



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Urubamba- Departamento de Cusco-
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Br. Villanueva Balta Yaquelyn ([ORCID: 0000-0003-4090-8876](https://orcid.org/0000-0003-4090-8876))

Br. Quispe Cuentas, Denys Cristian ([ORCID: 0000-0003-1295-9561](https://orcid.org/0000-0003-1295-9561))

ASESOR:

Dr. Márquez Caro Orlando ([ORCID: 0000-0003-4804-2528](https://orcid.org/0000-0003-4804-2528))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por vivir, en un mundo, de gran riqueza natural, asimismo a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de titularnos.

A mis padres Nidia y Simeón, por su apoyo incondicional y paciencia, por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis logros se lo debo a ustedes, incluido este. A mis hermanos y sobrinos porque son fuente de inspiración y mi fortaleza.

Yaquelyn Villanueva Balta

Dedico este trabajo a mis queridos padres Sabela y Santiago, que sin su apoyo incondicional no habría podido dar este tan importante paso en mi vida profesional, a Fiorella, mujer que me dio a un hijo muy bello, a mi travieso y querido hijo Joshua. Y a mis hermanos, todo ellos son mi motor y motivo.

Denys Cristian Quispe Cuentas

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por mantenernos con vida y con mucha fuerza para seguir cumpliendo nuestros sueños.

Asimismo, agradecemos a nuestro asesor de tesis Dr. Juan Orlando Márquez Caro por sus sabios consejos y opiniones.

A mi amada familia, por ser mi mayor inspiración, por haberme inculcado con sabiduría a lograr mis metas, por haber estado en los momentos más difíciles de mi carrera profesional brindándome apoyo y amor incondicional.

Yaquelyn Villanueva Balta

A mis amados padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, a mis hermanos y a Fiorella, madre de mi querido Joshua por habernos acompañado brindándonos amor y cariño. Gracias totales a todos ellos, prometo no defraudarles.

Denys Cristian Quispe Cuentas

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1: Colaboradores del área de gerencia	16
Tabla 2: Validación	18
Tabla 3: Escala de Alfa de Cronbach	18
Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos de la variable Motivación	19
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad de la variable Motivación	19
Tabla 6: Resumen de la variable desempeño laboral	19
Tabla 7: Fiabilidad de la variable desempeño laboral	19
Tabla 8: Descripción de la dimensión Proceso Psicológico	21
Tabla 9: Descripción de la dimensión Actitud	22
Tabla 10: Descripción de la dimensión Entorno Social y Natural	23
Tabla 11: Descripción de la variable motivación	24
Tabla 12: Descripción de la dimensión Eficiencia	25
Tabla 13: Descripción de la dimensión Mejora continua	26
Tabla 14: Descripción de la dimensión Metas de la organización	27
Tabla 15: Descripción de la variable desempeño laboral	28
Tabla 16: Prueba de normalidad	29
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral	31
Tabla 18: Coeficiente de correlación del proceso Psicológico con el desempeño laboral	32
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la Actitud y el desempeño laboral	33
Tabla 20: Coeficiente de correlación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral	34

Índice de figuras

Figura 1: Dimensión Proceso Psicológico	21
Figura 2: Dimensión Actitud	22
Figura 3: Dimensión Entorno Social y Natural	23
Figura 4: Variable motivación	24
Figura 5: Dimensión Eficiencia	25
Figura 6: Dimensión Mejora continua	26
Figura 7: Dimensión Metas de la organización	27
Figura 8: variable desempeño laboral	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba – 2020, orientándose con las teorías de Chiavenato (2009), Grant y Berg (2012), Shah, Burgoyne, Mohammad y Rezk Salleh (2017) para presentar la variable motivación y, las de Sonnentag, Volmer y Spsychala (2010), Chávez (2014) y Tims, Bakker y Derks (2015) para el desempeño laboral. Aplicando una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicado diseño no experimental nivel correlacional y estudio transversal, con una población de 33 colaboradores y muestra similar (censal) de 33 que reportaron información a través de dos cuestionarios procesados con la escala de Likert y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos. Obteniendo el resultado: que existe una relación positiva y buena entre las variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba – 2020, tal como evidencia la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.623 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, que rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna. Concluyendo: La organización debe aplicar orientaciones que permitan procedimientos para un mejor desempeño laboral como proceso que se mide con el cumplimiento de sus metas a través del quehacer del personal; entendiendo que el éxito del proceso debe hacer énfasis en garantizar la mejora continua y constante.

Palabras claves: motivación, desempeño laboral, proactivo, responsabilidad, competencias.

Abstract

The general objective of the research was: To determine the relationship that exists between motivation and job performance of the workers of the Provincial Municipality of Urubamba - 2020, orienting itself with the theories of Chiavenato (2009), Grant and Berg (2012), Shah, Burgoyne, Mohammad and Rezk Salleh (2017) to present the motivation variable, and those of Sonnentag, Volmer and Spychala (2010), Chávez (2014) and Tims, Bakker and Derks (2015) for job performance. Applying a methodology of quantitative approach type applied non-experimental design correlational level and cross-sectional study, with a population of 33 collaborators and a similar sample (census) of 33 that reported information through two questionnaires processed with the Likert scale and verified with the Reliability tested and validated by experts. Obtaining the result: that there is a positive and good relationship between the motivation variables and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Urubamba - 2020, as evidenced by the Spearman Rho test with a correlation coefficient of 0.623 and a significance $0.000 < 0.05$, which reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Concluding: The organization must apply guidelines that allow procedures for better job performance as a process that is measured with the fulfillment of its goals through the work of the staff; understanding that the success of the process must emphasize guaranteeing continuous and constant improvement.

Keywords: motivation, job performance, proactive, responsibility, skills.

I. INTRODUCCIÓN

Para esta investigación se tomará como variables a la motivación y el desempeño laboral ya que son prioridad en todas las organizaciones públicas o no, estando obligadas a mantener y desarrollar eficientemente a su personal, razón por la que es necesario su estudio y análisis. Por eso los encargados deben de responsabilizarse del liderazgo en el área pública, con el fin de estimular, dirigir y motivar a sus empleados, con el objeto de optimizar el desempeño laboral por medio del logro de objetivos proyectados, colaborando a que los colaboradores se sientan comprometidos. Siendo, también un procedimiento que provoca y dirige la actividad eficiente y eficaz de los trabajadores.

Según Bedodo (2006) la motivación laboral está relacionada con compensaciones a los trabajadores, van relacionadas a la motivación en el centro laboral, si tienen buen diseño, influyen en la motivación en el centro laboral, como en la motivación de los colaboradores, cuando estos muestran óptimos desempeños. Las compensaciones influyen en la motivación que combina impulsos externos, como estímulos internos, vinculados a la propia tarea en el lugar de labores, concluye, de que, a mayor motivación, el rendimiento en el trabajo será mayor, el mismo que demostrará un alto grado de desempeño laboral.

Según Locke (1968), sostiene, que el origen de motivación de esforzarse del empleado son las ganas de laborar, para obtener un objetivo, que determina la dirección del comportamiento. Indica que el grado de productividad en la labor va aumentar si: en condiciones donde el objetivo, sea específico, se vea claramente delimitado y se establezcan formalmente, si los trabajadores forman parte del proceso de los objetivos. Si se trazan objetivos complicados (previamente reconocidos por el colaborador). Si las diferencias en los montos de los bonos van vinculados a cambios en los objetivos, Locke afirma que la satisfacción en el trabajo de los empleados penderá del nivel de consecución de los objetivos (pp.126-127)

La municipalidad Provincial de Urubamba es una entidad pública, ubicada en la plaza se Armas de Urubamba- Departamento del Cusco, no ha sido ajena a la problemática descrita; en una reunión llevada a principios del año 2020 realizada

con los gerentes y jefes de área expusieron las problemáticas de los área a cargo, dando énfasis en las que tienen el cumplimiento de metas, observándose que, el personal ha sido afectado por varios factores motivacionales en el año 2019, lo que conlleva a cambiar la perspectiva del desempeño laboral 2020, por tal razón, al realizar la investigación se observó ciertas afectaciones a la institución, ya que de las 6 áreas que trabajan con cumplimiento de metas solo 2 cumplieron con la meta.

Los empleados del Municipio de Urubamba tienen sus funciones asignadas según el puesto de trabajo que desempeñan y las funciones a realizar se pueden observar en el MOF y ROF de la Municipalidad Provincial de Urubamba, estos instrumentos de gestión no son de conocimiento total del personal ya que no es asignada por la institución al momento de asumir sus funciones, lo cual hace que el personal contratado desconozca sus funciones, y a veces exista duplicidad de funciones, a su vez la inexistencia de capacitación del personal; en las municipalidades no todas las personas que cubren los puestos de trabajo se encuentran debidamente capacitados o conocen las funciones a realizar, ya que muchas veces los puestos son ocupados por favores políticos, existe desconocimiento de deberes y responsabilidades del puesto asignado, ocasionando ineficacia en el desarrollo personal, profesional y laboral y perjudicando el desempeño de los trabajadores del área.

Una remuneración económica; de acuerdo a los cargos, responsabilidades y funciones encomendadas, esto genera satisfacción personal, motivación material y espiritual si lo es asignado; muchas veces las horas extras realizadas nos son compensadas económicamente; y cuando se solicita permiso por horas extras acumuladas no acceden al permiso.

Con todo lo expuesto líneas arriba se puede observar que a falta de lo ya descrito se crea en el trabajador una falta de confianza personal, falta de identificación con su centro de labores y falta de trabajo colaborativo, generando con ello falta de productividad y efectividad en las labores encomendadas.

De acuerdo a ello se formula la siguiente problemática general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de

Urubamba - 2020?, y los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona el Proceso Psicológico y el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020?, 2. ¿En qué medida se relaciona la actitud con el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020? Y 3. ¿En qué medida se relaciona el entorno Social y Natural con el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020?

La justificación teórica de la investigación es para interpretar la motivación como principal pilar para que pueda desempeñar el trabajador de la mejor manera tanto con el área usuaria como con sus compañeros, buscando así se desarrolle de la mejor manera la relación de motivación y desempeño. Siendo la justificación práctica analizar la importancia de las compensaciones económicas de acuerdo a las funciones, responsabilidades, y cargas laborales al personal de la municipalidad provincial de Urubamba, el cual es un motivante principal pero siempre y cuando sea asignado de acuerdo a funciones asumidas y ejecutadas. I, la justificación metodológica la aplicación del proceso de investigación científica para interpretar la problemática señalada sugiriendo soluciones.

El objetivo general de este trabajo: Establecer la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020. Y los siguientes objetivos específicos a mención: 1. Establecer la relación del Proceso Psicológico con el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020, 2. Establecer la relación de la actitud con el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020 y 3. Establecer la relación del entorno Social y Natural con el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba – 2020.

