



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los  
servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de  
Lurín, 2021**

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

**AUTOR:**

Quispe Fernández, Giancarlo Andrés (ORCID: 0000-0003-1436-7551)

**ASESORA:**

Mtra. Quiñones Li, Aura Elisa (ORCID: 0000-0002-5105-1188)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mis queridos padres Andrés y Roberta, por haberme forjado como la persona que soy actualmente, por sus consejos y motivaciones para lograr mis sueños y progresos.

A mi amada esposa Vanessa, por su comprensión y apoyo incondicional en esta etapa profesional.

A mi adorado hijo Ignacio, por ser fuente de inspiración para mi desarrollo profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme salud y poder disfrutar de mi hermosa familia, por darme fortaleza y perseverancia en cada paso que doy.

A mi familia por su apoyo absoluto en mi vida personal y profesional.

A mi asesora de tesis, Dra. Aura Elisa Quiñones Li por sus conocimientos, orientaciones y consejos.

A todas las personas, que de manera desinteresada me ofrecieron su apoyo y contribuyeron con el desarrollo de mi tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	15
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla cruzada de Motivación y Desempeño Laboral.....	19
Tabla 2. Tabla cruzada Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	19
Tabla 3. Tabla cruzada Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.....	20
Tabla 4. Información de ajuste del modelo para la hipótesis general.....	21
Tabla 5. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.....	21
Tabla 6. Estimaciones de parámetro para la hipótesis general.....	21
Tabla 7. Información de ajuste del modelo para la hipótesis específica 1.....	22
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.....	23
Tabla 9. Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 1.....	23
Tabla 10. Información de ajuste del modelo para hipótesis específica 2.....	24
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.....	24
Tabla 12. Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 2.....	25

## Resumen

El presente estudio de investigación se titula: “Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021”, el objetivo fundamental fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín 2021, en el marco de un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con diseño no experimental, de correlacional causal. La población estuvo conformada por 116 obreros de limpieza pública, la muestra fue 90, modelo probabilístico. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de escala Likert con cinco (05) alternativas de respuesta, validado a través de juicio expertos, se determinó la confiabilidad de las variables motivación y desempeño laboral mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,816 y 0,818 respectivamente. Se empleó la prueba de regresión logística ordinal, los resultados descriptivos determinaron que el 53,3% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación, el 37,8% se sienten regularmente motivados y sólo un 8,9% tienen un nivel alto de motivación. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral de los obreros encuestados, se apreció que el 56,7% es deficiente, el 36,7% es regular eficiente y sólo un 6,7% tiene un desempeño laboral eficiente. Los resultados inferenciales de la hipótesis general, según los valores Pseudo R cuadrado el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,605 lo que indica que la variable independiente influye en la variable dependiente en un 60,5%, asimismo, el valor p significativo es menor a 0,05, teniendo un coeficiente de Wald superior a 4,00, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y aceptamos la hipótesis alternativa  $H_1$ . Se concluyó que existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, competencia laboral, capital humano, estímulo laboral, rendimiento laboral.

## Abstract

The present research study is entitled: "Influence of Motivation on the work performance of public cleaning workers of the Municipality of Lurín, 2021", the fundamental objective was to determine the influence of motivation on the work performance of public cleaning workers of the Municipality of Lurín 2021, within the framework of a quantitative approach, of basic type and with non-experimental design, of causal correlational. The population was made up of 116 public cleaning workers, the sample was 90, probabilistic model. The technique that was used was the survey and the instrument applied was the Likert scale questionnaire with five (05) answer alternatives, validated through expert judgment, the reliability of the variables motivation and work performance was determined by cronbach's alpha coefficient obtaining a result of 0.816 and 0.818 respectively. The ordinal logistic regression test was used, the descriptive results determined that 53.3% of the worker servers surveyed have a low level of motivation, 37.8% feel regularly motivated and only 8.9% have a high level of motivation. On the other hand, regarding the work performance of the workers surveyed, it was noted that 56.7% are deficient, 36.7% are regular efficient and only 6.7% have an efficient job performance. The inferential results of the general hypothesis, according to the pseudo R-squared values the Nagelkerke coefficient was 0.605 which indicates that the independent variable influences the dependent variable by 60.5%, also, the significant p-value is less than 0.05, having a Wald coefficient greater than 4.00, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, this means that we reject the null hypothesis H0 and accept the alternative hypothesis H1. It was concluded that there is a significant influence of motivation on the work performance of the public cleaning workers of the Municipality of Lurín, 2021.

**Keywords:** job satisfaction, job competence, human capital, labor stimulus, work performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones tienen como objetivo principal la obtención del máximo beneficio, en el caso de una entidad privada lo que se busca es maximizar su rentabilidad y, en el caso de una entidad pública lo que se persigue es satisfacer las necesidades esenciales de la población, sin embargo ambas entidades para alcanzar estos objetivos deben lograr el máximo nivel de desempeño laboral de su personal y es por ello que la motivación es un factor importante en la productividad de las organizaciones.

Al respecto, Chiavenato (2015), definió a la motivación como el elemento más importante dentro de un proceso psicológico básico para comprender el comportamiento humano, que surge a través de vínculo entre el individuo y el ambiente que lo rodea, en un contexto específico.

Coincidentemente años atrás, Chiavenato (2011), sostuvo que el desempeño laboral es la conducta situacional del ser humano, la misma que de acuerdo a los factores condicionales podría variar de persona a persona.

Debido a la Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia de la Covid-19 que viene afectado a todo el mundo, muchas organizaciones tanto entidades públicas y privadas, han puesto mayor énfasis al factor motivacional, porque se ha visto que el desempeño laboral ha sido afectado. Se debe tener en cuenta que no solo se puede motivar al trabajador con dinero, existen otros factores motivacionales como el reconocimiento por sus labores o actividades que realizan, así como brindarles mejores condiciones de trabajo, por otro lado, hacer que se sientan parte importante de la institución.

Una de las actividades esenciales en el marco de esta pandemia es la limpieza pública, y es que; en cualquier parte del mundo, estas actividades contribuyen de manera sostenible con el bienestar del ciudadano y del medio ambiental. Tener las calles, avenidas, parques y todo espacio público limpio, es primordial para la salud pública. Es por ello que el obrero municipal cumple un rol principal para el desarrollo de dichas actividades esenciales. Asimismo, se debe tener en cuenta que los servidores obreros juegan un papel importante en la gestión institucional municipal, ya que representan el primer contacto entre el ciudadano



con el estado, vale decir que requieren ser motivados e incentivados para un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, el líder de equipo, jefe o funcionario a cargo de esta unidad orgánica es quien debe conducir, orientar y sobre todo motivar a su personal, con la finalidad de conseguir los resultados, objetivos o metas trazados, en mérito al buen desempeño laboral del servidor obrero.

En ese contexto, la Municipalidad Distrital de Lurín (en adelante MDL), no es ajeno a esta realidad; al ser una entidad de gobierno local, tiene como principal compromiso satisfacer las necesidades de sus vecinos, entre ellas la de mantener el distrito limpio y ordenado, más aún en medio de esta coyuntura nacional como es la pandemia del Covid-19, siendo el actor principal el obrero municipal quien desarrolla esta tarea tan sacrificada y pocas veces valorada.

Actualmente, la MDL cuenta con 476 obreros municipales entre los que podemos destacar al servidor obrero de limpieza pública y medio ambiente, mantenimiento de parques y jardines y personal de serenazgo, sin embargo, para este caso específico se abordó al servidor obrero de limpieza pública y medio ambiente, cuyo número de obreros asciende a 116, precisamente en esta área se ha evidenciado un bajo nivel de desempeño laboral, que impide cumplir los objetivos institucionales. Es preciso indicar que, habiendo identificado este problema socio-laboral, se procedió a realizar un estudio que permita determinar si la motivación influye en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la MDL, por lo que, se planteó el problema general bajo la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021?, en cuanto a los problemas específicos se establecieron de la siguiente manera: ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de Limpieza Pública de la Municipalidad de Lurín, 2021?, y; ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de Limpieza Pública de la Municipalidad de Lurín, 2021?.

A razón de ello, son dos los motivos que justifican el interés por esta investigación, el primero es contribuir con la Municipalidad de Lurín en hacer más eficiente la gestión de limpieza pública del distrito, mejorando el desempeño laboral del servidor obrero y promoviendo a la motivación como un elemento fundamental

en el comportamiento de la persona, que pueden ser estimulados por los factores intrínsecos, extrínsecos y el segundo, es dar a conocer que el recurso más importante de toda organización pública o privada es la persona, porque a través de ellos se consiguen los objetivos estratégicos.

En ese sentido, bajo las premisas señaladas en el párrafo precedente se estableció como objetivo general lo siguiente: determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del servidor obrero de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021. Seguidamente se establecieron los objetivos específicos, tales como: primero, determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021, y; segundo, determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Lurín, 2021.

