15		Preg. 16	
	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	1	0.7
Casi nunca	62	45.3	24	17.5
A veces	33	24.1	13	9.5
Casi siempre	19	13.9	63	46.0
Siempre	23	16.8	36	26.3
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 9 - Indicador trabajo en sí, en la pregunta 15: ¿Considero que mi labor en el trabajo es importante para la comunidad?, el 45.3% de los encuestados sostiene que casi nunca, el 24.1% que a veces, el 13.9% que casi siempre, y el 16.8% que siempre. En la pregunta 16: ¿El trabajo que ejecuto me motiva a perfeccionar como profesional?, el 46.0% respondió que casi siempre, el 26.3% que siempre, el 17.5% que casi nunca, el 9.5% que a veces y el 0.7% que nunca.

**Tabla 10***Indicador crecimiento*

Escala	Preg. 17		Preg. 18	
	f	%	f	%
Nunca	51	37.2	98	71.5
Casi nunca	73	53.3	7	5.1
A veces	6	4.4	10	7.3
Casi siempre	4	2.9	3	2.2
Siempre	3	2.2	19	13.9
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 10 - Indicador crecimiento, en la pregunta 17: ¿El trabajo me ofrece oportunidades para la mejora de mis habilidades?, el 53.3% de los trabajadores indican que casi nunca, el 37.2% que nunca, el 4.4% que a veces, el 2.9% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 18: ¿He recibido en mi trabajo formación para fortalecer mis competencias laborales?, el 71.5% manifiestan que nunca, el 13.9% que siempre, el 7.3% que a veces, el 5.1% que casi nunca y el 2.2% que casi siempre.



**Tabla 11***Indicador avance*

Escala	Preg. 19		Preg. 20	
	f	%	f	%
Nunca	7	5.1	3	2.2
Casi nunca	23	16.8	59	43.1
A veces	39	28.5	28	20.4
Casi siempre	20	14.6	24	17.5
Siempre	48	35.0	23	16.8
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 11 - Indicador avance, en la pregunta 19: ¿He recibido en mi trabajo propuestas de promoción por el buen servicio que brindo?, el 35.0% de los servidores mencionan que siempre, el 28.5% que a veces, el 16.8% que casi nunca, el 14.6% que casi siempre y el 5.1% que nunca. En la pregunta 20: ¿Tengo la oportunidad en mi trabajo de ascender de forma justa?, el 43.1% indica que casi nunca, el 20.4% que a veces, el 17.5% que casi siempre, el 16.8% que siempre, y el 2.2% que nunca.

**Tabla 12***Indicador responsabilidad*

Escala	Preg. 21		Preg. 22	
	f	%	f	%
Nunca	27	19.7	32	23.4
Casi nunca	68	49.6	30	21.9
A veces	12	8.8	58	42.3
Casi siempre	30	21.9	9	6.6
Siempre	0	0.0	8	5.8
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 12 - Indicador responsabilidad, en la pregunta 21: ¿Tengo libertad en mi trabajo para decidir cómo desempeñarme mejor?, el 49.6% de los trabajadores respondieron que casi nunca, el 21.9% que casi siempre, el 19.7% que nunca, y el 8.8% que a veces. En la pregunta 22: ¿Aplico en el trabajo los conocimientos para beneficio del servicio público?, el 42.3% respondió que a veces, el 23.4% que nunca, el 21.9% que casi nunca, el 6.6% que casi siempre y el 5.8 que siempre.

**Tabla 13***Nivel de la motivación*

Variable / Dimensiones	Categoría			Total
	Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Bueno	
Motivación	63%	9%	28%	100%
Motivación extrínseca	45%	44%	11%	100%
Motivación intrínseca	39%	36%	25%	100%

Según se observa en la tabla 13 – Nivel de la motivación, se tiene que después de la construcción del baremo para determinar el nivel en que se encuentra la motivación se tienen los siguientes resultados: la motivación en general en la Municipalidad Provincial de Jaén en el año 2021, están en un 63% de nivel bajo, el 9% están en nivel regular y el 28% están en un nivel bueno. En la dimensión motivación extrínseca, los trabajadores están en un 45% de nivel bajo, el 44% de nivel regular y el 11% de nivel bueno; por último en la dimensión motivación intrínseca, los trabajadores están en un 39% de nivel bajo, el 36% de nivel regular y el 25% de nivel bueno.

## Variable Desempeño Laboral

### Dimensión desempeño de la tarea

**Tabla 14**

*Indicador eficiencia laboral*

Escala	Preg. 1	
	f	%
Nunca	6	4.4
Casi nunca	38	27.7
A veces	42	30.7
Casi siempre	42	30.7
Siempre	9	6.6
Total	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 14 - Indicador eficiencia laboral, en la pregunta 1: ¿Hice bien mi trabajo porque le brindé el tiempo y esfuerzo necesario?, el 30.7% de los trabajadores respondió que casi siempre, el 30.7% que a veces, el 27.7% que casi nunca, el 6.6% que siempre y el 4.4% que nunca.