Siendo la hipótesis general: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020. Tenemos las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación del proceso Psicológico con el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020, 2. Existe relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de

Urubamba - 2020 y 3. Existe relación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar este trabajo, estamos considerando antecedentes de importancia, en el ámbito Internacional tenemos en Guatemala a Sum. (2015), en su investigación titulada Motivación y Desempeño laboral en los Administrativo de una compañía de alimentos de Quetzaltenango. Sostuvo de Objeto General precisar el influjo de la motivación en el desempeño laboral del personal de administración en la compañía. Su diseño fue descriptivo, mediante una prueba psicométrica. La población se conformó por 34 colaboradores de la empresa, entre 18 y 44 años. Los resultados determinan que la motivación se vincula con el desempeño laboral del personal, estadísticamente dentro de la significación y fiabilidad, concluyendo que los empleados están satisfechos con los incentivo y recompensa obtenidas por su buen desempeño laboral.

Igualmente, en Ecuador tenemos a Cadena (2019), en su trabajo llamado La Motivación y su vinculación con el Desempeño Laboral en la Compañía Envatub S.A. de Pichincha. Tuvo como Objetivo General estudiar el vínculo de la motivación y el desempeño laboral en los obreros de la institución, se empleó un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional, con una población de cincuenta colaboradores. Concluyendo que existe vínculo entre las variables.

Así mismo, en Cuba tenemos a Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), en su Artículo Científico titulado La Motivación y el Desempeño laboral: El Capital Humano como clave en una compañía. Tuvo como Objeto General el estudiar la motivación y el desempeño laboral de los empleados del GAD; con metodología de enfoque mixto, con alcance descriptivo, arrojando como resultados un 25% de empleados insatisfechos en lo concerniente a lo fisiológico, además un 35% insatisfecho en requerimiento de mando y un 35% insatisfechos con la igualdad de la institución. Concluyendo que hay un apropiado escalón de motivación, el cual influye favorablemente en el desempeño laboral del personal.

También tenemos en Guatemala a Morales (2017), en su trabajo de nombre Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más intervienen en la Motivación y su Repercusión en el Desempeño Laboral de los colaboradores. Sostuvo de Objeto General reconocer los factores de motivación que repercuten en el desempeño laboral del personal, ofreciendo estrategias que aumenten los factores más intervinientes, en la compañía. Su metodología fue de tipo cuantitativo, con estadística descriptiva y de enfoque cualitativo. Se trabajó con una población de 17 colaboradores con una muestra no aleatoria, se concluyó, que los factores de motivación pueden repercutir en el desempeño de los empleados, el fomento de estos es de gran importancia y beneficio tanto para los colaboradores al tener las condiciones adecuadas, como para la organización en el aumento de la productividad.

Por otro lado, tenemos en Nicaragua a Meléndez, Pineda y Solís (2018), en su trabajo llamado Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal Administrativo del Grupo Industrial Agrosa, de la ciudad de León, segundo semestre del 2017. Tuvieron como Objeto General estudiar la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del sector Administrativo del Grupo. La metodología fue no experimental de campo, transversal, de estudio explicativo, con enfoques de estudio, Cualitativo y Cuantitativo. La población fue la misma que la muestra, 10 trabajadores, concluyendo que la motivación de estos empleados incurre directo en su rendimiento, ya que sostener un grado de motivación grato en el centro de trabajo, ha hecho que los colaboradores consigan un alto grado de rendimiento.

En el ámbito nacional tenemos a Ruiz (2016), en su investigación de título Motivación y desempeño laboral del personal de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. sostuvo como objeto establecer el nivel de vinculación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la UE-400. Con un diseño descriptivo correlacional, no experimental, con población de 84 colaboradores de la institución, tomando la misma cantidad como muestra, arrojando como resultado que el 50% de los empleados, mostraron niveles negativos de desempeño, concluyendo que gran parte del personal presenta un nivel bajo de motivación,

debido a que los empleados son indiferentes con los bonos de efectivo, ya que se fijan más en su persona.

Así mismo, Granda y Melendres (2017), en su trabajo llamado Motivación para optimizar el desempeño laboral del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo S.A. Agencia San Ignacio 2017. Tuvo como objeto determinar la relación que existe entre motivación y desempeño de los colaboradores, con metodología descriptiva, correlacional no experimental, con enfoque cuantitativo, con población de 32 colaboradores y muestra de la misma cantidad. Se concluyó que los colaboradores presentan altos grados de competitividad en el desarrollo de habilidades, y son demostrados cuando llegan los cierres de mes.

También esta Serrano (2016), en su trabajo titulado “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los empleados CAS del Municipio de Carabayllo”. Tuvo por objeto establecer los factores de motivación que intervienen el rendimiento de labores de los empleados del CAS del Municipio de Carabayllo. La metodología fue de tipo explicativa - descriptiva correlacional, con muestra de 104 personas, por medio de encuestas que miden las variables. Concluyendo que los factores de motivación contribuyen de forma positiva en el rendimiento de labores de los empleados.

Torres y Quijaite (2019), en su trabajo de nombre Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Compañía de Transporte Leonel S.A.C, Santa Anita – 2018. Sostuvo como Objeto General establecer como la motivación se vincula con el desempeño laboral en la compañía. Su diseño fue no experimental-transversal, de tipo aplicado, correlacional. La población fue de 30 empleados. Concluyendo que hay vinculación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la entidad, valorando el rol predominante de los factores extrínsecos según los intrínsecos.

Por otro lado, tenemos a Rojas (2019), en su trabajo de título Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neonatología del Nosocomio Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. sostuvo como Objeto General fijar el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral en el nosocomio. Con un método hipotético – deductivo, cuantitativo de grado correlacional y no experimental

– transversal. La población fue de 50 profesionales, con un muestreo no probabilístico. Se concluyó que hay correlación moderado - positivo ($r= 0,558$) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales del nosocomio.

Sobre las teorías relacionadas al estudio consideramos las variables motivación y desempeño laboral, veamos:

Variable motivación

Chiavenato (2009, p 236), define: La motivación como una sucesión psicológica básica. Juntamente a la percepción, las actitudes, el temperamento y la enseñanza, es un de las partes más relevantes para asimilar el proceder de ser humano. Interrelaciona con otro proceso intermediario y con el ambiente. Como sucede con las sucesiones cognitivas, la motivación no puede ser observada. Es un supuesto caso que sirva para ayudar a entender la conducta humana. Asimismo, la motivación es una sucesión que pende del curso, la fuerza y la firmeza de los esfuerzos de un individuo para obtener propósitos específicos. Por otra parte, las dimensiones de la variable motivación se tomaron de Chiavenato (2009) son: proceso psicológico, actitud y entorno social y natural.

Grant y Berg (2012), Los efectos de la motivación prosocial en la institución, fortalecen las relaciones con el desempeño proactivo. Asimismo, Ghaffari, Mad Shah, Burgoyne, Mohammad y Rezk Salleh (2017), la motivación aumenta el desempeño de los empleados, por medio del factor de responsabilidad. También, Ong Choon, H. y Noor Hayati Binti, K. (2016) la motivación mejora el desempeño laboral induciendo a una persona alcanzar un equilibrio satisfaciendo sus necesidades.

Dimensiones de la variable motivación

Chiavenato (2009), explica la primera dimensión, Proceso Psicológico: En algún instante, en el individuo puede producirse una idea (ésta podría provocarse por el raciocinio, la retención o el sub-consciente). Las ideas, se vinculan con el afecto y las sensaciones, que finalizan en una actitud. Para producirse una actitud, favorable o no, participan factores como la imagen propia, las convicciones y los valores de

ética y moral del ser humano. Si la actitud es favorable, inmediatamente se produce un pretexto para ejecutar la acción. A este pretexto se le llama motivación. Obvio que, en la acción participan el entendimiento, las facultades y las destrezas del ser humano, de los que penderá la calidad de lo planificado, según la perspectiva suya o de los demás. (p. 236)

Por otro lado, Cuesta (2010, p. 69), proceso psicológico aparece de forma natural por medio de requerimientos psicológicos y de los trabajos de incremento, porque cuando los individuos se perciben motivados de forma interna es porque proceden por sus beneficios particulares, relacionados a la sensación que le suministra el desafío a hacer en la labor a desenvolverse.

Proceso psicológico, primer indicador: Autonomía, Martínez, J. (2007, p. 715), es la capacidad de regularse el comportamiento a su propio criterio, sin influencias externas o internas. Segundo indicador: Aptitud, Lahy, J. (2017, p.93), cualidades necesarias que permiten realizar minuciosamente la mayoría de las tareas realizadas por el hombre. De igual forma un concepto importante para la orientación profesional. habilidad o destreza que tiene un individuo para realizar una tarea con optimo desempeño. Tercer indicador: Responsabilidad, De Febres, M. (2007, p. 119), está ligada a la vocación, tiene que ver con cumplir con las obligaciones; con rendir cuentas; con seguir al subconsciente, no como un hecho de esclavitud, sino como actividad de compromiso que dignifica a cada individuo, también se relaciona con el asumo de las consecuencias de nuestras acciones. Cuarto indicador: Seguridad, James, J. (2012, p. 10), es sentirte confiado de tus talentos y habilidades de forma realista, ser seguro de uno mismo es cuestión de identificar y desarrollar la iniciativa personal, la determinación y la resiliencia.

Chiavenato (2009), define la segunda dimensión, Actitud como: Saber hacer que suceda. La actitud de emprender, deja superar objetivos, aceptar peligros, proceder como medio de reforma, adicionar valoración, alcanzar a la perfección y orientarse en los resultados. Eso, hace que los individuos alcancen la autorrealización de su potencial. (p. 50). Así mismo, Maxwell, J. (1997, p. 8), la actitud es una emoción interior expresada en el comportamiento. Es por eso que a la actitud se le reconoce sin decir nada.

Actitud, primer indicador: Perseverancia, Echevarría, O (2018, p.68), término empleado en diferentes circunstancias de la vida, solo se debe tener una meta clara y justificable junto con el esfuerzo, la motivación y dedicación, derribando obstáculos siguiendo adelante sin rendirse. Es por eso que la constancia es el núcleo del éxito en varias ocasiones, aunque debería decirse que la llave del éxito es conocer cuándo perseverar y cuando no. Segundo indicador: confianza personal, Branden, N. (1995, p. 43), está directamente relacionado a la estima propia, es decir el confiar en lo capaces que somos para afrontar los retos básicos del día a día, reside en la valoración y el reconocimiento de lo que uno es y lo que podría ser, basado en los cuatro componentes primordiales en los individuos: físico, psicológico, social y cultural, incrementando la seguridad ante uno mismo y ante los demás. Tercer indicador: Oportunidades, Muñoz, C. (2010, p. 134), la disposición de un periodo temporal apropiado para cumplir un objetivo, mayormente personal, son momentos que resultan propicios para realizar una acción.