Finalmente, se establecieron las hipótesis correspondientes a esta investigación, para lo cual se determinó como hipótesis general el siguiente enunciado: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral del servidor obrero de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021. Asimismo, se desplegaron las hipótesis específicas tales como: primero, La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021; y, segundo, La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Al revisar la literatura respecto a la motivación, encontraremos muchos autores quienes han aportado enormemente en este tema en específico, sin embargo, una de las teorías más importante es la de Abraham Maslow (1954), quien creó la denominada jerarquía piramidal de necesidades del ser humano, estableciendo como primer nivel, las necesidades fisiológicas como los alimentos, seguido de las necesidades de seguridad que comprende aquellos que se relacionan con el trabajo, salud, entre otros, en el tercer nivel encontraremos las necesidades de afiliación, en este nivel la persona busca ser aceptado en grupos sociales de interés, en el cuarto nivel se ubica el reconocimiento, esta necesidad se relaciona con la confianza en uno mismo, y el éxito alcanzado, finalmente en la cúspide se encuentra la autorrealización, que vendría a ser otra cosa que el desarrollo de todas las potencialidades que tiene el ser humano. No obstante, como regla general, Maslow precisa que una persona necesariamente pasa a otro nivel de necesidad, siempre y cuando haya satisfecho las anteriores, vale decir que el ser humano siempre buscará satisfacer sus necesidades, para lograr su desarrollo pleno.

Por otro lado, Robbins (2004), señaló que la motivación laboral es todo acto, voluntad, esfuerzo y predisposición para desempeñar diversas actividades, con la finalidad de conseguir los objetivos institucionales, supeditado por la satisfacción de alguna necesidad personal. Se conoce por necesidad una situación interna del individuo que hace que algunas situaciones resulten más seductoras que otras.

En este punto es importante mencionar a López Mas (2005), quien en su investigación afirmó estar de acuerdo con la ciencia de la psicología humana, en que la motivación es un elemento principal que puede modificar la conducta o comportamiento de la persona respecto a sus necesidades u objetivos. Sin embargo, aunque el comportamiento de las personas podría variar respecto a las necesidades de cada individuo, principios sociales y capacidad individual, el proceso es relativamente igual para todas las personas. Asimismo, la conducta o comportamiento es originado de manera intrínseca o extrínsecamente, provocado por el entorno, es decir el comportamiento puede ser estimulado por los siguientes factores: iniciativa, aspiración, necesidades o tendencias.

Se puede entender entonces, que mientras el nivel de motivación sea mayor para una persona; mayor será el nivel de satisfacción de sus necesidades, sin embargo; mientras que una persona desmotivada o con un nivel bajo de motivación tendrá dificultades para alcanzar un nivel satisfactorio de sus objetivos o necesidades. Fischman (2014)

Por otro lado, en un artículo publicado en el Diario "Gestión" (2017), señalaron que un trabajador motivado puede ser productivo hasta un 80 por ciento y esto se debe a que las entidades están poniendo mayor énfasis en conocer y comprender al trabajador y su entorno laboral.

Al respecto, el Instituto Europeo de Posgrado (2013), definió a la motivación como un grado de interés o énfasis que se encarga de descubrir o satisfacer una necesidad, esto conlleva a modificar la conducta de la persona impulsado a realizar una actividad determinada. En tanto la ciencia filosófica y psicológica, definen a la motivación como un factor de estímulo que lleva al individuo a desarrollar ciertas acciones y perseverar en ellas para su cumplimiento en el tiempo que lo amerite. Este término tiene que ver con el interés y la voluntad de la persona.

Según los autores Robbins et al., (2013) definieron al desempeño laboral como un proceso para establecer qué tan exitosa es una institución respecto a las personas, el entorno (clima laboral) y el proceso en sí mismo. En ese sentido se puede entender que a nivel institucional la medición del desempeño laboral permite evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos a nivel personal.

Paralelamente, Robbins y Judge (2013) explicaron que las instituciones actuales sólo se enfocan a evaluar la forma en que los empleados realizan sus tareas y la descripción de los puestos, no obstante, algunas compañías de menor jerarquía, pero con una mayor orientación al servicio, necesitan de información más compleja como el comportamiento de las personas que constituyen el desempeño laboral, como la efectividad de las tareas asignadas, clima laboral y el nivel de productividad.

Por lo tanto, la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionados entre sí, es decir; todo intento por mejorar el nivel de efectividad en el trabajo, tiene que ver con el estado de ánimo de la persona, así como las ganas y la actitud positiva que le ponga al realizar las actividades asignadas. Asimismo, Ramírez, (2015), llegó a la conclusión, que la motivación incide considerablemente

en el desempeño laboral, toda vez que ha identificado dos tipos de motivación, la extrínseca que tiene que ver con la retribución económica; y la intrínseca que está ligado al grado satisfacción personal sin necesidad de un incentivo.

En referencia a los trabajos previos que fueron revisados en el contexto internacional relacionado a la variable motivación, tenemos a los siguientes autores:

Al respecto García et al., (2017) afirmaron que la motivación tiene que ver con un aspecto interno y está relacionado con el interés de la persona, es decir una persona motivada es quien tiene un estímulo o beneficio que busca satisfacer una necesidad. En ese contexto, cabe precisar que la motivación personal de cada trabajador, es de gran relevancia en las instituciones, ya que, si el trabajador se siente desmotivado, no podrá cumplir de manera efectiva las actividades asignadas; y por lo mismo se ven afectados los objetivos o metas de la empresa.

Por otro lado los autores, Manjarrez et al., (2020), publicaron su artículo científico sobre la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Entidad de Ecuador, concluyendo que se debe tener en cuenta la independencia de cada persona para facilitar un mejor estímulo que permita desarrollar sus funciones de manera efectiva, asimismo observaron que los trabajadores consideran que la motivación intrínseca es más significativa que la motivación extrínseca. Sin embargo, Ghiglione (2015) sostuvo que el activo más valioso de toda empresa son las personas que lo conforman, y depende de ellos el éxito o fracaso de la entidad en un entorno competitivo. En esa misma línea Rojas (2017) sostuvo que la motivación está conformada por todos los factores capaces de originar, sostener y orientar el comportamiento de las personas hacia un objetivo.

Cabe señalar que Montenegro (2016), en su investigación identificó que los principales desmotivadores de los trabajadores recae en la baja retribución económica, seguido de inadecuadas condiciones laborales y por último la falta de empatía de los jefes con sus trabajadores.

En tanto, Peña (2015), manifestó que existen diferentes factores motivacionales que aseguran el desenvolvimiento de los empleados, considerándose como tal; a la formación constante y permanente, mejor ambiente laboral, reconocimiento por desempeño, entre otros, que influyen de manera positiva fortaleciendo la motivación de los empleados. En ese contexto se podría

decir que el factor económico que se creía que era el único que motivaba a las personas, dejó de serlo con la aparición de nuevos estímulos sociales.

En referencia a los trabajos previos que fueron revisados en el contexto internacional relacionado a la variable desempeño laboral, tenemos a los siguientes autores:

Es importante destacar a Bohórquez et al., (2020), quienes manifestaron que el clima laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, debiendo prever el bien común y la seguridad de los trabajadores, es decir el empleador debe proporcionar y garantizar que los ambientes laborales tengan las condiciones mínimas adecuadas para el desarrollo de las actividades.

Complementando la idea del párrafo anterior, es preciso mencionar a Burbano, (2017), quien realizó un estudio respecto al estrés y su incidencia en el desempeño laboral, señalando que en la actualidad es el factor más relevante que está perjudicando a los trabajadores. Asimismo, el autor Cadena (2019), manifestó que se debe implementar un sistema que comprenda planificación política y programas de motivación y de desempeño laboral, esto permitirá a la organización incrementar su nivel de productividad orientado hacia una meta u objetivo dentro de la organización propiciando una variación positiva en cada trabajador.

Por su parte Castro (2016), sostuvo que la ausencia de entrenamiento (capacitación), el desinterés de la seguridad y salud en trabajo, y una mala selección de personal, han provocado una mala administración del talento humano en las empresas. A consecuencia de ello las empresas no tienen un bajo nivel de productividad provocado por un escaso nivel de desempeño de sus trabajadores. En ese sentido los investigadores concluyeron que los trabajadores no muestran estar ni satisfechos y tampoco insatisfechos, se mantienen en un punto intermedio. Asimismo, se resaltó que la motivación positivamente en los trabajadores.

Son muchos los procesos utilizados para el desempeño laboral, sin embargo, en la actualidad estos procesos ya no proporcionan los resultados que se estiman para alcanzar los objetivos institucionales, por lo que se requiere un cambio radical de 360°, del mismo modo estos cambios deben darse desde la selección de personal, para así mejorar la productividad y el desempeño laboral. Rivero-Remirez (2019)

En esa misma línea Zans (2017), recomendó establecer un plan de capacitación orientado a todo el personal de la entidad, ello permitirá que el trabajador adquiera nuevos conocimientos y técnicas para un mejor desarrollo de las tareas o actividades que le sean asignadas, de esta manera el desempeño laboral de cada trabajador será efectivo.

En referencia a los trabajos previos que fueron revisados en el contexto nacional, respecto a la variable motivación tenemos a los siguientes autores:

Al respecto Arana (2020), sostuvo que las personas en su totalidad requieren ser motivadas para realizar cualquier actividad en común, sobre todo aquellas personas que desarrollan labores que demandan un mayor esfuerzo o carga laboral. Por lo tanto, una persona motivada permanentemente tendrá un comportamiento positivo, sea cual sea la actividad o labor encargada. No obstante, es conveniente tomar en cuenta lo señalado por Pacheco (2019) quien afirmó que cada persona tiene su propio concepto respecto a satisfacer sus necesidades, eso quiere decir que no todas las personas pueden ser estimulados de la misma manera, algunos pueden ser estimulados de forma extrínseca y para otros de forma intrínseca.