**Tabla 15**

*Indicador orientación a los resultados*

Escala	Preg. 2	
	f	%
Nunca	10	7.3
Casi nunca	58	42.3
A veces	10	7.3
Casi siempre	34	24.8
Siempre	25	18.2
Total	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 15 - Indicador orientación a los resultados, en la pregunta 2: ¿Tuve en la mente los resultados que debía lograr en el trabajo?, el 42.3% de los trabajadores indican que casi nunca, el 24.8% que casi siempre, el 18.2% que siempre, el 7.3% que a veces y el 7.3% que nunca.

**Tabla 16***Indicador planeamiento y organización del trabajo*

Escala	Preg. 3	
	f	%
Nunca	45	32.8
Casi nunca	17	12.4
A veces	26	19.0
Casi siempre	31	22.6
Siempre	18	13.1
Total	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 16 - Indicador planeamiento y organización del trabajo, en la pregunta 3: ¿Planifiqué mis actividades de tal manera que lo realicé en tiempo y forma?, el 32.8% de los trabajadores respondieron que nunca, el 22.6% que casi siempre, el 19.0% que a veces, el 13.1% que siempre y el 12.4% que casi nunca.

**Tabla 17***Indicador priorización del trabajo*

Escala	Preg. 4	
	f	%
Casi nunca	65	47.4
A veces	29	21.2
Casi siempre	34	24.8
Siempre	9	6.6
Total	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 17 - Indicador priorización del trabajo, en la pregunta 4: ¿Mi planificación en el trabajo fue óptima?, el 47.4% de los encuestados indican que casi nunca, el 24.8% que casi siempre, el 21.2% que a veces y el 6.6% que siempre.

## Dimensión comportamientos contraproducentes

**Tabla 18**

*Indicador excesiva negatividad*

Escala	Preg. 5		Preg. 6	
	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	2	1.5
Casi nunca	4	2.9	11	8.0
A veces	100	73.0	65	47.4
Casi siempre	28	20.4	58	42.3
Siempre	5	3.6	1	0.7
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 18 - Indicador excesiva negatividad, en la pregunta 5: ¿En el trabajo me quejé de asuntos sin importancia?, el 73.0% de los colaboradores indica que a veces, el 20.4 que casi siempre, el 3.6% que siempre y el 2.9% que casi nunca. En la pregunta 6: ¿En el trabajo hice comentarios de aspectos negativos con mis compañeros?, el 47.4% indica que 42.3% que casi siempre, el 8.0% que casi nunca, el 1.5% que nunca y el 0.7% que siempre.

**Tabla 19**

*Indicador acciones que dañan a la organización*

Escala	Preg. 7		Preg. 8		Preg. 9	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	19	13.9	0	0.0
Casi nunca	66	48.2	19	13.9	17	12.4
A veces	16	11.7	40	29.2	82	59.9
Casi siempre	51	37.2	25	18.2	36	26.3
Siempre	4	2.9	34	24.8	2	1.5
Total	137	100.0	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 19 - Indicador acciones que dañan a la organización, en la pregunta 7: ¿En el trabajo agrandé los problemas que se presentaron?, el 48.2% de los trabajadores respondió que casi nunca, el 37.2% que casi siempre, el 11.7% que a veces y el 2.9% que siempre. En la pregunta 8: ¿En el trabajo me concentré en aspectos negativos en lugar de hacerlo en cosas positivas?, el 29.2% indica que a veces, el 24.8% que siempre, el 18.2% que casi siempre, el

13.9% que casi nunca y el 13.9% que nunca. Finalmente en la pregunta 9: ¿Comenté con gente que no pertenece a la institución aspectos negativos del trabajo?, el 59.9% menciona que a veces, el 26.3% que casi siempre, el 12.4% que casi nunca, y el 1.5% que siempre.

### Dimensión desempeño contextual

**Tabla 20**

*Indicador soluciones creativas frente a nuevos problemas*

Escala	Preg. 10	
	f	%
Nunca	20	14.6
Casi nunca	20	14.6
A veces	47	34.3
Casi siempre	39	28.5
Siempre	11	8.0
Total	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 20 - Indicador soluciones creativas frente a nuevos problemas, en la pregunta 10: ¿Propuse soluciones creativas frente a nuevos problemas?, el 34.3% de los trabajadores indica que a veces, el 28.5% que casi siempre, el 14.6% que casi nunca, el 14.6% que nunca y el 8.05% que siempre.

**Tabla 21**

*Indicador tareas laborales desafiantes*

Escala	Preg. 11		Preg. 12	
	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	17	12.4
Casi nunca	18	13.1	43	31.4
A veces	46	33.6	36	26.3
Casi siempre	68	49.6	35	25.5
Siempre	5	3.6	6	4.4
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 21 - Indicador tareas laborales desafiantes, en la pregunta 11: ¿Realicé cuando pude tareas laborales desafiantes?, el 49.6% de los encuestados respondió que casi siempre, el 33.6% que a veces, el 13.1% que casi

nunca, y el 3.6% que siempre. En la pregunta 12: ¿Busco desafíos nuevos en mi trabajo?, el 31.4% respondió que casi nunca, el 26.3% que a veces, el 25.5% que casi siempre, el 12.4% que nunca y el 4.4% que siempre.