Granada, H. (2001), define la tercera dimensión, entorno Social y natural: Se entiende como el modelo de interacción que se forma entre un individuo social con otros en proporción de ciertas características del ambiente y del impacto percibido sobre el mismo, según tareas hechas por los individuos. Según esto, dos dimensiones del ambiente se muestran transformando tal interacción: espacio y tiempo. En tal direccionamiento, el apoyo por los elementos tiempo-espaciales manifiestan el temple de esta interacción con las correspondientes formas que la educación, la doctrina o las cogniciones sociales le designan. (p. 390). Asimismo, Fischman (2011), entorno social y natural es la motivación que no emana de uno, ya que proviene de las consecuencias en el entorno donde se desenvuelven los seres humanos, ya sea en el centro de labores, hogar o habitad.

Entorno social y natural, primer indicador: Identificación, Paramo, P. (2008, p. 541), es la característica que tiene un sujeto, gracias al cual es conocido. Sin desconocer el punto de vista biológico que lo forman, gran parte de esta, la conformamos a partir de las interacciones sociales que inician con la naturaleza, en casa, escuela y con las personas que se conocen a lo largo de su existencia. Segundo indicador: Relaciones entre personas, Genao, M., Pérez, A. y Castro, R. (2014, p. 22), son una asociación de reglas, principios y técnicas que usamos para relacionarnos con

los demás de una manera favorable, basada en emociones y sentimientos, son todas las actitudes que transmitimos para coexistir con los demás de una forma pacífica. Conocida también, como el arte de llevarse bien con los demás. Tercer indicador: Políticas de la compañía, Casanovas, A. (2013, p. 3), estas, dictan la conducta que espera la compañía tanto de sus colaboradores como de los demás que se vinculan con ella, permitiendo uniformizar valores, criterios y cultura, factores importantes en organizaciones multinacionales, donde las diferencias jurídicas, culturales y sociales pueden ocasionar notables distorsiones institucionales.

Variable desempeño laboral

Referente a la segunda variable desempeño Laboral, en concordancia con Sonnentag, Volmer y Spsychala (2010, p 427), lo define como la calidad de la labor que ejerce una persona en la compañía, considerando sus competencias profesionales y sus destrezas interpersonales, influyendo directamente en los resultados de la compañía. Por ello, Chávez (2014, p. 76), define Desempeño Laboral como: El procedimiento técnico que sostiene como propósito realizar un estimado cuantitativo y cualitativo, por parte de los superiores cercanos, del nivel de eficacia con que los empleados realizan las tareas, metas y responsabilidades en sus puestos laborales. Así mismo, Esparragoza (s/f, p. 14), precisa: Son acciones o proceder observados en los colaboradores que son importantes para los propósitos de la compañía, y que podrían ser medidos como habilidades de cada empleado y su grado de cooperación a la compañía.

Según, Dessler y Varela (2011, p. 222), definen: Es una sucesión que se cuantifica con la obtención de los propósitos de la institución por medio del rendimiento de los empleados; También manifiesta que, para un proceso exitoso, se debe de enfatizar la garantía de un mejoramiento sostenido y persistente, no solo cuando haya imperfección, es decir, hacer auditorias, asignar objetivos estratégicos y asegurar capacitaciones a los colaboradores. Por otra parte, las dimensiones de la variable desempeño laboral se tomaron de Dessler y Varela (2011) son: Eficiencia, mejora continua y metas de la organización.

Tims, Bakker y Derks (2015), examinamos que el compromiso laboral y el desempeño laboral del personal aumenta por medio de la elaboración del trabajo. Asimismo, Jayaweera (2015), sugiere que existe una vinculación significativamente favorable entre la importancia de trabajar con la motivación laboral, factores ambientales de trabajo y desempeño laboral. Según Margahana, Haryono y Muftasa (2018) el desempeño paramédico puede aumentar por medio del comportamiento organizacional a través de la motivación y satisfacción laboral.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Primera dimensión, Eficiencia: Según, Rojas, Jaimes y Valencia (2018, p. 4), del latín *efficientia*, actividad, fortaleza, virtud de generar. Perspectiva que manifiesta la habilidad de generar el máximo rendimiento con el mínimo de herramientas, fuerza y tiempo, por lo que es el eficiente uso de las herramientas utilizables para el logro de los objetivos esperados. Según Fernández y Sánchez (1997, p. 39), facultad de decidir sobre alguien para alcanzar un resultado eficiente, mide la habilidad o cualidad de el actuar de un sistema o individuo para obtener el logro de un propósito específico, disminuyendo el uso de herramientas.

Eficiencia, primer indicador: conocimiento y capacidad, Barrios, Olivero y Acosta (2017, p. 22), son recursos que están bajo la gestión empresarial y que facilitan crear estrategias de valor organizacional. Segundo indicador: Productividad, Carro y González (s/f, p.1), involucra el mejoramiento de los procesos productivos. El mejoramiento denota una comparación positiva entre el número de herramientas usadas y el número de bienes fabricados. Tercer indicador: efectividad, Barrios, Olivero y Acosta (2017, p. 24), hacer bien las cosas, correctas, las tareas que se realicen de manera óptima y competente.

Segunda dimensión, Mejora Continua: Según, Vallejo (2001, p.84), se cimienta en la capacitación constante, aplicando técnicas y herramientas que miden la efectividad de los procesos (diseño, ejecución, medidas de control y ajuste). Mejora continua, primer indicador: Iniciativa de los colaboradores, Fernández (2002, p. 67), Aportan sugerencias por distintas tareas de desarrollo y actividades sin que se lo soliciten, son colaboradores que participan. Segundo indicador: mejorar para lograr objetivos, Chávez (2014, p. 21), es necesario mantener vínculos interpersonales

positivos, para el alcance de los propósitos de la compañía; la eficiencia de recursos y tiempo solo se obtendrá cuando entre los trabajadores exista la destreza de mantener una interacción positiva, constante y sostenible. Tercer indicador: Calidad de trabajo, De Chávez (2014, p. 121), usa el tiempo necesario para realizar las actividades del trabajo. Cuarto indicador: Trabajo en equipo, De Chávez (2014, p. 225), Asume con agrado y disposición las tareas y actividades encomendadas en la institución.

Tercera dimensión, Metas de la organización: Según, Molina, H. (s/f, p. 24), las metas y el logro de éstas, son determinantes de la emoción y de la conducta; la relevancia y el comprometerse con los propósitos sonpreciados para la intensidad y la perseverancia, motivando a un esfuerzo superior, canalizar la retención, desarrollo de estrategias y persistencia frente al fracaso. Metas de la organización, primer indicador: Metas estratégicas, Molina (s/f, p. 77), son las que están predeterminadas por los altos mandos de una compañía; comúnmente son objetivos a largo plazo. Segundo indicador: Metas tácticas Chávez (2014, p. 141), suelen ser preestablecidas por el mando medio, para centrarse en las acciones que permitan la obtención de metas. Tercer indicador: Metas operacionales, De Chávez (2014, p. 87), son preestablecidas por un nivel inferior al mando medio, se focalizan en metas de corto plazo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

a) Enfoque

Fue de enfoque cuantitativa, dado que, la recopilación de data se dio por medio de cuestionarios, logrando demostrar la hipótesis. Además, en lo estadístico se requirió el uso del SPSS VERSIÓN 25, el cual ayudo para la evaluación de variables, mediante las preguntas del instrumento. La base fueron los datos recolectados y procesados, que permitió realizar la evaluación de las hipótesis indicadas obteniendo los desenlaces a la investigación, siendo hipotético deductivo. Con base en, Tovera (2016), indica la definición de la investigación cuantitativa, “Es

la medición de la información recolectada mediante las encuestas los cuales se tendrán que aplicar un tratamiento estadístico” (p.115).

b) Tipo

El tipo de investigación fue aplicado, puesto que la tesis ayudará a resolver un problema establecido, haciendo un énfasis en la búsqueda y fortalecimiento del conocimiento para su aplicación. Citando a Gómez (2006, pág. 4) la investigación aplicada utiliza el intelecto, hallazgos y síntesis de la investigación básica para resolver el problema específico.

c) Nivel

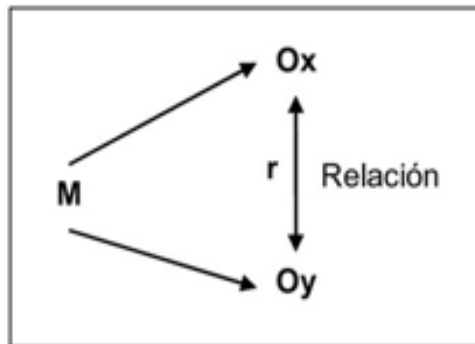
Fue descriptivo – correlacional, debido a que, especifica la conexión de las dos variables motivación y desempeño laboral. Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.92-93) mencionan: “...los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” Sobre los estudios correlacionales indican que:” ...este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.”

d) Diseño

No se manipulo o altero las variables, se estudiaron y analizaron en base a su contexto actual. En la investigación no experimental de acuerdo a Khaldi, (2017) las variables “no son manipulables o adulteradas de forma intencional, se impide que el investigador tenga intromisión sobre ellas, debido a que estas ya ocurrieron, del mismo modo ocurre con sus efectos” (p. 21).

La investigación fue de corte transversal, según Zangirolami, De Oliveira, & Leone (2018) nos indican que “consiste en un estudio hecho en un intervalo de tiempo concreto” (p.356).

La ilustración gráfica de este diseño es:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Motivación

Oy: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables x: Motivación

Definición conceptual

La motivación Chiavenato (2009), procesos psicológicos, juntamente con la percepción, las actitudes, el temperamento y la instrucción, son la parte más relevante para asimilar el proceder del ser humano.

Definición operacional

Se realizará considerando 3 dimensiones: proceso psicológico, actitud y entorno social y natural con sus indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal.

Variables y: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral según Dessler y Varela (2011) es un proceso que mide el cumplimiento de los propósitos de la compañía, siendo un proceso que garantiza la mejora continua. La motivación se encuentra ligado al desempeño laboral.

Definición operacional

Se realizará considerando 3 dimensiones: Eficiencia, mejora continua y metas de la organización con sus indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal

La matriz de operacionalización de variables es el anexo 1

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Ragab & Arisha (2018) afirman, la población consiste en “la reunión del total de acontecimientos que tienen particularidades semejantes” (p.11). La población fueron los trabajadores de las áreas con cumplimiento de metas del Municipio, aplicando el criterio de exclusión a los trabajadores de otras áreas por no tener cumplimiento de metas. Así mismo, el criterio de inclusión de considerar sólo a los trabajadores con áreas responsables de cumplimiento de metas del año fiscal en curso.