Según la investigación realizada por Risco (2019), precisó que un empleado motivado es capaz de relacionarse con facilidad con el entorno laboral, tiene un buen desempeño y contagia de positivismo a sus compañeros. Las empresas por su lado deben promover nuevas estrategias que incentiven a la persona, esto permitirá conseguir los objetivos institucionales. No obstante, el investigador Ordoñez (2021), señaló que los empleados de carrera tienen una percepción distinta respecto a los factores motivacionales, algunos se sienten motivados con los factores internos del propio trabajo y otros lo relacionan con factores externos. En consecuencia, mientras mayor sea el factor motivacional de los trabajadores, mejor será su desempeño y por ende se podrán conseguir dos objetivos importantes, el objetivo institucional y el objetivo personal propio de los colaboradores.

Hasta cierto punto Serrano (2016), señaló que uno de los componentes más valiosos que comprende el comportamiento organizacional es la motivación, ya que permite orientar todos los esfuerzos de la conducta de la persona como la voluntad,

ganas y predisposición para cumplir con las actividades, todo ello con el propósito de conseguir los objetivos de la entidad. También se refirió respecto a la evaluación del desempeño como un instrumento fundamental del proceso administrativo, toda vez que permite la retroalimentación ante los hallazgos de deficiencias en el desarrollo de las actividades.

Sin embargo, actualmente en las organizaciones no se ha puesto mayor énfasis en el capital humano, es decir existe ausencia de preocupación por el bienestar de sus colaboradores, considerando únicamente al trabajador como una máquina para producir, dejando de lado la seguridad, salud y estado mental de los trabajadores. Esta realidad ha puesto en evidencia una gran pérdida de recursos humanos calificados, de manera que las empresas al darse cuenta de tal impacto, han comenzado a importarle y tratar de mejorar la motivación de sus empleados. Asimismo, las empresas privadas, son quienes más valoran la flexibilidad, independencia, clima laboral, capacitación, entre otras consideraciones para reconciliar la vida de la persona en el trabajo. Pérez (2019)

En referencia a los trabajos previos que fueron revisados en el contexto nacional, respecto a la variable desempeño laboral tenemos a los siguientes autores:

Es importante mencionar a Rumiche (2020), quien en su estudio señaló que toda organización, sea pública o privada, nacional o internacional es exitosa y competitiva siempre y cuando el desempeño laboral de los trabajadores sea óptimo. Sea como fuere, para que los resultados del desempeño laboral sea el esperado, se debe analizar la gestión administrativa donde el capital más importante es la persona, seguido de los recursos que se le asigne para que el trabajador pueda realizar sus actividades.

Por otro lado, Reátegui (2019) determinó que el nivel de desempeño laboral del trabajador, tiene inconvenientes de involucramiento al trabajo, es decir, el trabajador se siente poco identificado, además observó que carecen de un programa o plan de capacitación que aseguren el desarrollo pleno de las actividades que realizan los trabajadores.

Podría decirse que cuando nos referimos al desempeño laboral, nos referimos al rendimiento efectivo de las actividades que desarrolla una



organización, vale decir que se encuentra enfocado en medición de los resultados respecto al cumplimiento de metas u objetivos institucionales, sobre todo en instituciones públicas donde se tienen que conseguir los objetivos institucionales y lograr las metas establecidas por el Estado; a pesar de ello, gran parte de las autoridades no le dan la importancia que amerita por situaciones netamente políticas, ya que los funcionarios públicos ejercen su función en beneficio propio, sin cumplir con las capacidades mínimas descrita en los perfiles de puestos laborales. Marín y Delgado (2020).

Otro referente importante es el autor Cienfuegos, (2020) quien investigó sobre el problema que existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores del área de fiscalización, siendo su recomendación que se promuevan diversas estrategias respecto a los procesos de selección de personal y elaboración de perfil, siendo responsable el área de recursos humanos o la oficina que haga sus veces. Esto asegura un mejor rendimiento laboral de las personas que trabajan en la Municipalidad.

Del mismo modo Sánchez (2020), realizó un aporte importante al señalar que las Organizaciones necesitan adaptarse más rápida y dinámicamente a los cambios socioeconómicos y culturales que afectan el desarrollo de las personas, con el objetivo de involucrar la relación del trabajador y su ambiente laboral. En ese contexto, las organizaciones tienen el desafío de evaluar, modificar y gestionar los mecanismos necesarios para hacer frente a esta realidad, involucrando al trabajador, desde el punto de vista que sean más flexivos y creativos, ello con la finalidad de satisfacer sus necesidades específicas tanto del trabajador como de las organizaciones. Sin embargo, para los autores Burga y Wiese (2018), sostuvieron que, para lograr un desempeño laboral efectivo, se debe tener en cuenta un nivel alto de motivación propia de la organización y la de sus empleados, en términos de rendimiento y eficiencia.

En ese orden de ideas, podría decirse que existen diferentes factores determinantes del desempeño laboral al que está expuesto la persona dentro de una institución, vale decir que el bienestar de los empleados es el motivo principal para que tengan un buen desempeño, eso significa que mientras el trabajador perciba un buen clima laboral en el puesto de trabajo, hace que el individuo desarrolle correctamente sus actividades. Cabe señalar que toda organización no

sólo debe motivar a través de incentivos económicos, sino que se deben tener en cuenta otros aspectos de como capacitaciones permanentes a sus trabajadores, para asegurar y/o garantizar que tengan claro son sus funciones y como las debe desarrollar en un ambiente de trabajo. De esta manera los objetivos organizacionales serán más sencillas y fáciles de lograr. Mucho dependerá de cuan capacitado este el trabajador para desarrollar de manera óptima sus labores y consecuentemente las organizaciones llegarán ser exitosas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación comprendió un estudio de tipo básico, es decir que en el marco de su desarrollo el propósito fundamental fue de incrementar el nivel de conocimiento científico, más no de contrastarlo a nivel práctico, sin embargo, es importante, porque sirve de base para usarlo en la investigación aplicada. Ñaupas et al., (2018)

En cuanto al diseño de investigación se ha considerado el diseño no experimental de correlacional causal, ya que no se pretende operar intencionalmente las variables, vale decir que se sustentará básicamente en la observancia de los acontecimientos tal y como se presentan en su entorno habitual, para más adelante examinarlos. Al respecto, Hernández, et al., (2014), precisaron que el estudio de diseño no experimental no implica un acontecimiento específico, sólo se previenen hechos o acontecimientos reales, no siendo objeto de manipulación intencional del investigador. Asimismo, los autores referidos en líneas anteriores sostuvieron que un estudio es descriptivo, explicativo y transversal cuando se pretende determinar la influencia de criterios o particularidades de una o más variables en la población. Razón a ello, se investigó la influencia de las variables motivación y desempeño laboral. Por tanto, la investigación fue descriptiva explicativa y transversal, porque no se realizó manipulación de las variables, vale decir que no hubo incentivos, estímulos, ni condiciones a los cuales sean expuestos los sujetos del estudio, sin embargo, se determinó como observación en su ambiente natural, es por ello que las propiedades de la población fueron descritas de forma sistemática y estructurada, siendo sometidas a la aplicación de una prueba estadística. Así mismo se determinó la influencia entre las variables en un momento determinado y en la misma unidad de estudio. Las mismas que se representan de la siguiente manera:

V1                       $\longrightarrow$                       V2

Leyenda :

**V1**                      : Variable 1 – Motivación

**V2**                      : Variable 2 – Desempeño Laboral

$\longrightarrow$                       : Influencia de V1 en V2

### 3.2. Variables y operacionalización.

Las variables que se sometieron al estudio fueron: Motivación (variable cualitativa ordinal, independiente) y Desempeño Laboral (variable cualitativa ordinal, dependiente)

#### Definición conceptual

La motivación es un proceso que relaciona a la persona y su entorno, y es en el entorno donde existen muchos factores que estimulan su comportamiento en el marco de una actividad o situación específica. Chiavenato (2018). Concordantemente Chiang y San Martín (2015), sostienen que la motivación se rige bajo un modelo esencial que permite la combinación de diferentes incentivos que originan las necesidades, es decir, es la respuesta interpretada en la conducta y la satisfacción de las necesidades según las acciones que la persona realiza para satisfacerla.

El desempeño viene a ser el resultado final de una actividad o tarea efectivamente desarrollado en la medida de lo posible. Robbins y Coulter (2014). En cuanto al desempeño laboral Palací (2010), señaló que es el nivel de productividad de un trabajador respecto a las actividades que realiza. De esta forma, se evaluó si el trabajador es competente o no, ante las labores asignadas. Consecuentemente Evans y Lindsay (2013), sostuvo que la evaluación del desempeño es el procedimiento que facilita estimar la calidad del trabajo (eficacia y eficiencia) en un determinado tiempo.

#### Operacionalización de las variables

##### Definición operacional

La medición de la variable motivación se realizó a través de la dimensión; intrínseca con cuatro indicadores (logro, compañerismo, seguridad en el trabajo, reconocimiento) y de la dimensión extrínseca con cuatro indicadores también (remuneración, beneficios sociales, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales).

Para la medir la variable desempeño laboral se realizó a través de la dimensión; aptitudes personales con cuatro indicadores (iniciativa, trabajo en equipo, conocimientos del trabajo, confiabilidad y honestidad) y de la dimensión actitudes personales (creatividad, liderazgo, calidad de trabajo, oportunidad y

cumplimiento); asimismo, en ambos casos se utilizaron la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario de 20 ítems por cada variable, destinado a los servidores obreros de limpieza pública de la MDL, con escala tipo Likert de 5 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según García et al., (2016), definieron a la población como un grupo de individuos, elementos o componentes, que forman parte integrante de un objeto de estudio. Complementariamente Hernández y Mendoza (2018), sostuvo que la población es un conjunto de todos los componentes con condiciones y naturaleza particular. La población, estuvo conformado por ciento dieciséis (116) servidores obreros de limpieza pública de la MDL entre hombres y mujeres.