**Tabla 22**

*Indicador iniciativa*

Escala	Preg. 13		Preg. 14	
	f	%	f	%
Nunca	29	21.2	0	0.0
Casi nunca	17	12.4	35	25.5
A veces	37	27.0	66	48.2
Casi siempre	32	23.4	30	21.9
Siempre	22	16.1	6	4.4
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 22 - Indicador iniciativa, en la pregunta 13: ¿Al terminar con el trabajo asignado, inicié nuevas tareas sin que me lo pidieran?, el 27.0% de los encuestados indica que a veces, el 23.4% que casi siempre, el 21.2% que nunca, el 16.1% que siempre y el 12.4% que casi nunca. En la pregunta 14: ¿Activamente participé en las reuniones laborales?, el 48.2% respondió que a veces, el 25.5% que casi nunca, el 21.9% que casi siempre, y el 4.4% que siempre.

**Tabla 23**

*Indicador Actualización de conocimientos y habilidades laborales*

Escala	Preg. 15		Preg. 16	
	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	7	5.1
Casi nunca	38	27.7	33	24.1
A veces	39	28.5	36	26.3
Casi siempre	35	25.5	55	40.1
Siempre	25	18.2	6	4.4
Total	137	100.0	137	100.0

Los resultados que se exponen en la tabla 23 - Indicador Actualización de conocimientos y habilidades laborales, en la pregunta 15: ¿Trabajé con el fin de mantener mis conocimientos laborales actualizados?, el 28.5% de los trabajadores indican que a veces, el 27.7% que casi nunca, el 25.5% que casi siempre, y el 18.2% que siempre. En la pregunta 16: ¿Trabajé con el fin de mantener mis habilidades laborales actualizadas?, el 40.1% responden que casi siempre, el 26.3% que a veces, el 24.15% que casi nunca, el 5.1% que nunca y el 4.4% que siempre.

**Tabla 24**

*Nivel del desempeño laboral*

Variables / Dimensiones	Categoría			Total
	Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Bueno	
Desempeño laboral	37%	30%	33%	100%
Desempeño de la tarea	39%	33%	28%	100%
Conductas contraproducentes	26%	48%	26%	100%
Desempeño contextual	37%	26%	37%	100%

Los resultados que se exponen en la tabla 24 – Nivel del desempeño laboral, se tiene que después de la construcción del baremo para determinar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral se tienen los siguientes resultados: el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jaén en el año 2021, están en un 37% de nivel bajo, el 30% están en nivel regular y el 33% están en nivel bueno. En la dimensión desempeño de la tarea, los trabajadores están en un 39% de nivel bajo, el 33% están en nivel regular y el 28% están en nivel bueno; en la dimensión conductas contraproducentes, los trabajadores están en un 26% de nivel bajo, el 48% están en nivel regular y el 26% están en nivel bueno. Por último en la dimensión desempeño contextual, los trabajadores están en un 37% de nivel bajo, el 26% están en nivel regular y el 37% están en nivel bueno.



### 4.3 Análisis correlacional

**Tabla 25**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.202	137	.000	.878	137	.000
Desempeño laboral	.143	137	.000	.897	137	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados que se exponen en la tabla 25 - Prueba de normalidad, para obtener éstos se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de muestra es mayor a 50; los mismos que indican que el valor de significancia en la variable motivación es de 0.000 la cual es menor a 0.05, de igual forma en la variable desempeño laboral el valor de significancia es de 0.000 lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal y se utilizó estadística no paramétrica.

**Tabla 26**

*Análisis de correlación entre variables*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,777**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,777**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el resultado en la tabla 26 - Análisis de correlación entre variables, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se demuestra que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desapueba la hipótesis nula H0. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,777, por lo que

se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.

**Tabla 27**

*Análisis de correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral*

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,700**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,700**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el resultado en la tabla 27 - Análisis de correlación de las variables motivación extrínseca y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desaprueba la hipótesis nula H0. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,700, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva considerable de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.

**Tabla 28**

*Análisis de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral*

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,775**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,775**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el resultado en la tabla 28 - Análisis de correlación de las variables motivación intrínseca y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se demuestra que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desaprueba la hipótesis nula H0. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,775, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación el objetivo general fue “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, de acuerdo a los resultados obtenidos se indica que existe una correlación positiva entre las dos variables, ya que después de aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman, arrojó el valor de 0,777, lo cual significa la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación y el desempeño laboral; como el nivel de significancia es 0.000 lo cual es menor a 0.05, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa. Estos resultados al ser comparados con Cabrera (2020), el cual su estudio determinó la existencia de una relación significativa de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que a medida que la motivación aumenta, lo mismo ocurre con el desempeño laboral; se logrará trabajar mejor en equipo, habrá un mejor diálogo entre jefe y colaborador. La investigación destaca la motivación extrínseca teniendo en cuenta que el 59% de los trabajadores encuestados eligen los premios, ingresos, compensaciones e incentivos. Por lo que, este aspecto motivacional podría perjudicar a la empresa dado que el recurso humano buscará siempre beneficios para ellos mismos. En ese sentido Newstrom (2011) sostiene que en el desempeño laboral, el rol de la motivación radica en las necesidades e impulsos internos de las personas cuando crean tensiones que se ven afectadas por el ambiente. El desempeño es resultado de la motivación y la habilidad. Se logran resultados cuando se brindan oportunidades a trabajadores motivados para tener un buen desempeño y se otorgan los recursos para alcanzarlos. El contar con metas y conocer que existen incentivos constituyen aspectos motivacionales fuertes que causan la explosión del esfuerzo. Si la empresa detecta que el trabajador es productivo, se debe recompensar, en su oportunidad y justa distribución; por eso es partir en concebir lo que necesita o las necesidades del trabajador.