Tabla 1: *Trabajadores de las Áreas con cumplimiento de Metas*

AREAS CON CUMPLIMIENTO DE METAS		
N°	DENOMINACIÓN	N° de Colaboradores
1	Gerencia de Administración Tributaria	4
2	Gerencia de Desarrollo Urbano	4
3	Oficina de Planeamiento Estratégico	2
4	Oficina de Presupuesto por Resultado	3
5	Departamento de Gestión de Residuos Solidos	7
6	Oficina de Gestión de Gestión del Servicio de Agua Potable y alcantarillado	8
7	División de Programas Sociales	5
	Total	33

Muestra: La muestra del trabajo fue censal, puesto que, se tomó en cuenta la totalidad de la población definida porque la población es un número pequeño. De acuerdo a Ragab & Arisha (2018), la muestra censal consiste en “la selección establecida de los individuos, cuyas características es con mayor facilidad al azar con el fin de que se logre obtener el tamaño de muestra requerido” (p.11). La muestra censal fue de 33 colaboradores.

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico debido que solo se trabajara con algunos trabajadores de la institución, como indica Arias (2012, p.85) “Muestreo no probabilístico es un método de selección en el que no se conoce la probabilidad que sostienen los componentes de la población para ser parte de la muestra.”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2009) menciona que la encuesta, es una herramienta para la investigación social, indiscutible, debido a su uso, versatilidad, facilidad y transparencia de la data que con ella se consigue. Por lo mencionado por Carrasco (2009), en la presente investigación se usó la técnica de la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Para llevar a cabo este trabajo se aplicó el cuestionario que es un instrumento de recopilación de data. Como indica Arias (2012, pp. 67-68) “...Un instrumento de recopilación de información es cualquier recurso, mecanismo, o formato (documento o digital), que se usa para conseguir o acopiar data.”

Validez de expertos:

El instrumento fue validado por 3 expertos, quienes luego de realizar una revisión al cuestionario indicaron que era válido.

Tabla 2

Validación

Documento Nacional de Identidad	A. y N.	Institución	Calificación
DNI 41478652	Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 07903350	Mg. Pasache Ramos, Máximo Fidel	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 08729589	Dr. Márquez Caro, Fernando Luis	Universidad César Vallejo	Aplicable

Confiabilidad

Para la estadística de fiabilidad (al aplicarse se obtiene los mismos resultados Hernández et al.,2006) se utilizaron 10 respuestas para la muestra piloto utilizándose el estadístico Alfa de Cronbach con SPSS versión 25, para hallar la fiabilidad teniendo en cuenta los siguientes niveles de confiabilidad.

Tabla 3

<i>Escala de Alfa de Cronbach</i>	
Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado.
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

Tabla 4

<i>Resumen de procesamiento de casos de la variable Motivación</i>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,917	10

El Alfa de Cronbach logro un 0,917; que se halla entre el 0.81 a 1, en consecuencia, el instrumento que evaluado es de alta confiabilidad en la Motivación, basándose en las 10 Ítem.

Tabla 6

Resumen de la variable desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 7

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	10

El Alfa de Cronbach conseguido corresponde a un 0,816; que esta entre el 0.81 a 1, en consecuencia, el instrumento evaluado es de alta confiabilidad en el desempeño laboral, basándose en 10 Ítem.

3.5. Procedimientos

Con los datos conseguidos por medio de los cuestionarios, se procedió a organizar los datos en una base para luego realizar los niveles de análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para la evaluación de información se trabajó con el programa SPSS-25 con un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico inferencial donde se presentarán gráficos o tablas con sus determinados resultados. El análisis estadístico cuantitativo puede dividirse en dos: estadística descriptiva la cual describe las características de los sujetos para tener información organizada de la investigación y la estadística inferencial verifica la hipótesis con los datos de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo no se hicieron copias de otros proyectos, se respetó la propiedad intelectual de los autores nombrados, y fueron probados en información real extraída de fuentes de confianza, resaltando la responsabilidad social, jurídica, política y ética. Los registros y data consultada, citas textuales, datos obtenidos y referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable Motivación

Tabla 8

Descripción de la dimensión Proceso Psicológico

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Alto	19	57,6	57,6	57,6
Medio	13	39,4	39,4	97,0
Bajo	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

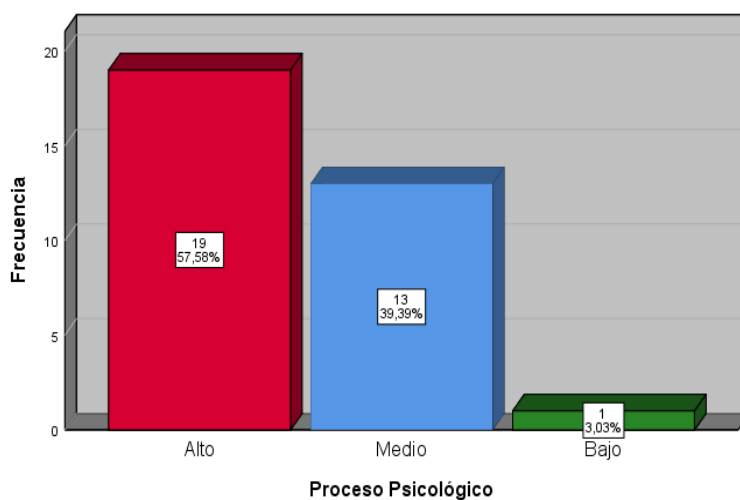


Figura 1. Dimensión Proceso Psicológico

Interpretación

De las encuestas laboradas, se observa que el mayor porcentaje señala estar alto 57,6%, reflejando que, hay un adecuado Proceso Psicológico de los colaboradores en la motivación; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican estar en un nivel medio con un 39,4% y bajo un 3,0%.

Tabla 9

Descripción de la dimensión Actitud

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Alto	15	45,5	45,5	45,5
Medio	16	48,5	48,5	93,9
Bajo	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

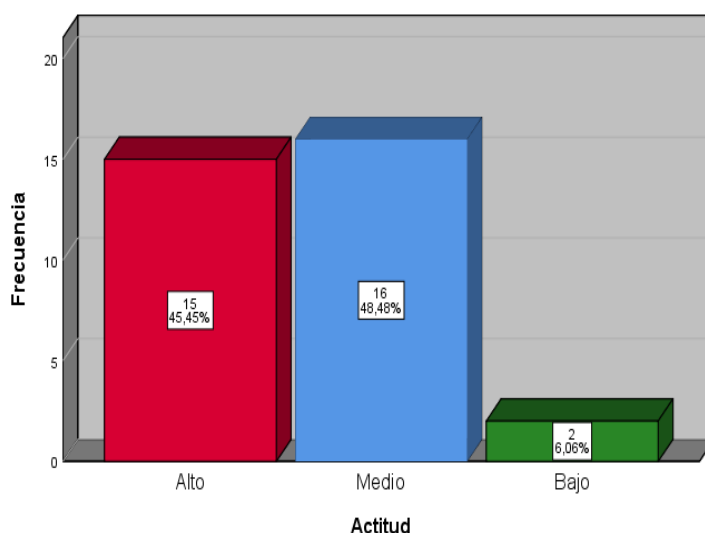


Figura 2. Dimensión Actitud

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado medio 48,5%, reflejando que, no hay una adecuada Actitud de los trabajadores en la motivación; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican estar en un nivel alto con un 45,5% reflejando una adecuada actitud de los trabajadores, dado que, es importante para ejecutar las actividades de la empresa y un nivel bajo 6,1%.

Tabla 10

Descripción de la dimensión Entorno Social y Natural

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Alto	14	42,4	42,4	42,4
Medio	16	48,5	48,5	90,9
Bajo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

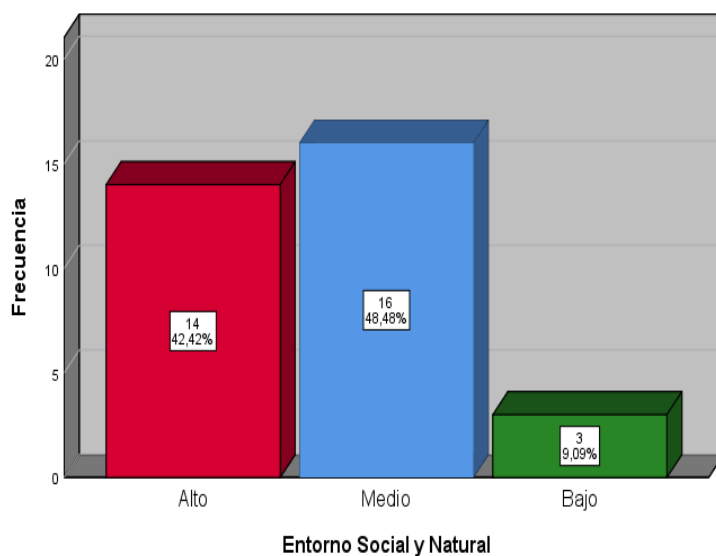


Figura 3. Dimensión Entorno Social y Natural

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado medio 48,5%, del Entorno Social y Natural en la motivación; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel alto con un 42,4% reflejando un adecuado Entorno Social y Natural, favoreciendo el desarrollo de las labores de los empleados y un nivel bajo 9,1%.

Tabla 11

Descripción de la variable motivación

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Alto	19	57,6	57,6	57,6
Medio	13	39,4	39,4	97,0
Bajo	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

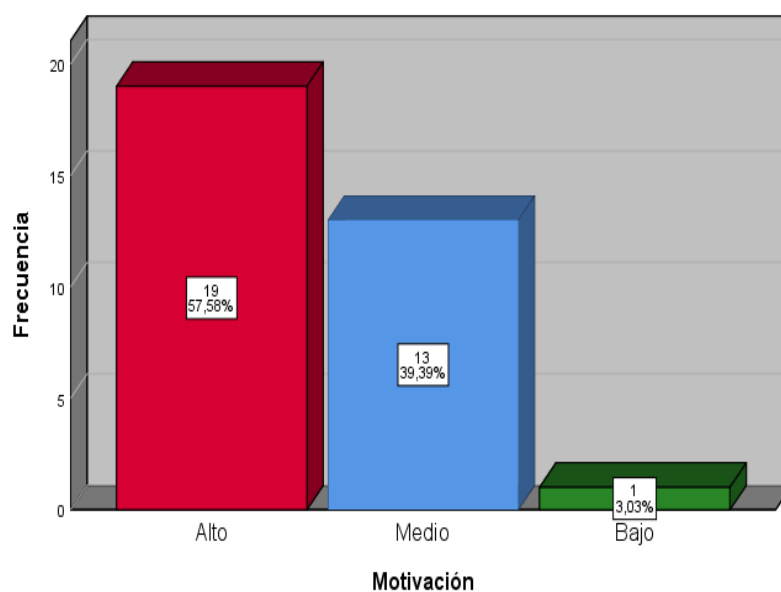


Figura 4. Variable motivación

Interpretación

De las encuestas laboradas, se observa que el mayor porcentaje señala estar alto con un 57,6%, reflejando que, hay una motivación que es óptimo para los trabajadores; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel medio con un 39,4% en la motivación y un nivel bajo 3,0%.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 12