Se consideró como criterio de inclusión a aquellos servidores obreros de limpieza pública de la MDL, que accedieron a su consentimiento para la empleabilidad de los instrumentos de investigación y se encontraban laborando en el momento del levantamiento de información independientemente de su modalidad laboral.

Se consideró como criterio de exclusión a aquellos servidores obreros de limpieza pública de la MDL, que no dieron su consentimiento para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación, así como también aquellos que al momento del levantamiento de información no se encontraban, ya que estuvieron de vacaciones o tenían alguna limitante de orden administrativo, legal o de salud que los impidió proporcionar información sobre la materia en estudio.

Según el autor Bernal (2010), sostuvo que la muestra es una proporción de la población, que pueden ser personas o elementos, según lo que se está investigando, para este caso específico se utilizó la muestra probabilística, mediante la aplicación de la ecuación estadística obteniéndose como resultado, 90 servidores obreros de limpieza pública de la MDL.

#### Muestreo

El tipo de muestreo que se aplicó en el presente estudio de investigación fue probabilístico, teniendo como representatividad a los servidores obreros de la Municipalidad de Lurín. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), señalaron que las muestras probabilísticas son aquellas que poseen similar características o

particularidades y que tienen la misma oportunidad de ser escogidas mediante una selección al azar.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta, según Buendía, Colás y Fuensanta (1988), definen a esta técnica como el método de investigación que facilita proporcionar respuestas a la problemática, en relación a las variables como en términos descriptivos, mediante la recolección de datos e información sistemática, previo elaboración y desarrollo de un diseño, el cual garantice la precisión de la información que se obtendrá. En este caso puntual permitirá recoger datos o información en relación a la variable motivación, y de la variable desempeño laboral en los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, permitiéndome determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral.

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, para los autores Sánchez, H. y Reyes, C (2006) el cuestionario es un instrumento de recolección de datos, que facilita recabar toda la información acerca de una situación o acontecimiento específico en forma de preguntas, vinculados con los objetivos de la investigación. Se empleó, preguntas tipo Likert, en relación a las variables dependiente e independiente, dimensiones e indicadores, de acuerdo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

#### **Ficha técnica de la variable motivación:**

Autor	: Giancarlo Andrés Quispe Fernández
Procedencia	: Universidad Cesar Vallejo
Año	: 2021
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Medir la motivación de los servidores obreros de Limpieza Pública.
Población	: Servidores Obreros de Limpieza Pública de la MDL.
Número de ítem	: 20
Aplicación	: Individual
Tiempo de Administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: Los participantes una vez de leído procederá a marcar cada ítem que considere pertinente.
Escala	: Likert con 05 alternativas de respuesta:

Descripción de la prueba : Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### Ficha técnica de la variable desempeño laboral:

Autor	: Giancarlo Andrés Quispe Fernández
Procedencia	: Universidad Cesar Vallejo
Año	: 2021
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Evaluar el desempeño de los servidores obreros de Limpieza Pública.
Población	: Servidores Obreros de Limpieza Pública de la MDL.
Número de ítem	: 20
Aplicación	: Individual
Tiempo de Administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: Los participantes una vez de leído procederá a marcar cada ítem que considere pertinente.
Escala	: Likert con 05 alternativas de respuesta:
Descripción de la prueba	: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Los instrumentos fueron validados por tres (03) expertos profesionales que tienen amplio conocimiento en Gestión Pública, y conocimiento en metodología de investigación.

Expertos Validadores	P	R	C	Resultados
1. Mtra. Aura Quiñones Li	SI	SI	SI	Aplicable
2. Dra. Nilsa Sifuentes Pinto	SI	SI	SI	Aplicable
3. Dr. Gonzalo Carlos Cohello Aguirre	SI	SI	SI	Aplicable

Según Hanlon y Larget (2011), la confiabilidad se define a razón del grado de consistencia de los datos obtenidos a través de un instrumento sólido y uniforme aplicado a una población semejante.

Análisis de confiabilidad: variable motivación y variable desempeño laboral

La confiabilidad del instrumento de la variable motivación (independiente) y de la variable desempeño laboral (dependiente), se calcularon a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, y del análisis de 20 ítems del cuestionario, y fue procesado mediante el paquete estadístico de SPSS V.27, obteniendo como resultado 0,816 y 0,818 respectivamente, considerándose aceptado. Por lo tanto, el instrumento utilizado es confiable.

### 3.5. Procedimientos

Identificación y delimitación del problema de investigación: Se estudió la literatura para redactar y explicar la realidad problemática, para poder definir el problema de investigación, los objetivos y también las hipótesis,

Planificación de la investigación: se realizó coordinaciones previas con la Subgerencia de Limpieza Pública y medio ambiente, señalándoles que la investigación es de carácter académico.

Elaboración y validación de los instrumentos: se procedió con la recolección de los datos, a través de la aplicación de dos cuestionarios según variables de estudio y enmarcados en sus dimensiones e indicadores, previamente validados por los expertos, para ello se utilizó la plataforma de “Google Forms”.

Recojo y Procesamiento de información: se procedió a remitir el instrumento de recolección de datos estructurado en la plataforma “Google Forms” mediante correo electrónico y “WhatsApp” a los servidores obreros de limpieza pública de la MDL, ello facilitó recoger toda información necesaria para su análisis correspondiente. Asimismo, la plataforma permitió descargar la información contenida en formato MS Excel, siendo viable trasladar toda la información a la herramienta de procesamiento estadístico SPSS – V.27. Finalmente, se procesaron y analizaron los resultados obtenidos.

Análisis de la información: El análisis permitió que se pueda interpretar los resultados obtenidos, aceptando las hipótesis propuestas en la investigación.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto al procesamiento de la información y el análisis correspondiente se utilizó el paquete estadístico SPSS – V.27. Iniciando el procesamiento de información para obtener la estadística descriptiva, luego se obtuvo la estadística inferencial.

#### Análisis descriptivo

Para los autores Rendón et al., (2016), el propósito de toda investigación es exponer revelaciones de manera objetiva y precisa, con la finalidad de tener un soporte o argumento firme ante las hipótesis propuestas. En ese sentido, el



investigador debe ser capaz de sintetizar la información o datos obtenidos, de tal manera que facilite la interpretación de otros investigadores o lectores en general.

En cuanto al análisis descriptivo, se realizó mediante las tablas cruzadas de frecuencia, figuras e interpretaciones considerando el objetivo propuesto, el de determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

#### Análisis inferencial

Según Raffino, M. A. (2021), la estadística inferencial, no garantiza una ciencia exacta, pero permite realizar aproximaciones y/o acercamientos sobre la realidad, de acuerdo con las condiciones específicas de la población investigada.

En cuanto al análisis inferencial, se realizó mediante la prueba de hipótesis, aplicando la regresión logística ordinal (RLO), esto debido a que la variable independiente (motivación) y variable dependiente (desempeño laboral), son variables cualitativas.

### 3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que fundamentaron la investigación, se refirieron a asumir plena responsabilidad de autenticidad y originalidad, rechazando categóricamente el plagio; por otro lado, se tomó en cuenta la guía y lineamientos de investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, los servidores obreros de limpieza pública de la MDL que participaron en la encuesta fueron tratados con respeto, manteniéndose en todo momento la reserva su identidad, para ello se solicitó previamente su consentimiento y se les informó de manera clara y precisa el propósito de la investigación, precisándoles que los resultados que se obtienen de esta investigación sólo serán utilizados para fines académicos, y no para fines personales ajenos a ella.

Por último, el trabajo de investigación fue sometido a verificación y/o contrastación de originalidad por la herramienta de "turnitin", a fin de corroborar el nivel de veracidad y el grado de similitud permitido por la Universidad.

#### IV. RESULTADOS

**Análisis descriptivo del objetivo general:** Motivación en el desempeño laboral.

**Tabla 1**

***Tabla cruzada de Motivación y Desempeño Laboral***

			Desempeño Laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
<b>Motivación</b>	Bajo	Recuento	20	28	0	48
		% del total	22,2%	31,1%	0,0%	53,3%
	Regular	Recuento	31	3	0	34
		% del total	34,4%	3,3%	0,0%	37,8%
	Alto	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	2,2%	6,7%	8,9%
Total	Recuento		51	33	6	90
	% del total		56,7%	36,7%	6,7%	100,0%

De acuerdo a la tabla 1, se pudo apreciar que el 53,3% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación, el 37,8% se sienten regularmente motivados y sólo un 8,9% tienen un nivel alto de motivación. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral de los obreros encuestados, se apreció que el 56,7% es deficiente, el 36,7% es regular eficiente y sólo un 6,7% tiene un desempeño laboral eficiente.

**Análisis descriptivo del objetivo específico 1:** Motivación Intrínseca en el desempeño laboral.

**Tabla 2**

***Tabla cruzada Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral***

			Desempeño Laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
<b>Motivación Intrínseca</b>	Bajo	Recuento	50	28	0	78
		% del total	55,6%	31,1%	0,0%	86,7%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
	Alto	Recuento	1	3	6	10
		% del total	1,1%	3,3%	6,7%	11,1%
Total	Recuento		51	33	6	90
	% del total		56,7%	36,7%	6,7%	100,0%

De acuerdo a la tabla 2, se pudo apreciar que el 86,7% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación intrínseca, el 11,1% se sienten motivados intrínsecamente y sólo un 2,2% se sienten motivados intrínsecamente de manera regular. Sin embargo, aún, cuando la motivación es intrínseca, se pudo apreciar que el 56,7% de los obreros encuestados tienen un nivel deficiente en cuanto al desempeño laboral, el 36,7% mantiene un desempeño laboral regular, y sólo un 6,7% tiene un desempeño laboral eficiente.