Según el primer objetivo específico del estudio, “Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, se obtuvieron como resultados que al aplicar la prueba de Rho de Spearman, se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desaprueba la hipótesis nula H0.

Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,700, comprobándose que existe una correlación positiva considerable de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021. Resultados que al ser comparados con Torres y Quijaite (2018), quienes determinaron en su investigación la existencia de correlación directa entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo consideración el papel sobresaliente de los factores extrínsecos con respecto a los intrínsecos; se afirmó la existencia de correlación directa con los factores extrínsecos y el desempeño laboral, destacándose que el nivel respecto de los factores extrínsecos que se han identificado no es significativo. Asimismo, Linares (2017) en su investigación llegó al resultado en cuanto a la correlación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral del Centro de Salud La Huayrona 2017; donde el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, donde la hipótesis nula se rechaza y se afirma la existencia de correlación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Además, la correlación del Rho de Spearman fue de 0,743 existiendo una correlación significativa muy alta.

Según el segundo objetivo específico “Determinar la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; la investigación obtuvo como resultado al aplicar la prueba de Rho de Spearman, que existe una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se demuestra que se reconoce la hipótesis alterna H1 y se desapueba la hipótesis nula H0. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0,775, comprobándose la existencia de correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021. Datos que al ser comparados con Ascate (2018) que en su investigación llegó a la conclusión que, la mayoría de trabajadores en la motivación intrínseca presentó como nivel medio el 74%, como nivel alto el 16% y como nivel bajo el 10% y en cuanto a la motivación extrínseca, presentaron un nivel medio de 72%, el nivel alto en 20% y el nivel bajo en 8%. En cuanto a la correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral, se halló que el coeficiente de correlación es positivo alto con 0.879, con una asociación altamente significativa respecto de la eficacia, la eficiencia, la calidad laboral y la economía laboral ( $p < 0.001$ ). Asimismo, Linares (2017) en su investigación llegó al resultado en cuanto a la correlación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral del Centro de Salud La Huayrona 2017; que el valor de

significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, rechazándose la hipótesis nula, y afirmando la existencia de una correlación significativa de la motivación intrínseca con el desempeño laboral. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es 0,783 siendo la misma significativa muy alta.

Según el tercer objetivo específico “Describir cómo es la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”, se percibe el siguiente nivel de motivación: el 63% tienen un nivel bajo, el 9% están en un nivel regular y el 28% en un nivel bueno. En la dimensión motivación extrínseca, los trabajadores están en un 45% de nivel bajo, el 44% de nivel regular y el 11% de nivel bueno; por último en la dimensión motivación intrínseca, los trabajadores están en un 39% de nivel bajo, el 36% de nivel regular y el 25% de nivel bueno. Estos resultados comparados con Wiese y Burga (2018) quienes llegaron en su investigación a la conclusión que la empresa presenta una adecuada motivación, debido al acertado manejo de las capacitaciones y a las apropiadas relaciones entre los trabajadores, lo cual generan un ambiente laboral agradable para los trabajadores; el personal administrativo indica que se debe prestar atención al aspecto salarial y los beneficios, por cuanto se debe mejorar la remuneración por el trabajo que realizan. El desempeño laboral es adecuado, ya que el personal indica que los productos y servicios se brindan de forma adecuada, por lo que la productividad es alta; la alta motivación ha permitido lograr un adecuado desempeño laboral para bien de la empresa y de sus trabajadores. En ese sentido, Aamodt (2010) sostiene que la estrategia para motivar a los trabajadores es otorgar incentivos para el cumplimiento de metas; por lo cual las empresas otorgan incentivos para alcanzar una serie de conductas, que incluyen el tiempo adicional o extra, trabajar un fin de semana, efectuar sugerencias, referenciar a candidatos, permanencia en la empresa o premios de antigüedad, bonos por asistencia y puntualidad al trabajo, poseer un excelente rendimiento. La clave para otorgar los mencionados incentivos constituye los principios del condicionamiento operante, que instituyen que los trabajadores estén comprometidos con aspectos que se recompensen y así evitar conductas que son castigadas. Por lo que, si los trabajadores son recompensados es probable que realicen un trabajo de mucha calidad.