Descripción de la dimensión Eficiencia

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Alto	12	36,4	36,4	36,4
Medio	18	54,5	54,5	90,9
Bajo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

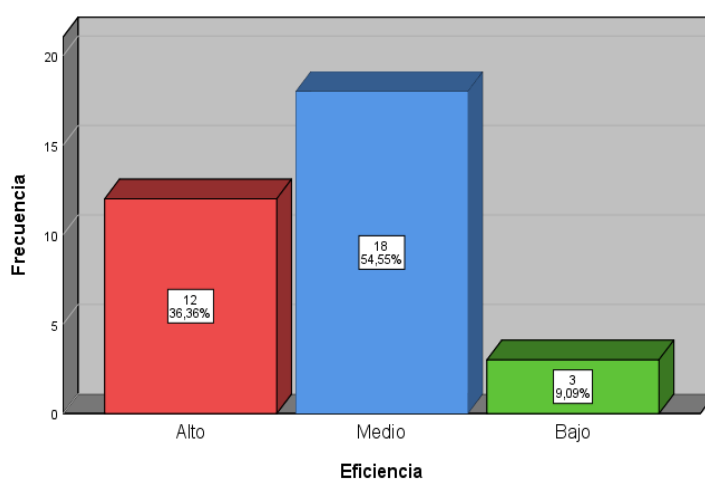


Figura 5. Dimensión Eficiencia

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado medio 54,5%, reflejando que, no hay una óptima eficiencia en el desempeño laboral; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel alto con un 36,4% reflejando una óptima eficiencia utilizando los recursos disponibles para el alcance de los resultados deseados en el desempeño laboral y un 9,1% indicó que están en un nivel bajo.

Tabla 13

Descripción de la dimensión Mejora continua

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Alto	11	33,3	33,3	33,3
	Medio	17	51,5	51,5	84,8
	Bajo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

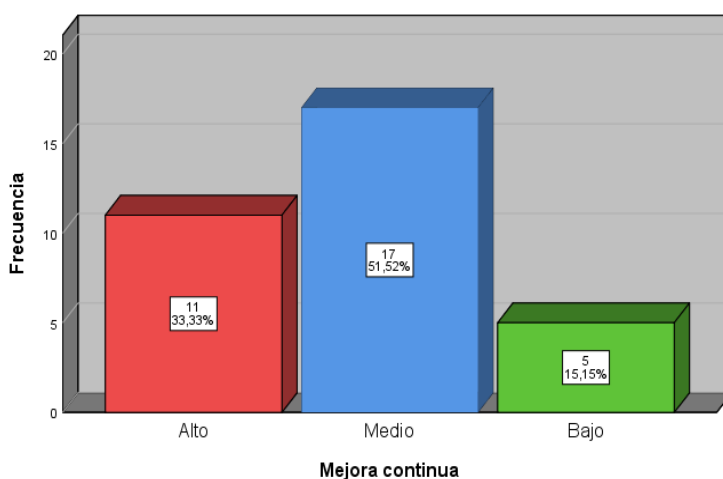


Figura 6. Dimensión Mejora continua

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado medio 51,5%, reflejando que, no hay una adecuada mejora continua, aplicando técnicas y herramientas que miden la efectividad de los procesos en el desempeño laboral; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel alto con un 33,3% reflejando una adecuada evaluación continua, por medio de la aplicación de técnicas y herramientas que miden la efectividad de los procesos en el desempeño laboral y un 15,2% indicó que están en un nivel bajo.

Tabla 14

Descripción de la dimensión Metas de la organización

		Frecuencia	%	% Válido	% acumulado
Válido	Alto	14	42,4	42,4	42,4
	Medio	10	30,3	30,3	72,7
	Bajo	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

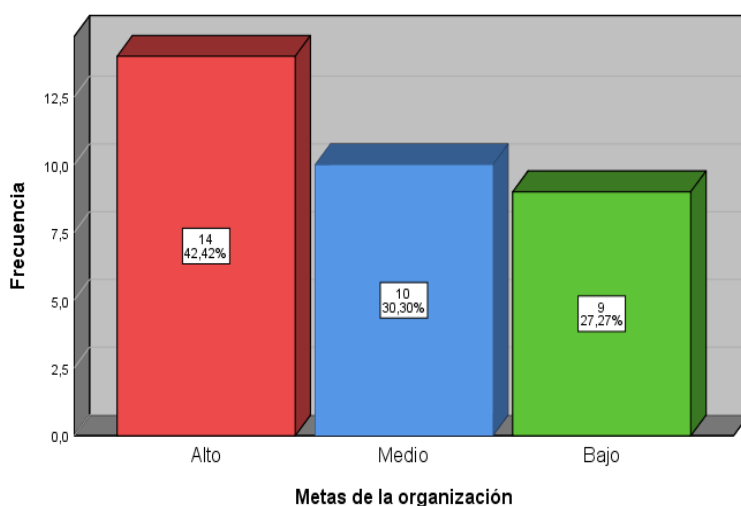


Figura 7. Dimensión Metas de la organización

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado alto 42,4%, reflejando que, hay unas adecuadas acciones necesarias para alcanzar los propósitos de la compañía en el desempeño laboral; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel medio con un 30,3% reflejando que, hay poco compromiso con los propósitos de la compañía en el desempeño laboral por parte del personal y un 27,3% indicó que están en un nivel bajo.

Tabla 15

Descripción de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Alto	12	36,4	36,4	36,4
	Medio	16	48,5	48,5	84,8
	Bajo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

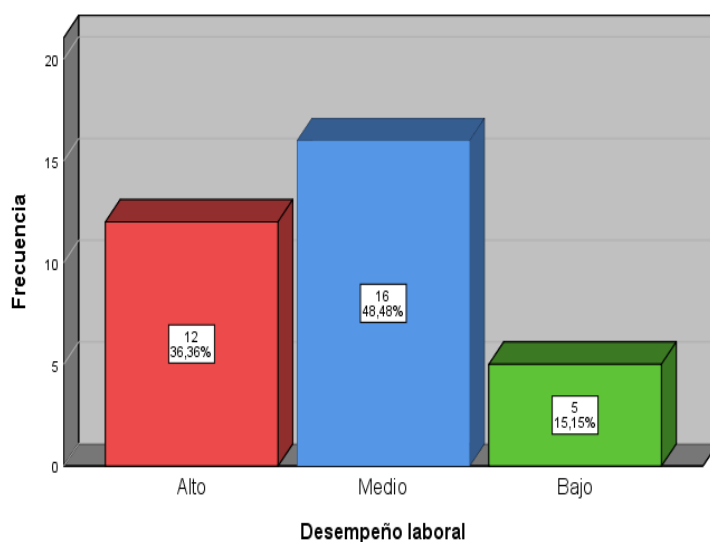


Figura 8. Variable desempeño laboral

Interpretación

De las encuestas laboradas, se aprecia que el mayor porcentaje señala estar en un grado medio 48,5%, reflejando que, hay poco compromiso de los empleados en el desempeño laboral; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel alto con un 36,4% y bajo un 15,2%, predominando los niveles alto y medio.

4.2 Resultados inferenciales

Para poder validar de hipótesis se va usar la prueba de normalidad, hay dos modelos, el de Kolmogorov-Smimov, que corresponde a muestreo mayor a 50 y el de Shapiro-Wilk, que corresponde a muestreo menor a 50. Para nuestro análisis utilizamos la de Shapiro-Wilk, por tener una muestra de 33 encuestados.

Tabla 16

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,945	33	0,097
desempeño laboral	0,969	33	0,451
Significancia	$\alpha = 5\% = 0,05$		
Decisión	Si la significancia $> \alpha$, entonces la distribución es normal		
conclusión	Según la tabla 9 de prueba de normalidad, observamos que el $gl = 33 < 50$; por lo que se empleará la prueba de Shapiro-Wilk. De igual forma el p-valor de la variable motivación = $0,097 > 0,05$ y el p-valor de la variable desempeño laboral = $0,451 > 0,05$. De acuerdo a la distribución de los datos es normal, Usándose el estadístico Pearson porque las 2 variables por correlacionar siguen una distribución normal, siendo una prueba estadística paramétrica		

Fuente: elaboración propia

Cuando se trata de utilizar el coeficiente de correlación de Pearson la data cumple cinco condiciones:

1. Los datos presentan una distribución normal
2. Variables continuas
3. Se analiza en parejas o pares
4. No deben presentar datos atípicos
5. Las relaciones entre las variables son aproximadamente lineales

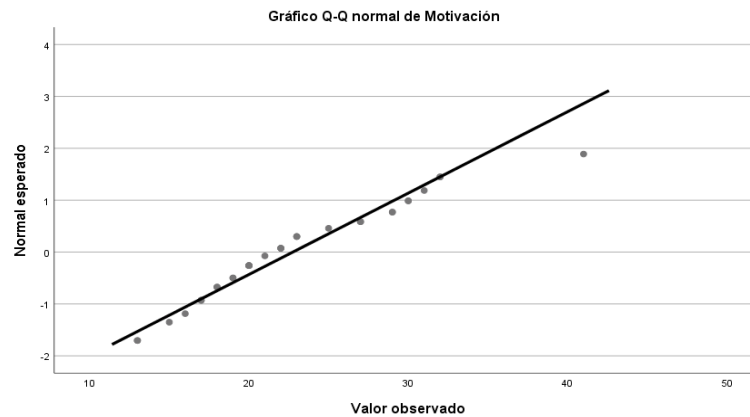


Figura 1. Variable motivación

Interpretación:

Se revela que la prueba de normalidad por medio del grafico Q-Q normal de la variable motivación, donde los puntos se hallan ubicados sobre la línea diagonal recta, por lo que la información de la variable va a derivarse de una distribución normal, es así que, se aplicará la prueba Pearson. Este resultado es compatible con el del contraste de Shapiro-Wilk.

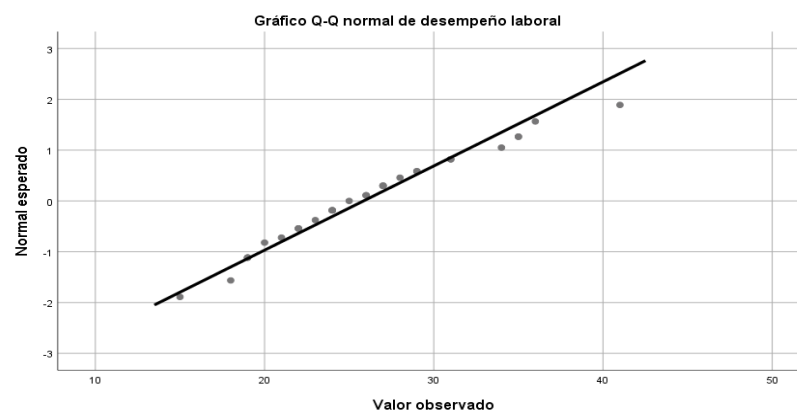


Figura 2. Variable desempeño laboral

Interpretación:

Se revela que la prueba de normalidad por medio del grafico Q-Q normal de la variable desempeño laboral, donde los puntos se hallan ubicados sobre la línea diagonal recta, por lo que la información de la variable va a derivarse de una distribución normal, es así que, se aplicará la prueba Pearson. Este resultado es compatible con el del contraste de Shapiro-Wilk.