**Análisis descriptivo del objetivo específico 2: Motivación Extrínseca en el desempeño laboral.**

**Tabla 3**

***Tabla cruzada Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral***

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
<b>Motivación Extrínseca</b>	Bajo	Recuento	2	29	6	37
		% del total	2,2%	32,2%	6,7%	41,1%
	Regular	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,1%	2,2%	0,0%	3,3%
	Alto	Recuento	48	2	0	50
		% del total	53,3%	2,2%	0,0%	55,6%
Total	Recuento	51	33	6	90	
	% del total	56,7%	36,7%	6,7%	100,0%	

De acuerdo a la tabla 3, se pudo apreciar que el 41,1% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación extrínseca, el 55,6% se sienten motivados extrínsecamente y sólo un 3,3% son motivados extrínsecamente de manera regular. No obstante, el 56,7% de los obreros encuestados tienen un nivel de deficiencia en cuanto al desempeño laboral, asimismo, el 36,7% mantiene un nivel regular de desempeño laboral, finalmente sólo un 6,7% demuestran un nivel de eficiencia en cuanto al desempeño laboral.

### **Análisis inferencial**

#### **Prueba de hipótesis general**

H0: La motivación **NO** influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

H1: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

**Tabla 4**

***Información de ajuste del modelo para la hipótesis general***

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,694			
Final	9,538	62,155	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 4, respecto a la hipótesis general, se pudo observar que los resultados de p valor obtenido es de ( $0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se confirma que el modelo con la variable independiente “motivación”, contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable dependiente “desempeño laboral”.

**Tabla 5**

***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general***

Cox y Snell	,499
Nagelkerke	,605
McFadden	,397

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 5, se pudo apreciar que la variabilidad obtenida para la variable dependiente “desempeño laboral” en función de la variable independiente “motivación”, se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de  $R^2$ ), determinación es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,499 (49.9%), Nagelkerke = 0,605 (60.5%) y McFadden = 0,397 (39.7%), de los cuales el más resaltante es el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,605, esto significa que la variable dependiente es explicada en un 60.5% por el modelo (variabilidad).

**Tabla 6**

***Estimaciones de parámetro para la hipótesis general***

Estimación	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
------------	------	----	------	-------------------------------

			Desv. Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D. Laboral = 1]	-23,671	,605	1532,574	1	,000	-24,856	-22,485
	[D. Laboral = 2]	-1,099	,816	1,810	1	,178	-2,699	,502
Ubicación	[Motivación=1]	-23,334	,672	1206,455	1	,000	-24,651	-22,017
	[Motivación=2]	-26,006	,000	.	1	.	-26,006	-26,006
	[Motivación=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 6, se pudo apreciar que los resultados obtenidos se observan, el nivel 1 “deficiente” de la variable dependiente desempeño laboral presenta valor p significativo =  $0.000 < 0.05$  teniendo coeficiente de Wald superior a 4.00 lo que resulta que es influenciado significativamente por el nivel 1 ‘bajo’ de la variable independiente motivación. Por lo tanto, esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y aceptamos la hipótesis alternativa  $H_1$ .

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$ : La motivación intrínseca **NO** influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

$H_1$ : La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021.

**Tabla 7**

#### ***Información de ajuste del modelo para la hipótesis específica 1***

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,074			
Final	14,512	31,562	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 7, respecto a la hipótesis específica 1, se pudo observar que los resultados de p valor obtenido es de ( $0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se confirma que el modelo con la dimensión independiente añadida “motivación intrínseca”, contribuye de manera significativa en la predicción de la variable dependiente “desempeño laboral”.

**Tabla 8*****Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.***

Cox y Snell	,296
Nagelkerke	,359
McFadden	,201

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 8, se pudo apreciar que la variabilidad obtenida para la variable dependiente “desempeño laboral” en función de las variable independiente “motivación intrínseca”, se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de R<sup>2</sup>), determinación es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,296 (29.6%), Nagelkerke = 0,359 (35.9%) y McFadden = 0,201 (20.1%), de los cuales el más resaltante es el coeficiente de Nagelkerke con un valor de 0,359, esto significa que la variable dependiente es explicada en un 35.9% por el modelo (variabilidad).

**Tabla 9*****Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 1.***

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D. Laboral = 1]	-4,441	1,226	13,118	1	,000	-6,844	-2,038
	[D. Laboral = 2]	-,244	,635	,148	1	,701	-1,488	1,000
Ubicación	[Mot. Intrínseca=1]	-5,034	1,237	16,551	1	,000	-7,459	-2,609
	[Mot. Intrínseca=2]	-2,343	1,884	1,546	1	,214	-6,036	1,351
	[Mot. Intrínseca=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

según lo establecido en la tabla 9, se pudo observar que los resultados obtenidos de acuerdo al nivel 1 “deficiente” de la variable dependiente desempeño laboral presenta valor p significativo = 0.000 < 0.05 teniendo un valor de coeficiente Wald superior a 4.00, lo que resulta que es influenciado significativamente por el nivel 1 “bajo” de la variable independiente motivación (motivación intrínseca). Por lo tanto, esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula H<sub>0</sub> y aceptamos la hipótesis alternativa H<sub>1</sub>.

## Prueba de hipótesis específica 2

H0: La motivación extrínseca **NO** influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín 2021.

H1: La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín 2021.

**Tabla 10**

### **Información de ajuste del modelo para hipótesis específica 2.**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,628			
Final	10,395	88,233	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 10, respecto a la hipótesis específica 2, se pudo observar que los resultados de p valor obtenido es de ( $0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0 y se confirma que el modelo con la dimensión independiente añadida “motivación extrínseca”, contribuye de manera significativa en la predicción de la variable dependiente “desempeño laboral”.

**Tabla 11**

### **Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.**

Cox y Snell	,625
Nagelkerke	,758
McFadden	,563

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 11, se pudo apreciar que la variabilidad obtenida para la variable dependiente “desempeño laboral” en función de las variable independiente “motivación extrínseca”, se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de R<sup>2</sup>), determinación es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,625 (62.5%), Nagelkerke = 0,758 (75.8%) y McFadden = 0,563 (56.3%), de los cuales el más resaltante es el coeficiente de

Nagelkerke con un valor de 0,758, esto significa que la variable dependiente es explicada en un 75.8% por el modelo (variabilidad).

**Tabla 12**

***Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 2.***

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D. Laboral = 1]	3,179	,722	19,390	1	,000	1,764	4,593
	[D. Laboral = 2]	7,738	1,081	51,282	1	,000	5,620	9,856
Ubicación	[Mot. Extrínseca=1]	6,082	1,024	35,245	1	,000	4,074	8,090
	[Mot. Extrínseca=2]	3,814	1,395	7,480	1	,006	1,081	6,547
	[Mot. Extrínseca=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

según lo establecido en la tabla 12, se pudo observar que los resultados obtenidos de acuerdo al nivel 1 “deficiente” de la variable dependiente desempeño laboral presenta valor p significativo =  $0.000 < 0.05$  teniendo un valor de coeficiente Wald superior a 4.00, lo que resulta que es influenciado significativamente por el nivel 1 “bajo” y nivel 2 “regular” de la variable independiente motivación (extrínseca). Por lo tanto, esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis alternativa H1.



## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, las instituciones públicas o privadas que brindan servicios, deben considerar mecanismos que permitan incentivar y motivar al personal. La oficina o departamento de Recursos Humanos, es la encargada de buscar, adaptar y poner en práctica herramientas innovadoras, que sirvan de orientación estratégica para motivar a los empleados en su desempeño laboral. De tal forma que el objetivo principal, debe enfocarse en guiar las actividades o tareas de cada trabajador, utilizando los factores motivacionales para alcanzar los resultados institucionales, así como satisfacer las necesidades que la persona demande, convirtiéndolas en áreas productivas.

Al respecto, las municipalidades, desarrollan sus actividades en un entorno copado de diferencias socio-culturales, provocando que las instituciones establezcan comportamientos particulares de acuerdo al contexto regional o local; motivo por el cual, se les considera como un sistema abierto de adaptación frente a actitudes individuales y colectivas, de esta manera se asumen conductas sociales para satisfacer necesidades de una comunidad.

En lo particular, se ha desarrollado el estudio de investigación, respecto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral, para ello se escogió a los servidores obreros de limpieza pública de la municipalidad de Lurín, cuya muestra fue de 90 servidores obreros de limpieza pública.

El objetivo fundamental del estudio fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública. Los resultados obtenidos de esta investigación fue que el 53,3% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación, a consecuencia de ello se ha demostrado que existe una deficiencia en el desempeño laboral, tal como se puede apreciar en el resultado descriptivo, arrojando un 56,7% de deficiencia en el desempeño laboral. Asimismo, un 37,9% de encuestados manifestaron sentirse regularmente motivados, siendo su desempeño laboral regular con un 36,7%. Por otro lado, sólo un 8,9% de encuestados se sienten motivados y en contraste sólo un 6,7% del total de encuestados tiene un nivel de eficiencia en cuanto al desempeño laboral.