Por último en el cuarto objetivo “Describir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021”; se percibe el siguiente nivel de desempeño laboral general: el 37% están en un nivel bajo, el 30% están de nivel regular y el 33% están de nivel bueno. En la dimensión desempeño de la tarea, los trabajadores están en un 39% de nivel bajo, el 33% de nivel regular y el 28% de nivel bueno; en la dimensión conductas contraproducentes, los trabajadores están en un 26% de nivel bajo, el 48% de nivel regular y el 26% de nivel bueno. Por último en la dimensión desempeño contextual, los trabajadores están en un 37% de nivel bajo, el 26% de nivel regular y el 37% de nivel bueno. Estos resultados al ser comparados con Lagos (2015) en su investigación se evidencia que el 60% de los trabajadores realizan sus actividades de manera excelente cumpliendo con los requisitos solicitados por su jefe inmediato y en el tiempo requerido; el 78% está de acuerdo en relación de las tareas que realizan con el puesto que desempeñan; el 67% tiene un grado alto de proactividad; el 50% toma decisiones del trabajo en grupo; el 58% tiene una relación excelente con sus compañeros de labores; el 42% se siente altamente identificado con su ambiente laboral; el 50% indica que el sueldo que perciben es de acorde a las funciones que realizan; el 50%; el 50% indica el sueldo que reciben están dentro de sus expectativas; el 83% sostiene que en el puesto que ocupa desarrolla completamente sus habilidades; y el 67 % respondió sentirse motivados en su lugar de trabajo por el ambiente laboral. En ese sentido Dessler y Varela, Ricardo Alfredo (2011), sostiene que el administrar el desempeño es un proceso en el que las empresas aseguran que sus trabajadores trabajen para lograr las metas, desarrollen sus habilidades y capacidades, y se evalúa de forma permanente el comportamiento ligado a las metas; para ser recompensado de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la organización y del trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

- En esta tesis se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021; el mismo que a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.777; por lo que existe una correlación positiva muy fuerte.
- Se determinó la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021; el mismo que a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.775; por lo que existe una correlación positiva considerable.
- Se determinó la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021; el mismo que a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.700; por lo que existe una correlación positiva considerable.
- Se realizó un diagnóstico descriptivo de las dimensiones e indicadores de la variable motivación, determinándose el nivel de la misma en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021; donde el 63% están en un nivel bajo, el 9% están en un nivel regular y el 28% en un nivel bueno.
- Se realizó un diagnóstico descriptivo de las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral, determinándose el nivel del mismo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021; donde el 37% están en un nivel bajo, el 30% de nivel regular y el 33% de nivel bueno.



## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Jaén implementar en el corto y mediano plazo las siguientes acciones:

- Programa de fortalecimiento de habilidades blandas, dirigido a los gerentes, jefes y colaboradores, que se consideren temas como el liderazgo, motivación, comunicación, empoderamiento, trabajo en equipo, etc.
- Políticas de incentivos laborales y premios por el buen desempeño laboral, así como mejorar el nivel remunerativo de los trabajadores, siempre apostando al pago por productividad y logro de metas.
- Programa de inducción al trabajador al ingresar a laborar en la entidad, a fin de que conozca la estructura orgánica, los documentos de gestión, ordenanzas, directivas y normas de la entidad y las funciones a realizar establecidas en el reglamento y manual de organización de funciones.
- Programa de habilidades sociales para el fomento de la cohesión intergrupal y mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores y sus jefes.
- Círculos de calidad para incentivar la creatividad e iniciativa de los trabajadores, así como la mejora continua en la institución.
- Programa de fortalecimiento de capacidades dirigido a todos los trabajadores de la institución.
- Programa para mejorar las conductas contraproducentes dentro de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial / Organizacional: (Sexta ed.)*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Alcalde Martos, M. Y. (2018). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A. – Filial Cajamarca, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1958/TESIS%20-%20CPC.%20MAYRA%20YAQUELINE%20ALCALDE%20MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado el 22 de Mayo de 2021
- Ascate Narváez, W. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir 2018*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27321/ascate\\_nw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27321/ascate_nw.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Bellido Chipana, S. D. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho – Lima 2018*. [Tesis de pre grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4077/TESIS%20-%20BELLIDO%20CHIPANA%20SILVIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuise\\_WieseEslavaSandra.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuise_WieseEslavaSandra.pdf).
- Cabrera Arteaga, L. (2020). *Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Distribuidora de Abarrotes – Jaén*. [Tesis de pre grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2656/1/TL\\_CabreraArteagaLuzberli.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2656/1/TL_CabreraArteagaLuzberli.pdf).

- Carmona Reyes, M. Y. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63222/Carmona\\_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63222/Carmona_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Primera ed.). Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Decimo primera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de Recursos Humanos: un enfoque latinoamericano*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Díaz-Vilela, L., Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Fernández, C. (2012). Adaptación al Español de la Escala de Desempeño Cívico de Coleman y Borman (2000) y Análisis de la Estructura Empírica del Constructo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 135-149. doi:<http://dx.doi.org/10.5093/tr2012a11>
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler (Tercera ed.). McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. U.
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360: como incrementar en la vida y en la empresa* (Primera ed.). Planeta Perú SA.