4.2. 1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

H₁: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,623
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	33	33
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,623	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Además, muestra un coeficiente de correlación de 0.623, lo cual significa que hay existencia de una correlación positiva y buena entre las variables.

Conclusión: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba – 2020.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación del proceso Psicológico con el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

H₁: Existe relación del proceso Psicológico con el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 18

Coefficiente de correlación del proceso Psicológico con el desempeño laboral

		Proceso Psicológico	Desempeño laboral
Proceso Psicológico	Correlación de Pearson	1	0,741
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	33	33
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,741	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	33	33

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

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.741, lo cual significa que hay existencia de una correlación positiva y fuerte entre las variables.

Conclusión: Existe relación del proceso Psicológico con el desempeño laboral en los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Hipótesis específica 02

H₀: No existe relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

H₁: Existe relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 19

Coefficiente de correlación entre la Actitud y el desempeño laboral

		Actitud	Desempeño Laboral
Actitud	Correlación de Pearson	1	0,527
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	33	33
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,527	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	33	33
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Se observa una Sig. Bilateral de $0,002 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Además, muestra un coeficiente de correlación de 0.527, lo cual significa que hay existencia de una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Hipótesis específica 03

H₀: No existe relación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

H₁: Existe relación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral

		Entorno Social y Natural	Desempeño Laboral
Entorno Social y Natural	Correlación de Pearson	1	0,354
	Sig. (bilateral)		0,043
	N	33	33
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,354	1
	Sig. (bilateral)	0,043	
	N	33	33
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Se observa una Sig. Bilateral de $0,043 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.354, lo cual significa que hay existencia de una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe relación entre el entorno Social y Natural y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020

V. DISCUSIÓN

Presentamos la discusión de resultados de acuerdo al problema planteado y así brindar una respuesta que permita confirmar o rechazar las hipótesis. De ello, en la hipótesis general, se halló la existencia de una vinculación favorable y buena entre las variables motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020, tal como evidencia la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.623 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna. Coincidiendo con Sum (2015) quien en su investigación titulada “Motivación y Desempeño laboral en el personal administrativo de una compañía de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango” obtuvo como resultado que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, estadísticamente dentro de la significación y fiabilidad, concluyendo que los empleados están satisfechos con los incentivo y recompensa obtenidas por su buen desempeño laboral.

Así mismo, con Cadena (2019) quien en su trabajo llamado “La Motivación y su vinculación con el Desempeño Laboral en la compañía Envatub S.A. de la Provincia Pichincha-Ecuador” tuvo como resultado que sí hay una vinculación entre la motivación y el desempeño laboral. Que, Chiavenato (2009) explica, referente a la motivación, que es un proceso psicológico básico juntamente con la percepción, las actitudes, el temperamento y la instrucción, componentes más relevantes para entender la conducta humana que interactúa con otros procesos mediadores y con el ambiente. Como sucede con la sucesión cognitiva, la motivación no se puede observar. Es un constructo supuesto, que sirve para entender la conducta humana. Asimismo, la motivación es un proceso que pende del curso, la fuerza y la perseverancia de los esfuerzos de un individuo, para obtener un propósito específico.

Igualmente, en la primera hipótesis específica, se halló que hay existencia de una vinculación favorable y fuerte entre la dimensión proceso psicológico con el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba - 2020, como muestra la prueba de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0.741 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna. Coincidiendo con Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) quienes en su artículo científico titulado “La Motivación y el Desempeño laboral: El Capital Humano como Factor clave en una Institucion” obtuvieron como resultado que un 25% de empleados no satisfechos en lo concerniente a los requerimientos fisiológicos, así como un 35% no satisfechos en lo que concierne a al requerimiento de poder y un 35% no satisfechos con la igualdad institucional. Se concluyó que hay existencia de un adecuado nivel de motivación, el cual influye favorablemente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Así mismo, con Morales (2017) quien en su investigación de nombre “Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más influyen en la Motivación y su Repercusión en el Desempeño Laboral de los empleados” teniendo como resultado que los factores de motivacion pueden repercutir en el desempeño de los colaboradores, el fomento de estos es de gran importancia y beneficio tanto para los colaboradores al tener las condiciones adecuadas, como para la organización en el aumento de la productividad. Que, Grant y Berg (2012) indica con respecto a los efectos de la motivación prosocial en la institución que fortalecen las relaciones con el desempeño proactivo. Asimismo, Ghaffari, Mad Shah, Burgoyne, Mohammad y Rezk Salleh (2017) mencionan que la motivación aumenta el desempeño de los empleados, por medio del factor de responsabilidad. También, Ong Choon, H. y Noor Hayati Binti, K. (2016) la motivación mejora el desempeño laboral induciendo a una persona alcanzar un equilibrio satisfaciendo sus necesidades.

Así mismo, en la segunda hipótesis específica, se halló la existencia de una vinculación positiva y moderada entre la dimensión actitud y el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Urubamba – 2020, como indica la prueba Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0.527 y una significancia bilateral

de $0,002 < 0,05$, por tanto, rechazo la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Que tienen similitud con los resultados de Meléndez, Pineda y Solís (2018) quienes en su trabajo llamado “Análisis de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal Administrativo del Grupo Industrial Agrosa” obtuvieron como resultado que la motivación del personal influye directamente en su rendimiento, ya que el hecho de sostener un grado de motivación satisfactorio en el entorno de trabajo, ha producido que el personal tenga un alto grado de desempeño.

. Igualmente, con Ruiz (2016) quien en su investigación de título “Motivación y desempeño laboral de los empleados de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014” logro como resultado que el 50% de los colaboradores presentaron niveles bajos de desempeño, concluyendo que gran parte del personal presenta un nivel bajo de motivación debido a que el personal se muestra indiferente con los bonos en efectivo, ya que se fijan más en su persona. Que, Sonnentag, Volmer y Spychala (2010) explican respecto a la calidad de la labor que ejerce una persona en la compañía, considerando sus competencias profesionales y sus destrezas interpersonales, influyen directamente en los resultados de la compañía. Por ello, Chávez (2014) define desempeño laboral como: El proceso técnico que tiene de propósito realizar un estimado cuantitativo y cualitativo, por parte de los encargados, del nivel de eficacia con que los empleados realizan sus tareas, metas y responsabilidades en su puesto de labor.

De la misma manera, en la tercera hipótesis específica, se halló la existencia de una correlación positiva y moderada entre la dimensión entorno social y natural y el desempeño laboral del personal del Municipio de Urubamba – 2020, de acuerdo al resultado de la prueba Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0.354 y una significancia bilateral de $0,043 < 0,05$, por tanto, rechazo la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Mostrando relación con Serrano (2016) quien en su investigación titulada “Influencia de los factores de motivación en el rendimiento laboral del personal CAS del Municipio de Carabayllo” obtuvo el resultado que los factores motivacionales influyen de forma importante en el rendimiento de los empleados.

Como, también, con Rojas (2019) quien en su investigación de título “Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neonatología del Nosocomio Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018” logro de resultado que hay existencia de una correlación positiva moderada ($r= 0,558$) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales del Hospital. Que, Dessler y Varela (2011) definen al desempeño laboral como un proceso que se mide con el cumplimiento de los propósitos de la compañía por medio del quehacer de los colaboradores; también cita que, para un proceso exitoso, se tiene que enfatizar la garantía del mejoramiento continuo y sostenible no solo cuando haya imperfecciones, es decir, hacer auditorias, asignar objetivos estratégicos y garantizar la capacitación de los empleados. Al igual, que, Tims, Bakker y Derks (2015) examinan que el compromiso laboral y el desempeño laboral del personal aumenta por medio de la elaboración del trabajo. Asimismo, Jayaweera (2015) sugiere la existencia de una vinculación favorable entre la importancia de trabajar con la motivación laboral, factores ambientales de trabajo y desempeño laboral. Según Margahana, Haryono y Muftasa (2018) el desempeño paramédico puede aumentar por medio del comportamiento organizacional a través de la motivación y satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de este estudio de los objetivos se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se estableció el objetivo general en concordancia con los resultados que mostraron que las variables de estudio que lograron un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluyó que hay existencia de una relación entre motivación y el desempeño laboral 0.623 de nivel de correlación, que indica que es positiva y buena.

2. Se estableció el primer objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, es decir, menor a 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluyó que hay existencia de una relación entre la dimensión proceso psicológico con el desempeño laboral en 0.741 de grado de correlación, que señala que es positiva y fuerte.

3. Se estableció el segundo objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un nivel de significancia bilateral de $0,002 < 0,05$, es decir, menor a 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluyó que existe relación entre la dimensión actitud y el desempeño laboral en 0.527 de nivel de correlación, que señala que es positiva y moderada.

4. Se estableció el tercer objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un grado de significancia bilateral de $0,043 < 0,05$, es decir, menor a 0,05 rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluyó que hay existencia de una relación entre la dimensión entorno social y natural y el desempeño laboral en 0.354 de grado de correlación, que señala que es positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. La organización debe aplicar orientaciones que permitan procedimientos para un mejor desempeño laboral como proceso que se mide con el cumplimiento de sus propósitos por medio del quehacer de los empleados; entendiendo que en el éxito del proceso se tiene que enfatizar la garantía de un mejoramiento continuo y sostenible.
2. La empresa debe considerar los efectos de la motivación prosocial que fortalecen las relaciones con el desempeño proactivo debido que aumenta el quehacer de los empleados por medio del factor de responsabilidad, induciendo a una persona alcanzar un equilibrio satisfaciendo sus necesidades.
3. Es necesario que la institución genere condiciones propicias para el perfeccionamiento de la calidad de la labor que ejerce el personal en la compañía, considerando sus competencias profesionales y sus destrezas interpersonales que influyen directamente en los resultados.
4. Las organizaciones de naturaleza pública o privada deben entender el desempeño laboral como un proceso técnico que tiene por objeto hacer un estimado cuantitativo y cualitativo, por parte de los superiores inmediatos, del nivel de eficacia con que los empleados hacen las tareas, propósitos y responsabilidades en sus puestos laborales.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª Edición, editorial episteme. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>
- Barrios, K., Olivero, E. y Acosta, J. (2017) Gestión del conocimiento y capacidad de innovación modelos, sistemas y aplicaciones. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Julio_Cesar_Acosta-Prado/publication/325367105_Gestion_del_Conocimiento_y_Capacidad_de_Innovacion_Modelo_Sistemas_y_Aplicaciones/links/5b081b8d0f7e9b1ed7f2e0db/Gestion-del-Conocimiento-y-Capacidad-de-Innovacion-Modelo-Sistemas-y-Aplicaciones.pdf?origin=publication_list
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Memoria para optar al título de psicólogo. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño laboral: El Capital Humano como Factor clave en una Organización. Universidad y Sociedad. Séptima Edición. V.12. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Branden, N. (1995). Desarrollo de la Autoestima. España. Recuperado de: <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>
- Cadena, E. (2019). La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Previo a la Obtención del Título de Psicóloga Organizacional. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Campos, C. y Díaz, O. (2003). Motivación Humana. ISPN. Recuperado de: <http://psiquiatria.facmed.unam.mx/docs/ism/unidad2.2.pdf>