De acuerdo con el resultado obtenido del análisis descriptivo, los hallazgos más destacables e importantes del estudio, es que el 53,3% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación, el 37,8% se sienten regularmente motivados y sólo un 8,9% tienen un nivel alto de motivación. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral de los obreros encuestados, se apreció que el 56,7% es deficiente, el 36,7% es regular eficiente y sólo un 6,7% tiene un desempeño laboral eficiente.

Por otro lado, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, se ha determinado que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública, ello debido que el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,605, quiere decir que el desempeño laboral es influenciado por la motivación en un 60,5%, con un nivel de significancia menor a 0,05.

Estos resultados, han sido contrastados con la investigación de Arana, L. (2020), quien aplicó el estadístico Rho de Spearman, ya que su estudio se sustentaba en la relación entre la motivación y el desempeño laboral, concluyendo que existe una relación positiva media entre ambas variables, toda vez que los resultados que obtuvo fueron de  $r=0.436$ , con un nivel de significancia. (bilateral) de 0.000. Vale decir que el desempeño laboral mejorará proporcionalmente, siempre y cuando el personal se sienta motivado. Por otro lado, los autores Manjarrez et al., (2020) también realizaron un estudio en el marco de las variables que se han señalado en la presente investigación, concluyendo que las personas son el recurso de mayor relevancia de toda organización sea público o privado, razón por la cual se debe motivar constantemente al personal, esta motivación también implica proporcionarles las condiciones adecuadas para tener un mejor desempeño laboral.

En esa misma línea Rumiche (2020), concluyó en su investigación, que el 63.2% del total de servidores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Pimentel tiene un nivel de desempeño laboral bajo, debido que los encuestados señalaron que la municipalidad no les proporciona capacitaciones que permitan potenciar sus conocimientos para desarrollar adecuada y eficientemente sus actividades. Del mismo modo la entidad no reconoce el esfuerzo y dedicación al trabajo. Por otro lado, ha evidenciado una gestión deficiente, ya que

no capaces de desarrollar actividades de integración y fortalecer un clima laboral adecuado.

Respecto al primer objetivo específico de manera descriptiva, se obtuvo como resultado, que el 86,7% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación intrínseca, el 11,1% se sienten motivados intrínsecamente y sólo un 2,2% se sienten motivados intrínsecamente de manera regular. Sin embargo, aún, cuando la motivación es intrínseca, se pudo apreciar que el 56,7% de los obreros encuestados tienen un nivel deficiente en cuanto al desempeño laboral, el 36,7% mantiene un desempeño laboral regular, y sólo un 6,7% tiene un desempeño laboral eficiente.

Por otro lado, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, se ha determinado que la motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública, ello debido que el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,359, quiere decir que el desempeño laboral es influenciado por la motivación intrínseca en un 35,9%, con un nivel de significancia menor a 0,05.

En concordancia con Núñez et al., (2019), quienes determinaron que los trabajadores de la institución que investigaron tienen un nivel de desempeño moderado debido que son influenciados positivamente con la motivación intrínseca, ya que sienten confianza en sí mismos y seguridad en el desempeño de sus funciones. En esa misma línea Fischman y Matos (2014), precisaron que la motivación intrínseca está orientada con la ejecución de la actividad o tarea en sí misma; lo que significa que no se requiere de factores externos para satisfacer una necesidad o para realizar una actividad en común. En relación a este punto podemos mencionar a Ordoñez (2021), quien concluyó, que, para obtener un nivel de desempeño laboral eficiente, se debe considerar un nivel de motivación alta respecto de sus colaboradores, tal afirmación se sostiene porque el resultado de coeficiente de determinación  $r^2$  fue de 30.81%, por consiguiente, se determina que la motivación influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Asimismo, Serrano (2016), concluyó en su investigación que el rendimiento laboral de los trabajadores tiene que ver mucho con la motivación intrínseca, toda vez, que

esta última variable posee un nivel significativo de influencia sobre el rendimiento laboral. Por otro lado, el mismo autor manifestó la importancia de la evaluación del rendimiento laboral, pues a través de ella se busca conocer el desempeño óptimo del trabajador de acuerdo a determinados criterios que se establecen para tal fin. Coincidentemente, Ramírez (2018) en su estudio aplicado a la Municipalidad Provincial de Abancay, concluyó que existe incidencia considerable de la motivación extrínseca en el desempeño laboral, ya que la institución promueve el reconocimiento al cumplimiento de metas y objetivos, esto ha permitido un 65,10% de aceptación de sus trabajadores.

Prosiguiendo en la misma línea de investigación Álvarez (2016), evidenció en su estudio dirigido a los trabajadores que realizan labores administrativas de una entidad del estado colombiano, pudo observar que los factores motivacionales como el poder, reconocimiento, imparcialidad, afiliación y las relaciones humanas fomentan el deseo de optimizar el desempeño laboral. Es decir, la motivación intrínseca incide de manera considerable en el desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico de manera descriptiva, se obtuvo que el 41,1% de los servidores obreros encuestados tienen un nivel bajo de motivación extrínseca, el 55,6% se sienten motivados extrínsecamente y sólo un 3,3% son motivados extrínsecamente de manera regular. No obstante, el 56,7% de los obreros encuestados tienen un nivel de deficiencia en cuanto al desempeño laboral, asimismo, el 36,7% mantiene un nivel regular de desempeño laboral, finalmente sólo un 6,7% demuestran un nivel de eficiencia en cuanto al desempeño laboral.

Por otro lado, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, se ha determinado que la motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública, ello debido que el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,758, quiere decir que el desempeño laboral es influenciado por la motivación extrínseca en un 75,8%, con un nivel de significancia menor a 0,05.

En contraste a lo señalado en líneas anteriores se puede mencionar a Campos (2018), quién determinó que del total de los profesionales materia de su estudio presentaron tres tipos de niveles de motivación extrínseca, siendo un 57.5%

de nivel medio, 25% de nivel bajo y 17.5% de nivel alto. Consecuentemente, el 10 % del total de profesionales que presentaron un nivel bajo de motivación extrínseca tienen un desempeño laboral deficiente; seguido de 47.5% de los profesionales que presentaron un nivel medio de motivación extrínseca tienen un desempeño laboral regular, finalmente sólo el 10% de profesionales que presentaron un nivel alto de motivación extrínseca, tienen un desempeño laboral eficiente. En ese sentido la investigadora concluyó que existe influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral, toda vez que el nivel de significancia hallado fue de 0,05 y el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,276, es decir que la variabilidad del desempeño laboral depende del 27.6% de los factores motivacionales extrínsecos.

Al respecto, Ramírez (2018), quien realizó su estudio enfocado en los factores motivacionales extrínsecos frente al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, concluyó que la motivación extrínseca orienta a alcanzar la búsqueda de mejores condiciones sociales, afirmación que fue aceptado por un 51.04% del total de encuestados. Por lo tanto, los factores motivacionales extrínsecos si inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en cuestión, pues este permite alcanzar un ambiente laboral agradable.

En ese mismo orden de ideas, el investigador internacional Montenegro (2016), concluyó en su estudio relacionado a los factores motivacionales, que la alta dirección de la institución debe promover y conocer la motivación de sus empleados para influir en el comportamiento y rendimiento óptimo, esto con la finalidad de que sus empleados alcancen su máximo potencial. Ahora bien, los empleados que fueron encuestados consideran que los factores motivacionales más importantes son: la capacitación, remuneración, el reconocimiento, entre otros. Caso similar al presente estudio, Serrano (2016) investigó acerca de los factores motivacionales que inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores contemplados en el Régimen Especial de Contratación de Administración de Servicios (RECAS) de la Municipalidad de Carabayllo, llegando a la conclusión que la motivación extrínseca incide considerablemente en el rendimiento laboral de los trabajadores contratados por el RECAS.

Por su parte los autores Peniche et al., (2020) afirmaron que la buena relación laboral permite un óptimo desarrollo de actividades, vale decir que la

persona al trabajar en cualquier institución, sea público o privado, necesariamente se relaciona con otros de manera sostenida para poder lograr un objetivo, ejecutar actividades o desarrollar un servicio, lo cual influye en el desarrollo de sus actividades que realiza.

Finalmente, de los hallazgos obtenidos de esta investigación y de los aportes mencionados por diferentes investigadores se puede decir que el capital humano, es un factor predominante dentro de cada institución, sea público o privado, y es a través de ellos que se consiguen los objetivos institucionales. Sin embargo, aún las organizaciones no pueden establecer un solo patrón de motivación hacia sus trabajadores, debiendo realizar distintos mecanismos, instrumentos o planes internos, con el objetivo de promover la motivación. De acuerdo con lo señalado por Patricio (2016), las entidades necesitan que sus trabajadores tengan una perspectiva más amplia respecto al desarrollo de sus actividades, por lo que se requiere de manera indispensable diseñar un sistema de incentivos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021. De acuerdo con el resultado obtenido del análisis descriptivo, el nivel de motivación es bajo con un 53,3% y el desempeño laboral es deficiente con un 56,7%. Asimismo, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, el coeficiente de Nagelkerke es de 0,605, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 60.5% de la motivación de los servidores obreros de limpieza pública.

**Segundo:** Existe influencia significativa de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021. De acuerdo con el resultado obtenido del análisis descriptivo, el nivel de motivación intrínseca es bajo con un 86,7% y el desempeño laboral es deficiente con un 56,7%. Asimismo, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, el coeficiente de Nagelkerke es de 0,359, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 35.9% de la motivación intrínseca de los servidores obreros de limpieza pública.