- Franco Villalobos, R., & Lambis Araos, R. M. (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa COMPAS SA*. [Tesis de pre grado, Universidad de Cartagena]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/Tesis%20incidencia%20de%20los%20factores%20motivacionales%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20de%20Compa.pdf>.
- Franklin Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional* (Primera Edición ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Guzmán Ortiza, C. V., Navarro Acosta, N. G., Florez Garcia, W., & Vicente Ramosa, W. (September de 2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 337-346. doi:<https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.005>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (January - April de 2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décima segunda ed.). S.A. de C.V., una Compañía de Cengage.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia* (Quinta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística* (Tercera ed.). Fundación Sypal.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lagos Cortes, V. (2015). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en empresas COPELEC*. [Tesis de pre grado, Universidad del Bío - Bío]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20C%20Victor.pdf>.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (September – December de 2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- León Alcántara, B. R. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Atención al Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada del norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%c3%b3n%20Alc%c3%a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf>.
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_M JS.pdf?](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_M JS.pdf?)
- Maquera Luque, P. J., Santa Cruz Arévalo, J. E., & Apaza Panca, C. M. (Setiembre de 2020). Work motivation and work performance in administrative collaborators at National University of Moquegua. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 1240-1254. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1782>
- Matthews, B., Daigle, J., & Cooper, J. (2020). Causative effects of motivation to transfer learning among relational dyads: the test of a model. *European journal*

*of management and business economics*, 29(3), 297-314.  
doi:<https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2019-0120>

Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimo primera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Mostafa, H., & Lim, Y. (2020). Examining the Relationship Between Motivations and Resilience in Different International Student Groups Attending U.S. Universities. *Journal of International Students*, 10(2), 306-3019.  
doi:<https://doi.org/10.32674/jis.v10i2.603>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Febrero-Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Ponce Regalado, M. d., & Dalla Porta, M. M. (2015). *Guía de investigación en Gestión* (Primera ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.  
doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimo quinta edición ed.). Pearson Educación de México, S A . de C.V.

Sitti Rizki, M., Nila Sari, V., & Widian Sari, M. (Enero - Abril de 2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 231-241. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>

Torres Oré, J. P., & Quijaite Fernández, P. c. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita –*

2018. [Tesis de pre grado, Universidad María Auxiliadora].  
<http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf>.

Wijesundera Mudiyansele, L. K. (2018). *A study on the impact of motivation on employee performance: An exploratory case study on a Dubai based semi-government Commercial bank*. [The degree of Master, Universidad Metropolitana de Cardiff].  
<https://repository.cardiffmet.ac.uk/bitstream/handle/10369/9664/20131365%20Lathika%20Krishan%20Wijesundera%20Mudiyansele.pdf>?

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>Problema general</b> ¿Cuál es relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	<b>Hipótesis general</b> Hi = Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.			Relaciones interpersonales Supervisión Salario Condiciones físicas Política de la organización	<b>Tipo y nivel</b> Descriptivo - Correlacional <b>Método</b> Deductivo, con enfoque cuantitativo <b>Diseño</b> No experimental - transversal
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	<b>Hipótesis general</b> Ho = No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	Motivación	Motivación Extrínseca	Realización Reconocimiento Trabajo en sí	<b>Población</b> 212 trabajadores <b>Muestra</b> 137 trabajadores
¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	<b>Hipótesis específicas</b> Hi = Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.		Motivación Intrínseca	Crecimiento Avance Responsabilidad	<b>Técnica</b> La encuesta
¿Cuál es la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?	Describir cómo es la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	Ho = No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.		Desempeño de la Tarea	Eficiencia laboral Orientación a los resultados Planeamiento y organización del trabajo Priorización del trabajo	<b>Instrumento</b> Cuestionario - Escala Likert
¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021?	Describir cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	Hi = Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.	Desempeño laboral	Comportamiento contraproducentes	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Ho = No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2021.		Desempeño contextual	Soluciones creativas frente a nuevos problemas Tareas laborales desafiantes Iniciativa Actualización de conocimientos y habilidades laborales	



## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para diagnosticar la motivación

Estimado señor (a) este cuestionario tiene como objetivo recoger información acerca de la Motivación de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

#### I. DATOS GENERALES: Marque con una X su respuesta

Género	Masculino ( ) Femenino ( )
Edad	De 20 a 30 ( ) De 31 a 40 ( ) De 41 a 50 ( ) De 51 a 60 ( ) De 61 a más ( )
Nivel de instrucción	Secundaria ( ) Superior técnica ( ) Superior universitaria ( ) Magister/Doctor ( )
Tiempo de servicios	De 1 a 10 años ( ) De 11 a 20 años ( ) De 21 a 30 años ( ) De 31 a más ( )
Estado civil	Casado ( ) Soltero ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )
Lugar de procedencia	Costa ( ) Sierra ( ) Selva ( )
Religión	Católica ( ) Protestante ( ) Ninguno ( )