- Casanovas, A. (2013). Gestión de políticas de empresa. Quinta Edición. España.
Recuperado de:
https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2016/12/Cuadernos_Legales_N5.pdf
- Castillo, A. J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3 ed.). Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Carro, R. y González, D. (s/f) Productividad y competitividad. Recuperado de:
http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Carrasco, D. (2009) Metodología de La Investigación Científica. Pausas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicación en educación y otras ciencias sociales. Recuperado de:
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Cuesta, A (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Colombia. Ediciones Ecoe. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v45n1/v45n1a12.pdf>
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. Horizonte de la Ciencia. Perú. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570960877011/html/index.html>
- Chiavenato, I. (2009). "Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones". Edit. McGraw-Hill. México. 2ra edición. Recuperado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. Edit. McGraw-Hill. México. Tercera edición. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- De Febres, M. (2007). Para Crecer en un Valor. Revista educación en Valores. V.1. España. Recuperado de:
<http://Unirioja.es-Downloads/Dialnet- EIVValorDeLaResponsabilidad-3090190.pdf>

De la Cruz, N. (s/f). La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización. UASD. Recuperado de:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>

Desslerr, G. y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. Quinta Edición. México. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Echevarría, O (2018). Los artistas, la cultura y los medios. Sexta Edición. Argentina. Recuperado de:

https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/archivos/693_libro.pdf

Esparragoza, A. (s/f). Administración de Recursos Humanos – Talento Humano. Venezuela. Recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>

Febres, R. (2007) El valor de la responsabilidad. Recuperado de:

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Febres+\(2007\)+responsabilidad&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Febres+(2007)+responsabilidad&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Fernández, N. (2017). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1*. Recuperado de:

<http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Fishman, D (2011). Motivación 360. Como incrementarla en la vida y en la empresa. Perú. Recuperado de:

<https://www.casadellibro.com/ebook-motivacion-360-ebook/9789569587023/2593213>

Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Mohammad, N. y Rezk Salleh, J. (2017) The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 11(4): 92-99. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2969825

Genao, M., Pérez, A. y Castro, R. (2014). Relaciones Humanas. Tercera Edición. República Dominicana. Recuperado de:

- file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Libro_Relaciones_Humanas.pdf
- Gómez, M. M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación - 1ra edición
<https://books.google.com.mx/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. Cuba. Recuperado de:
http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf
- Grant, A., y Berg, J. (2012). Prosocial motivation. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), Oxford library of psychology. The Oxford handbook of positive organizational scholarship (pp. 28–44). Oxford University Press. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2011-19765-003>
- Granada, H. (2001). El Ambiente Social. Vol.09. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/268/26890102.pdf>
- Granda, z. y Melendres, D. (2017) Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S.A. Agencia San Ignacio, 2017. Universidad Señor de Sipán. Para optar el Grado de Bachiller en Administración. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4261/Granda%20Calle%20-%20Melendres%20Alverca%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edición).
- James, J. (2012) El arte de confiar en ti mismo, Trucos y técnicas que te ayudarán a liberar todo tu potencial. 1ª edición. Madrid. Recuperado de: https://www.academia.edu/12382076/El_arte_de_confiar_en_ti_mismo
- Jayaweera, T. (2015) Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Khaldi, K. (2017). Quantitative, Qualitative or Mixed Research: Which Research Paradigm to Use? De Gruyter, 7(2), 15-24.
<https://www.mcser.org/journal/index.php/jesr/article/view/9915/9548>

- Lahy, J. (2017). La Aptitud Profesional. Revista Laboreal. V. XIII. Francia. Recuperado de: http://laboreal.up.pt/files/articles/92_96_1.pdf
- Locke, E. (1968) La teoría de fijación de metas de Edwin Locke. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Tercera Edición. España. Recuperado de: [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad%20\(%20PDFDrive%20\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad%20(%20PDFDrive%20).pdf)
- Martínez, J. (2007). Autonomía. Anuario Jurídico y Económico Escurialense Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <http://Unirioja.es-Downloads/Dialnet-Autonomia-2267971.pdf>
- Margahana, H., Haryono, S. y Muftasa, Z. (2018) The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. Vol.46. ISSN 2422-8397. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Siswoyo_Haryono/publication/327096355_The_Effects_of_Job_Motivation_and_Job_Satisfaction_Toward_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_and_Its_Impact_on_Job_Performance_of_Paramedical_Community_Health_Centers_in_the_City_of_Bandar_Lampung/links/5b777b7e299bf1d5a711c695/The-Effects-of-Job-Motivation-and-Job-Satisfaction-Toward-Organizational-Citizenship-Behavior-OCB-and-Its-Impact-on-Job-Performance-of-Paramedical-Community-Health-Centers-in-the-City-of-Bandar-Lampung.pdf
- Maxwell, J. (1997). Actitud de Vencedor. Editorial Caribe. Estado Unidos. Recuperado de: <http://www.gocrowndn.com/assets/maxwell-john-c---actitud-de-vencedor.pdf>
- Melendez, D. y Granda, Z. (2017). Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de ahorro y Crédito de Trujillo S.A. Agencia San Ignacio, 2017. Universidad Señor de Sipan. Para optar el Grado de Bachiller en Administración. Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4261/Granda%20Calle%20-%20Melendres%20Alverca%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MeléndeZ, C., Pineda, S. y Solís, D. (2018). La Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del Grupo Industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua. Para optar al Título de Licenciado en Administración de Empresas. Recuperado de:

<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/6850/1/240243.pdf>

Molina, J. (2013) Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746004.pdf>

Morales, L. (2017). Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más influyen en la Motivación y su Repercusión en el Desempeño Laboral de los Trabajadores. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Previo a Optar al Título de Psicóloga. Recuperado:

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13%20%283069%29.pdf>

Muñoz, C. (2010) ¿De qué hablamos cuando hablamos de oportunidades? Precisiones conceptuales para una más efectiva aplicación práctica. Trend Management. Edición Especial. Recuperado de:

https://fae.usach.cl/fae1/docs/opinion/DE_QUE_HABLAMOS_CUANDO_HABLAMOS_DE_OPORTUNIDADES.pdf

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación. V.33. Costa Rica. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Ong Choon, H. y Noor Hayati Binti, K. (2016) Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*. Vol. 9 Issue 1, p342-347. 6p. Recuperado de:

<https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=17915201&AN=114986763&h=L1rfn%2ba7mffL>

[%2bxDeHEQoC9ocNDyJbqjgMLP94nyNtxJhy5w59RZF9pdJHplabG8PZp
KTiUT0ziChDqv3RD8wMg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&res
ultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile
%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrn%3d1791520
1%26AN%3d114986763](http://www.redalyc.org/pdf/805/80511493010.pdf)

- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. International Journal of Research and Review, 6(3), 48-55.
- Paramo, P. (2008). La Construcción Psicosocial de la Identidad. Revista Latinoamericana de Psicología. V. 40. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493010.pdf>
- Restrepo, S., Vallejo, S. y Osorio, U. (2020) Emociones y liderazgo en el desempeño laboral y el emprendimiento. Corporación Universitaria Americana Sede Medellín. Recuperado de: <https://americana.edu.co/medellin/wpcontent/uploads/2020/09/Emociones-y-liderazgo-en-el-desempe%C3%B1o-laboral-y-el-emprendimiento.pdf>
- Rojas, O. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Universidad Cesar Vallejo. Para Optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1
- Rojas, Jaimes y Valencia (2018) Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. Vol. 39 (Nº 06), p.11 Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. Universidad Cesar Vallejo. Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Recuperado de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sonnentag, S., Volmer, J. y Sychala, A. (2010). Job Performance. Primera Edición. V.1. Estados Unidos. Recuperado de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/f222/2ecea48e7fd1aa73320ffce3e5ce93fe8792.pdf>

Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño laboral en el personal Administrativo de una empresa de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Para optar el Título de Psicóloga Industrial Organizacional en el Grado Académico de Licenciada. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tims, M., Bakker, A. y Derks, D. (2015) Job crafting and job performance: A longitudinal study. *Volume 24*. Recuperado de:

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>

Tovera, J. (2016). Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies: A Guide to Novice Nursing Researchers. *European Scientific Journal*, 12(18), 107-122.

<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n18p107>

Torres, J. y Quijaite, P. (2019). Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel S.A.C, Santa Anita – 2018. Universidad María Auxiliadora. Para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales. Recuperado de:

<http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo, S. (2001) Emociones y Liderazgo en el desempeño laboral y el emprendimiento. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/344210911_Emociones_y_liderazgo_en_el_desempeno_laboral_y_el_emprendimiento

Zangirolami, J., De Oliveira, J., & Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. *Human Growth and Development*, 28(3), 356-360

<https://www.researchgate.net/publication/329766065> Research methodology topics Cross-sectional studies

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación Chiavenato (2009) son procesos psicológicos, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.	Se realizará considerando las dimensiones proceso psicológico, actitud y entorno social y natural con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal.	<ul style="list-style-type: none"> proceso psicológico 	Autonomía Aptitud Responsabilidad Seguridad	Nominal
			<ul style="list-style-type: none"> Actitud 	Perseverancia confianza personal Oportunidades	
			<ul style="list-style-type: none"> Entorno social y natural 	Identificación Relaciones entre personas Políticas de la compañía	
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral según Dessler y Varela (2011) es un proceso que mide el cumplimiento de las metas de la organización, siendo un proceso que garantiza la mejora continua. La motivación se encuentra ligado al desempeño laboral.	Se realizará considerando las dimensiones: Eficiencia, mejora continua y metas de la organización con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia 	conocimiento y capacidad Productividad efectividad	Nominal
			<ul style="list-style-type: none"> Mejora continua 	Iniciativa de los colaboradores mejorar para lograr objetivos Calidad de trabajo Trabajo en equipo	
			<ul style="list-style-type: none"> Metas de la organización 	Metas estratégicas Metas tácticas Metas operacionales	

ANEXO 2. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO 1:

Variable Motivación

INVESTIGACIÓN: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba- Departamento de Cusco-2020

CUESTIONARIO

Estimado (a) colaboradores Sr. (a) (ita), de la Municipalidad Provincial de Urubamba- Departamento de Cusco, estamos realizando una investigación acerca de la: **Motivación** y el **desempeño laboral**, por ello me dirijo a usted para que responda este cuestionario de manera anónima y para que brinde la información requerida para esta investigación que es de carácter académico.