**Tercero:** Existe influencia significativa de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín, 2021. De acuerdo con el resultado obtenido del análisis descriptivo, el nivel de motivación intrínseca es bajo con un 55,6% y el desempeño laboral es deficiente con un 56,7%. Asimismo, de acuerdo con el resultado obtenido del análisis inferencial, el coeficiente de Nagelkerke es de 0,758, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 75.8% de la motivación extrínseca de los servidores obreros de limpieza pública.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Para lograr un alto nivel de motivación, la Sub Gerencia de limpieza pública y medio ambiente deberá desarrollar de manera articulada con la Sub Gerencia de Recursos Humanos un sistema de Evaluación de Desempeño permanente, que posibilite identificar las fortalezas y debilidades de cada obrero municipal, así como también, identificar sus carencias y motivaciones respecto al desarrollo de sus actividades diarias. Esta acción permitirá en lo sucesivo elaborar las estrategias adecuadas para incentivar a los servidores obreros de forma objetiva y precisa.

**Segundo:** La Sub Gerencia de Recursos Humanos, deberá promover incentivos que no se relacionen con aspectos económicos, por ello debe considerar estímulos de manera intrínseca, por ejemplo: brindar capacitaciones para fortalecer conocimientos, promover la integración socio laboral con distintas áreas, otorgar un día de descanso extraordinario, reconocer su buen desempeño laboral, con el único objetivo de garantizar e incrementar los resultados estratégicos. En aras de brindar un mejor servicio a la comunidad.

**Tercero:** Se deberá establecer una política institucional que permita mejorar las condiciones de trabajo, garantizando la seguridad y salud de todos los servidores obreros de limpieza pública, así como cumplir con sus derechos de manera oportuna. De esta manera se fortalecerá los estímulos extrínsecos que perciba los obreros de limpieza pública. Asimismo, se propiciará un clima favorable y como consecuencia el desempeño laboral mejorará progresivamente.



## REFERENCIAS

- Arana, L. E. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Universidad Nacional del Callao, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49916/Arana\\_OLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49916/Arana_OLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a edición ed.). Pearson educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benvides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El capital humano como factor clave de una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Buendía, L., Colás, P., y Fuensanta, P. (1988). *Métodos de la investigación*. Mc Graw Hill. [https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com\\_.pdf](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf)
- Burbano, A. M. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.* [Tesis de Mestría. Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12859/1/T-UCE-0007-PI024-2017.pdf>
- Burga, G., y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo, Lambayeque, Perú*. [Tesis de Maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. [Tesis de Maestría. Pontificia Univeridad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

- Castro, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. San Luis Potosí. [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, M. A. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos\\_HMA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1)
- Chiang, M. M., y San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Organizaciones* (2° Edición ed.). Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8va Edición ed.). Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cienfuegos, D. M. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos\\_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Evans, J., y Lindsay, W. (2013). *Administración y control de la calidad* (7a. Edición ed.). Cengage Learning. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-y-control-de-la-calidad-7ed-James-R.-Evans-y-William-M.-Lindsay.pdf>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360°, como incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=FQliBQAAQBAJyprintsec=frontcoverhl=es#v=onepageyqyf=false>
- García, D. A., Londoño, C., y Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- García, J., Ramos, C., y Ruiz, G. (2016). *Estadística empresarial*. Universidad de Cádiz. [https://books.google.com.pe/books?id=rPii6fh-HKgCyprintsec=copyrightyredir\\_esc=y#v=onepageyqyf=false](https://books.google.com.pe/books?id=rPii6fh-HKgCyprintsec=copyrightyredir_esc=y#v=onepageyqyf=false)
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de la Pampa]. [https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e\\_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hanlon, B., y Larget, B. (2011). *Samples and Populations*. <http://pages.stat.wisc.edu/~st571-1/03-samples-4.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Europeo de Posgrado. (2013). *La Motivación como clave para desarrollar personas*. [https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos\\_premium/programa-](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-)

habilidades/pdf/motivacion\_liderazgo/contenido1/las\_motivaciones\_humanas.pdf

- López - Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- López, J. (2005). Motivación laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/9692/8498>
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, J. L., y Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harpwer y Row Publisher. <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Montenegro, F. (2016). *Factores Motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. [Tesis de Maestría. Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/MontenegroSolarte-FranciscoJavier-2016.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. (2017). *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Núñez, N., Ruesta, M., Gives, E., Quezada, E. y Trelles, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la universidad nacional de Piura. *Revista puce, Universidad Nacional de Piura*. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/243/291>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5a. Edición ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ordoñez, L. C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%20c3%b1ez\\_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%20c3%b1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacheco, J. (2019). *¿En que consiste la relación entre motivación y desempeño?* <https://www.webyempresas.com/motivacion-y-desempeno/>
- Palací, F. J. (2010). *Psicología de la organización*. Pearson. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. [Tesis de Mestría. Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Pérez, H. K. (2019). *Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional de San Martín*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34372/P%20c3%a9rez\\_AHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34372/P%20c3%a9rez_AHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Raffino, M. A. (2021). *Estadística Inferencial. Concepto de*. <https://concepto.de/estadistica-inferencial/>
- Ramírez, C. (2018). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de abancay-2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30243/ramirez\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30243/ramirez_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ramírez, M. N. (2015). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), en el año 2015*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/2723/1/17458.pdf>
- Reátegui, D. M. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40766/Re%  
c3%  
a1tegui\\_DDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40766/Re%c3%a1tegui_DDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Risco, R. E. (2019). *Motivación del personal y calidad del servicio al usuario en el Municipio de la Provincia de Tumbes, 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49417/Risco\\_  
ARE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49417/Risco_ARE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivero-Remirez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: Tendencias Actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguey*, 23(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). Pearson Education.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (Edición 12 ed.). Pearson. [https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406\\_adi  
m-edicion-12.pdf](https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406_admin-edicion-12.pdf)
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). Pearson Education. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/RO  
BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S., Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración* (10ma ed.). Pearson Education. [http://www.ru.edu.uy/wp-  
content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf](http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf)
- Rojas, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. [Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo].

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4337/yrojas.pdf?sequence=3>

- Rosales, O. C. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rumiche, L. (2020). *Modelo de gestión administrativa municipal para el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, Chiclayo*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47190/Rumiche\\_ILK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47190/Rumiche_ILK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Visión Universitaria. [https://www.academia.edu/40361917/Metodologia\\_y\\_dise%C3%B1o\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Hugo\\_S%C3%A1nchez\\_CARLESSI\\_pdf](https://www.academia.edu/40361917/Metodologia_y_dise%C3%B1o_de_la_investigacion_cientifica_Hugo_S%C3%A1nchez_CARLESSI_pdf)
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de trujillo, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4841/Serrano\\_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1. Motivación</b>	La motivación es un proceso que relaciona a la persona y su entorno, y es en el entorno donde existen muchos factores que estimulan su comportamiento en el marco de una actividad o situación específica. Chiavenato (2018).	La medición de la variable motivación se realizó a través de 2 dimensiones, 8 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario con 20 preguntas de escala tipo Likert de 5 alternativas de respuesta.	<b>Motivación Intrínseca</b>	Logro	<b><u>Ordinal</u></b> - Bajo nivel de motivación - Regular nivel de motivación - Alto nivel de motivación
				Compañerismo	
				Seguridad en el trabajo	
				Reconocimiento	
			<b>Motivación extrínseca</b>	Remuneración	
				Beneficios sociales	
				Condiciones de trabajo	
Relaciones interpersonales					
<b>V2. Desempeño Laboral</b>	El desempeño viene a ser el resultado final de una actividad o tarea efectivamente desarrollado en la medida de lo posible. Robbins y Coulter (2014).	La medición de la variable desempeño laboral se realizó a través de 2 dimensiones, 8 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario con 20 preguntas de escala tipo Likert de 5 alternativas de respuesta.	<b>Aptitudes Personales</b>	Iniciativa	<b><u>Ordinal</u></b> - deficiente nivel de desempeño laboral - Regular nivel de desempeño laboral - eficiente nivel de desempeño
				Trabajo en equipo	
				Conocimientos del trabajo	
				Confiabilidad y honestidad	
			<b>Actitudes Personales</b>	Creatividad	
				Liderazgo	
				Calidad de trabajo	
				Oportunidad y cumplimiento	



## Anexo 2: Instrumento de: Motivación y Desempeño Laboral

### INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OBREROS DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN, 2021.

#### ENCUESTA

Estimado colaborador (a) agradezco su valiosa colaboración. La presente encuesta se realiza solo con fines de investigación. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

#### INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (X) la respuesta que usted considere conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE	DIMENSIÓN	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>INTRÍNSECA</b>	1	¿Se siente a gusto con el trabajo que viene realizando?					
		2	¿Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales?					
		3	¿El trabajo que realiza le permite crecer y ser más empático?					
		4	¿La labor bien realizada es reconocida por la institución?					
		5	¿La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a su trabajo?					
		6	¿En la institución me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita desarrollar mis habilidades?					
		7	¿Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad?					
		8	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?					
		9	¿Conoce usted sus deberes y obligaciones?					
		10	Se siento feliz por las cosas que ha aprendido en este trabajo.					
	<b>EXTRÍNSECA</b>	11	¿Los supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva?					
		12	¿Siente que sus supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo?					
		13	¿Se hacen esfuerzos en la institución por disminuir los riesgos al que se expone el obrero de limpieza pública?					
		14	¿La institución promociona la salud ocupacional?					
		15	¿Siente que sus supervisores mantienen una comunicación asertiva con usted y sus compañeros?					
		16	¿La remuneración satisface sus necesidades y expectativas?					
		17	¿La institución le proporciona equipos de protección personal para el desarrollo de sus actividades?					
		18	¿Cumple con todas las actividades que le son asignadas?					
		19	¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo asignado?					
		20	¿Las vacaciones otorgadas por la institución se dan en el mes solicitado?					