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

#### 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Motivación Extrínseca</b>					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
1. ¿Mis compañeros colaboran y aportan en el cumplimiento de metas?					
2. ¿Existe una relación satisfactoria con mis compañeros de trabajo?					
<b>Supervisión</b>					
3. ¿La supervisión que tengo en el trabajo ayuda a desarrollar mi labor?					
4. ¿Se integran mejoras en el trabajo después de una supervisión?					
<b>Salario</b>					
5. ¿El sueldo que percibo responde al trabajo que realizo?					
6. ¿El sueldo que recibo satisface mis necesidades?					
<b>Condiciones físicas</b>					
7. ¿En mi trabajo las condiciones ambientales como la iluminación, el ruido y la ventilación facilitan realizar las funciones?					
8. ¿Se cuenta lo suficiente con recursos materiales y equipos para realizar mi trabajo?					
<b>Políticas de la organización</b>					
9. ¿Las políticas en la institución reconocen qué importante es la formación del trabajador?					
10. ¿Las políticas en la institución promueven el trato en la igualdad de oportunidades?					
<b>Motivación Intrínseca</b>					
<b>Realización</b>					
11. ¿La labor que efectúo a diario fortalece mis capacidades?					
12. ¿Actualmente las actividades que efectúo permiten lograr los objetivos de la institución?					
<b>Reconocimiento</b>					
13. ¿Se toman en cuenta mis opiniones?					
14. ¿Me han otorgado reconocimientos por mi labor?					
<b>Trabajo en sí</b>					
15. ¿Considero que mi labor en el trabajo es importante para la comunidad?					
16. ¿El trabajo que ejecuto me motiva a perfeccionar como profesional?					
<b>Crecimiento</b>					
17. ¿El trabajo me ofrece oportunidades para la mejora de mis habilidades?					
18. ¿He recibido en mi trabajo formación para fortalecer mis competencias laborales?					
<b>Avance</b>					
19. ¿He recibido en mi trabajo propuestas de promoción por el buen servicio que brindo?					
20. ¿Tengo la oportunidad en mi trabajo de ascender de forma justa?					
<b>Responsabilidad</b>					
21. ¿Tengo libertad en mi trabajo para decidir cómo desempeñarme mejor?					
22. ¿Aplico en el trabajo los conocimientos para beneficio del servicio público?					

## Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral

Estimado señor (a) este cuestionario tiene como objetivo recoger información acerca del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

**1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE**

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Desempeño de la tarea</b>					
<b>Eficiencia laboral</b>					
1. ¿Hice bien mi trabajo porque le brindé el tiempo y esfuerzo necesario?					
<b>Orientación a los resultados</b>					
2. ¿Tuve en la mente los resultados que debía lograr en el trabajo?					
<b>Planeamiento y organización del trabajo</b>					
3. ¿Planifiqué mis actividades de tal manera que lo realicé en tiempo y forma?					
<b>Priorización del trabajo</b>					
4. ¿Mi planificación en el trabajo fue óptima?					
<b>Comportamientos contraproducentes</b>					
<b>Excesiva negatividad</b>					
5. ¿En el trabajo me quejé de asuntos sin importancia?					
6. ¿En el trabajo hice comentarios de aspectos negativos con mis compañeros?					
<b>Acciones que dañan a la organización</b>					
7. ¿En el trabajo agrandé los problemas que se presentaron?					
8. ¿En el trabajo me concentré en aspectos negativos en lugar de hacerlo en cosas positivas?					
9. ¿Comenté con gente que no pertenece a la institución aspectos negativos del trabajo?					
<b>Desempeño contextual</b>					
<b>Soluciones creativas frente a nuevos problemas</b>					
10. ¿Propuse soluciones creativas frente a nuevos problemas?					
<b>Tareas laborales desafiantes</b>					
11. ¿Realicé cuando pude tareas laborales desafiantes?					
12. ¿Busco desafíos nuevos en mi trabajo?					
<b>Iniciativa</b>					
13. ¿Al terminar con el trabajo asignado, inicié nuevas tareas sin que me lo pidieran?					
14. ¿Activamente participé en las reuniones laborales?					
<b>Actualización de conocimientos y habilidades laborales</b>					
15. ¿Trabajé con el fin de mantener mis conocimientos laborales actualizados?					
16. ¿Trabajé con el fin de mantener mis habilidades laborales actualizadas?					

### ANEXO 3: Validación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jorge Malca Florindes  
 Institución donde labora : Banco Materiales Taen  
 Especialidad : Magister Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Carmona Reyes María Ysidora (2021)

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

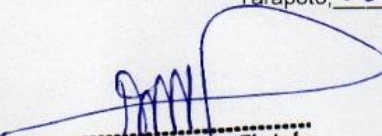
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de Julio de 2021

  
**Mg. Econ. Jorge A. Malca Florindes**  
 Reg. CEL. N° 18808

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jorge Malca Florindes  
 Institución donde labora : Banco Materiales Tain  
 Especialidad : Magister Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Gabini, Sebastian y Salessi, Solene (2016)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de Julio de 2021

  
 Mg. Econ. Jorge A. Malca Florindes  
 Reg. CEL. N° 8808

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Puse Katherine Foxana  
 Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén  
 Especialidad : Licenciada en Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Carmona Reyes María Ysidora (2021)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 16 de Julio de 20 20