Agradezco tu colaboración

INSTRUCCIONES

Utilice un lapicero y al responder el cuestionario seleccione la respuesta que piense usted que refleje su opinión personal marcando una de las cinco opciones con una cruz.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Regular	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO 1:
Variable motivación

DIMENSIONES		INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA					
			1	2	3	4	5	
Proceso Psicológico		Autonomía						
	1	Presenta autonomía a la hora de realizar su trabajo en la entidad.						
		Aptitud						
	2	Reconocen su aporte y esfuerzo por el trabajo que desempeña.						
		Responsabilidad						
	3	Tiene responsabilidad para cumplir con el horario de ingreso a la empresa.						
		Seguridad						
	4	Controlas tus emociones y actitudes durante tu actividad laboral.						
Actitud		Perseverancia						
	5	eres perseverante al realizar y aprender nuevas actividades en tu entorno laboral.						
		confianza personal						
	6	Me siento a gusto con las labores que realizo diariamente.						
		Oportunidades						
	7	La empresa te da oportunidades de crecimiento económico y profesional.						
		Identificación						
	8	Conoce las políticas organizacionales.						
	Entorno Social y Natural		Relaciones entre personas					
		9	Tienes una buena relación con tu compañero de trabajo.					
		Políticas de la compañía						
10		Tiene políticas de superación constante de su trabajador.						

CUESTIONARIO 2:

Variable desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES		VALORES DE LA ESCALA				
Eficiencia	conocimiento y capacidad		1	2	3	4	5
	11	El colaborador, cuenta con conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en su centro de trabajos					
	Productividad						
	12	Desarrollan sus actividades haciendo uso óptimo de los recursos					
	efectividad						
	13	Las tareas en su centro de trabajos se llevan a cabo de manera eficiente y eficaz					
Mejora continua	Iniciativa de los colaboradores						
	14	Aporta sugerencias sin que se lo pidan					
	mejorar para lograr objetivos						
	15	Cumple con los objetivos planteados por la empresa.					
	Calidad de trabajo						
	16	La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con el trabajo que realiza					
	Trabajo en equipo						
	17	Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas.					
	Metas estratégicas						
	18	.La organización demuestra compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos					
Metas de la organización	Metas tácticas						
	19	Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas..					
	Metas operacionales						
	20	Se establecen metas operacionales a través de los empleados de bajo nivel.					

Estadística de fiabilidad de Motivación y desempeño laboral

Estadística de fiabilidad de Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	1,70	,823	10
P2	2,00	1,247	10
P3	2,70	1,160	10
P4	2,00	,816	10
P5	1,80	1,317	10
P6	1,30	,675	10
P7	2,20	1,229	10
P8	1,70	,675	10
P9	1,90	1,287	10
P10	2,30	1,252	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	17,90	59,433	,502	,918
P2	17,60	50,489	,815	,901
P3	16,90	53,878	,662	,910
P4	17,60	61,378	,347	,924
P5	17,80	49,289	,837	,899
P6	18,30	56,678	,921	,903
P7	17,40	49,378	,903	,895
P8	17,90	62,322	,348	,923
P9	17,70	48,678	,900	,895
P10	17,30	52,011	,715	,907

Estadística de fiabilidad desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P11	1,50	,972	10
P12	4,50	,527	10
P13	4,50	,527	10
P14	4,20	,632	10
P15	4,10	,738	10
P16	2,20	1,229	10
P17	1,80	1,476	10
P18	1,40	,699	10
P19	1,50	,972	10
P20	1,50	,707	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P11	25,70	22,233	,788	,765
P12	22,70	28,678	,256	,819
P13	22,70	31,567	-,244	,847
P14	23,00	29,778	,032	,835
P15	23,10	26,322	,467	,804
P16	25,00	19,111	,910	,739
P17	25,40	19,156	,702	,779
P18	25,80	26,622	,456	,805
P19	25,70	23,344	,651	,782
P20	25,70	24,456	,778	,777

BASE DE DATOS

CUESTADOS	Variable Motivación										Variable desempeño laboral																	
	D1: Proceso Psicológico				D2: Actitud			D3: Entorno Social y Natural			D1: Eficiencia			D2: Mejora continua				D3: Metas de la organización			D1V 1	D2V 1	D3V 1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P 8	P 9	P10	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P18	P1 9	P20								
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	4	5	5	5	2	1	3	1	2	8	7	8	23	10	13	6	29
2	3	5	5	3	5	3	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	3	16	13	12	41	13	19	9	41
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	3	3	2	1	1	1	6	3	4	13	11	13	3	27
4	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	5	5	4	5	2	1	1	1	1	8	4	5	17	12	12	3	27
5	1	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	4	4	4	4	3	4	2	1	2	9	4	7	20	9	15	5	29
6	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	5	5	4	4	2	1	1	2	1	5	5	5	15	12	11	4	27
7	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	4	4	5	4	2	1	1	1	2	9	4	4	17	9	12	4	25
8	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	7	3	3	13	9	9	4	22
9	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	4	4	4	1	1	1	1	1	8	3	6	17	10	10	3	23
10	2	1	4	1	3	1	3	1	3	1	1	4	5	4	3	1	1	1	1	1	8	7	5	20	10	9	3	22
11	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	9	10	8	27	6	12	6	24
12	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	2	2	2	2	2	3	8	5	5	18	8	7	7	22
13	1	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	6	5	8	19	5	7	3	15
14	1	2	1	1	1	2	3	2	1	4	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	5	6	7	18	7	8	4	19
15	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3	11	10	9	30	9	13	9	31
16	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	2	1	1	4	4	3	1	3	1	7	6	8	21	4	12	5	21
17	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	11	9	9	29	9	12	10	31
18	3	3	3	1	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	10	9	6	25	8	14	9	31
19	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	2	4	4	2	5	5	4	2	5	2	12	10	10	32	10	16	9	35
20	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	3	3	2	1	5	5	2	1	1	1	9	7	3	19	8	13	3	24
21	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	5	5	2	5	5	1	12	9	10	31	10	14	11	35
22	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	8	8	6	22	8	5	7	20
23	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3	1	1	2	1	2	1	2	4	3	2	9	7	11	27	4	6	9	19
24	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	8	6	9	23	7	12	7	26
25	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	8	8	6	22	5	9	5	19

26	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	5	1	1	4	3	1	10	11	9	30	8	8	8	24
27	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	5	5	2	2	4	2	6	6	8	20	5	13	8	26
28	2	2	1	1	1	1	4	1	4	5	1	2	3	1	4	1	3	1	1	1	6	6	10	22	6	9	3	18
29	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	5	5	3	4	4	3	12	10	10	32	7	16	11	34
30	2	3	3	1	1	1	5	3	5	5	3	3	3	1	5	5	1	2	4	1	9	7	13	29	9	12	7	28
31	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	5	5	1	1	3	2	7	7	6	20	6	12	6	24
32	2	3	1	2	2	3	3	4	2	1	3	3	4	1	5	5	5	5	2	3	8	8	7	23	10	16	10	36
33	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	3	5	5	6	16	4	8	7	19

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Mejora Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Aportas sugerencias sin que te lo pidan Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras. La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas de la Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas. Se establecen metas operacionales a través de los empleados. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado: metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020”
Observaciones (precisar si hay suficiencia):


N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Mejora Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Aportas sugerencias sin que te lo pidan Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras. La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas de la Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas. Se establecen metas operacionales a través de los empleados. 	X		X		X		

Es aplicable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos **DNI:** 07903350
Especialidad del validado: temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Mejora Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Aportas sugerencias sin que te lo pidan Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras. La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas de la Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas. Se establecen metas operacionales a través de los empleados. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Especialidad del validado: metodólogo.....


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020”

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Motivación							
1	DIMENSIÓN 1: Proceso Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Regulas tu comportamiento a la hora de realizar tu trabajo en la entidad. • Reconocen tu aporte y esfuerzo por el trabajo que desempeñas. • Tienes responsabilidad para cumplir con el horario de ingreso a la empresa. • Controlas tus emociones y actitudes durante tu actividad laboral. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Eres perseverante al realizar y aprender nuevas actividades en tu entorno laboral. • Te sientes a gusto con las labores que realizas diariamente. • Demuestras compromiso con los objetivos de la empresa 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Entorno Social y Natural	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conoces las políticas organizacionales del gobierno • Conoces e interpretas los cambios sociales que se producen y repercuten en el empleo. • La empresa tiene una política del cuidado del medio ambiente 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado: metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020”

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Motivación							
1	DIMENSIÓN 1: Proceso Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Regulas tu comportamiento a la hora de realizar tu trabajo en la entidad. • Reconocen tu aporte y esfuerzo por el trabajo que desempeñas. • Tienes responsabilidad para cumplir con el horario de ingreso a la empresa. • Controlas tus emociones y actitudes durante tu actividad laboral. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Eres perseverante al realizar y aprender nuevas actividades en tu entorno laboral. • Te sientes a gusto con las labores que realizas diariamente. • Demuestras compromiso con los objetivos de la empresa 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Entorno Social y Natural	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conoces las políticas organizacionales del gobierno • Conoces e interpretas los cambios sociales que se producen y repercuten en el empleo. • La empresa tiene una política del cuidado del medio ambiente 	X		X		X		

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos **DNI: 07903350**
Especialidad del validado: temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco-2020”

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Motivación							
1	DIMENSIÓN 1: Proceso Psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Regulas tu comportamiento a la hora de realizar tu trabajo en la entidad. • Reconocen tu aporte y esfuerzo por el trabajo que desempeñas. • Tienes responsabilidad para cumplir con el horario de ingreso a la empresa. • Controlas tus emociones y actitudes durante tu actividad laboral. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Eres perseverante al realizar y aprender nuevas actividades en tu entorno laboral. • Te sientes a gusto con las labores que realizas diariamente. • Demuestras compromiso con los objetivos de la empresa 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Entorno Social y Natural	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conoces las políticas organizacionales del gobierno • Conoces e interpretas los cambios sociales que se producen y repercuten en el empleo. • La empresa tiene una política del cuidado del medio ambiente 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Especialidad del validado: metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante



Municipalidad Provincial de Urubamba
BENEMÉRITA CIUDAD Y PROVINCIA ARQUEOLÓGICA DEL PERÚ
CUSCO - PERÚ



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

*EL QUE SUSCRIBE, EL JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS:
EXPIDE LA PRESENTE:*

CONSTANCIA

Que la Bach. Yaquelyn Villanueva Balta con DNI. N.º 48721636 y el Bach. Denys Cristian Quispe Cuentas con DNI. N.º 72838567, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA-2020". Dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

Se expide el presente a solicitud a petición de los solicitantes para los fines que estimen por conveniente.

Urubamba, 15 de enero del 2021.