  
**Katherine R. García Puse**  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: García Puse Katherine Roxana  
 Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud S Jaén  
 Especialidad : Licenciada en Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Gabini, Sebastian y Solessi, Solana (2016)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Puede ser aplicada

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de Julio de 2021

**Katherine R. García Puse**  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Alex W. Vergara Hijo  
 Institución donde labora : Instituto Nacional Penitenciario y de Reeducación  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Carmona Reyes María Ysidora (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de Julio de 2021



**Mg. Alex W. Vergara Hijo**  
**DOCENTE INVESTIGADOR**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Alex W. Vergara Hijo  
 Institución donde labora : Instituto Nacional Penitencionario Tarma  
 Especialidad : Magister Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Gabini, Sebastián y Selessi, Selene (2016)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de Julio de 20 21

  
 Mg. Alex W. Vergara Hijo  
 DOCENTE INVESTIGADOR  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: AUTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMB  
 Especialidad : DOCTOR GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNAB.  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Carmelo Reyes María Ysidoro (2021)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ADTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarpoto, 16 de JULIO de 2021

Dr. Andres F. Altamirano Arana  
Reg. CLAP N° 0240

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALTAMIRANO ARANA ANDRÉS FRANCISCO  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBORA  
 Especialidad : DOCTOR GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNANZA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Gabini, Sebastian y Salessi, Solana (2016)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ADTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 16 de JULIO de 2021

Dr. Andres F. Altamirano Arana  
Reg. CLAP N° 0240

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MARTA CAROLINA MEGO CORONEL  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE JAEN  
 Especialidad : DOCTORA GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNAB.  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Carmona Reyes María Ysidora (2021)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 16 de JULIO de 2021

Dra. Marta Carolina Mego Coronel  
 DOCENTE INVESTIGADOR  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 Reg. CLAP N° 21925

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MARTA CAROLINA MISO CORONEL  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN  
 Especialidad : DOCTORA GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNAB.  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Gabini, Sebastian y Selessi, Solana (2016)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de JULIO de 20 21

  
 .....  
 Dra. María Carolina Miso Coronel  
 DOCTORA INVESTIGADOR  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN

## ANEXO 4: Coeficiente de confiabilidad

### Escala: Motivación

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	22

### Escala: Desempeño laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	16

## ANEXO 5: Documentos de autorización de aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OFICIO Nº 058-2021-EPA-FCE-UCV-TPP

Ing.  
JOSÉ FRANCISCO DELGADO RIVERA.  
Alcalde Provincial de Jaén-Cajamarca.

Atención : Wilfredo Zárate Avellanda.  
Gerente Municipal.

ASUNTO : Ejecución de Proyecto de Tesis.

Fecha : Tarapoto, 04 de mayo del 2021.

T R A M I T E	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN
	EXP N° 012243
	05 MAY 2021
	HORA: 9:27 AM FOLIOS: 01
FIRMA:	

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente a nombre de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, y a través de la presente solicitarle se le permita a nuestras estudiantes Nori Aneli Aguilar Culqui, con DNI número 70059874 con código de matrícula 7002692909, y Katia Yanibet Paz Flores, con DNI número 48044567, con código de matrícula 7002692907, ejecutar su Proyecto de Tesis denominado: "La Motivación y su relación con el desempeño Laboral en los trabajadores de La Municipalidad Provincial de Jaén – 2021", en su prestigiosa institución, con la intención que puedan obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo; la presente actividad es para que realicen encuestas a funcionarios y trabajadores de vuestra institución pública, dicha acción es con fines netamente académicos.

Me despido agradeciendo la atención a la presente y deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente;



**Mg. Julio Alberto Escalante Torres**  
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración  
UCV TARAPOTO



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JAÉN - PERU

## SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Simón Bolívar N° 1520 - 2do. piso - Telefax 076-431234



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Jaén, 17 de Mayo del 2021.

**CARTA N° 182 -2021-MPJ/SGRH.**

Señor:

**Mg. JULIO ALBERTO ESCALANTE TORRES**

Coordinador de la Escuela Profesional de Administración  
de la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto

TARAPOTO.-

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.**

**REF. : Oficio N° 058-2021-EPA-FCE-UCV-TPP. del 04.05.2021.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al Oficio de la referencia, se le comunica que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén **AUTORIZA** a las Srtas. **NORI ANELI AGUILAR CULQUI** y **KATIA YANIBET PAZ FLORES**, estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, para que ejecuten el proyecto de Tesis denominado "La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén" a partir de la fecha y hasta culminar su estudio estructural.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde al presente, quedo de usted.

Atentamente,

Bach Cory Linares García  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

c.c.  
Interesadas  
- Archivo  
CPLG/SGRH  
JPZA/Sec.



**BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA DE JAÉN**

**ANEXO 6: Evidencias fotográficas**










## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ TARRILLO JOSE JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO filial Tarapoto, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis Titulada: “MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN – 2021”, del (los) autor (autores) KATIA PAZ FLORES Y AGUILAR CULQUI NORI ANELI , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 13 de Setiembre de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: CRUZ TARRILLO, JOSE JOEL	
DNI 45431471	Firma 
ORCID 0000-0002-6372-5055	