# DESEMPEÑO LABORAL

<b>APTITUDES PERSONALES</b>	21	¿Se organiza antes de empezar su jornada laboral?						
	22	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el área de trabajo?						
	23	¿Realiza su trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura?						
	24	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presentan en sus actividades?						
	25	¿Utiliza responsablemente los recursos brindados por la institución, para desempeñar sus actividades?						
	26	¿Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales?						
	27	¿Se considera una persona responsable, puntual y honesta en la entrega de las tareas y actividades que se me encomiendan?						
	28	¿Realiza las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral?						
	29	¿Ha adquirido amplio conocimiento de la función que desempeño debido a los años trabajados en el puesto?						
	30	¿Considera que la responsabilidad de las funciones debe cumplirse tal como la institución lo requiere?						
	<b>ACTITUDES PERSONALES</b>	31	¿Aporta ideas y sugerencias para mejorar el desarrollo de las actividades?					
		32	¿Participa en la planificación de las actividades del área?					
		33	¿Colabora amablemente con sus compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo?					
		34	¿Orienta o guía a sus compañeros a mejorar sus actividades?					
		35	¿Se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del trabajo que brinda a la ciudad?					
		36	¿Las relaciones interpersonales positivas con sus compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado?					
		37	¿Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus compañeros y superiores?					
		37	¿Acepta críticas o recomendaciones de sus compañeros y superiores para mejorar las actividades?					
		39	¿Las relaciones con mis compañeros de área tienden a ser distantes y reservadas?					
		40	¿Se considera prudente y mantiene buenos modales con sus compañeros?					

Anexo 3: Cálculo de la muestra

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

Donde :

<b>N</b>	:	Tamaño de la Población	• 116
<b>Z</b>	:	Nivel de confianza	1.96
<b>p</b>	:	Probabilidad a favor	0.5
<b>q = (1-p)</b>	:	Probabilidad en contra	0.5
<b>e</b>	:	Error muestral	0.05
<b>n</b>	:	Tamaño de la muestra	90

## Anexo 4: confiabilidad del instrumento

### Fiabilidad de las variables

#### **Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación**

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,816</b>	<b>20</b>

#### **Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,818</b>	<b>20</b>

# Anexo 5: Data de encuestados

	MOTIVACIÓN																				DESEMPEÑO LABORAL																									
	motivación intrínseca										motivación extrínseca										aptitudes personales									actitudes personales																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
encuestado 1	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4				
encuestado 2	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3					
encuestado 3	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3					
encuestado 4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	1	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	1	4	3	2	3	3						
encuestado 5	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3						
encuestado 6	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	1	2	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	1	4					
encuestado 7	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4				
encuestado 8	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3			
encuestado 9	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3		
encuestado 10	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
encuestado 11	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 12	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
encuestado 13	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 14	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3
encuestado 15	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 16	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 17	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 18	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 19	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3		
encuestado 20	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	1	2	1	3	1	5	4	5	3	5	2	5	5	3	3	1	2	4	5	5	5	5	4	1	4	3	2	3			
encuestado 21	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3		
encuestado 22	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	1	2	1	3	1	5	4	5	3	5	2	5	5	3	3	1	2	4	5	5	5	5	4	1	4	3	2	3			
encuestado 23	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
encuestado 24	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 25	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	
encuestado 26	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 27	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 28	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 29	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 30	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3		
encuestado 31	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 32	1	5	4	5	3	5	2	5	5	5	3	3	1	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 33	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	
encuestado 34	1	5	4	5	3	5	2	5	5	5	3	3	1	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 35	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 36	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4		
encuestado 37	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 38	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3
encuestado 39	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 40	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 41	4	2	3	4	3	1	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
encuestado 42	3	3	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	
encuestado 43	5	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3																									

Anexo 6: validación de expertos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>INTRÍNSECA</b>							
1	¿Se siente a gusto con el trabajo que viene realizando?	X		X		X		
2	¿Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales?	X		X		X		
3	¿El trabajo que realiza le permite crecer y ser más empático?	X		X		X		
4	¿La labor bien realizada es reconocida por la Institución?	X		X		X		
5	¿La Institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a su trabajo?	X		X		X		
6	¿En la Institución me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
7	¿Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad?	X		X		X		
8	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	X		X		X		
9	¿Conoce usted sus deberes y obligaciones?	X		X		X		
10	Se siento feliz por las cosas que ha aprendido en este trabajo.	X		X		X		
	<b>EXTRÍNSECA</b>							
11	¿Los supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva?	X		X		X		
12	¿Siente que sus supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo?	X		X		X		
13	¿Se hacen esfuerzos en la Institución por disminuir los riesgos al que se expone el obrero de limpieza pública?	X		X		X		
14	¿La Institución promueve la salud ocupacional?	X		X		X		
15	¿Siente que sus supervisores mantienen una comunicación asertiva con usted y sus compañeros?	X		X		X		
16	¿La remuneración satisface sus necesidades y expectativas?	X		X		X		

17	¿La institución le proporciona equipos de protección personal para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
18	¿Cumple con todas las actividades que le son asignadas?	X		X		X		
19	¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo asignado?	X		X		X		
20	¿Las vacaciones otorgadas por la institución se dan en el mes solicitado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gonzalo Carlos Cohello Aguirre

DNI: 07563069

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 20 de junio del 2021

\_\_\_\_\_  
Firma del experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>APTITUDES PERSONALES</b>							
1	¿Se organiza antes de empezar su jornada laboral?	X		X		X		
2	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el área de trabajo?	X		X		X		
3	¿Realiza su trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura?	X		X		X		
4	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presentan en sus actividades?	X		X		X		
5	¿Utiliza responsablemente los recursos brindados por la institución, para desempeñar sus actividades?	X		X		X		
6	¿Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales?	X		X		X		
7	¿Se considera una persona responsable, puntual y honesta en la entrega de las tareas y actividades que se le encomiendan?	X		X		X		
8	¿Realiza las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral?	X		X		X		
9	¿Ha adquirido amplio conocimiento de la función que desempeña debido a los años trabajados en el puesto?	X		X		X		
10	¿Considera que la responsabilidad de las funciones debe cumplirse tal como la institución lo requiere?	X		X		X		
	<b>ACTITUDES PERSONALES</b>							
11	¿Aporta ideas y sugerencias para mejorar el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
12	¿Participa en la planificación de las actividades del área?	X		X		X		
13	¿Colabora amablemente con sus compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo?	X		X		X		
14	¿Orienta o guía a sus compañeros a mejorar sus actividades?	X		X		X		
15	¿Se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del trabajo que brinda a la ciudad?	X		X		X		
16	¿Las relaciones interpersonales positivas con sus compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado?	X		X		X		
17	¿Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus compañeros y superiores?	X		X		X		



18	¿Acepta críticas o recomendaciones de sus compañeros y superiores para mejorar las actividades?	X		X		X		
19	¿Las relaciones con mis compañeros de área tienden a ser distantes y reservadas?	X		X		X		
20	¿Se considera prudente y mantiene buenos modales con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gonzalo Carlos Cohello Aguirre

DNI: 07563069

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 20 de junio del 2021



Firma del experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>INTRÍNSECA</b>							
1	¿Se siente a gusto con el trabajo que viene realizando?	X		X		X		
2	¿Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales?	X		X		X		
3	¿El trabajo que realiza le permite crecer y ser más empático?	X		X		X		
4	¿La labor bien realizada es reconocida por la institución?	X		X		X		
5	¿La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a su trabajo?	X		X		X		
6	¿En la institución me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
7	¿Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad?	X		X		X		
8	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	X		X		X		
9	¿Conoce usted sus deberes y obligaciones?	X		X		X		
10	Se siento feliz por las cosas que ha aprendido en este trabajo.	X		X		X		
	<b>EXTRÍNSECA</b>							
11	¿Los supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva?	X		X		X		
12	¿Siente que sus supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo?	X		X		X		
13	¿Se hacen esfuerzos en la institución por disminuir los riesgos al que se expone el obrero de limpieza pública?	X		X		X		
14	¿La institución promueve la salud ocupacional?	X		X		X		
15	¿Siente que sus supervisores mantienen una comunicación asertiva con usted y sus compañeros?	X		X		X		
16	¿La remuneración satisface sus necesidades y expectativas?	X		X		X		

17	¿La institución le proporciona equipos de protección personal para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
18	¿Cumple con todas las actividades que le son asignadas?	X		X		X		
19	¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo asignado?	X		X		X		
20	¿Las vacaciones otorgadas por la institución se dan en el mes solicitado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **AURA QUIÑONES LI**

DNI:07721447

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Lima, 20 de junio del 2021



\_\_\_\_\_  
AURA QUIÑONES LI

Firma del experto informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>APTITUDES PERSONALES</b>							
1	¿Se organiza antes de empezar su jornada laboral?	X		X		X		
2	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el área de trabajo?	X		X		X		
3	¿Realiza su trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura?	X		X		X		
4	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presentan en sus actividades?	X		X		X		
5	¿Utiliza responsablemente los recursos brindados por la institución, para desempeñar sus actividades?	X		X		X		
6	¿Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales?	X		X		X		
7	¿Se considera una persona responsable, puntual y honesta en la entrega de las tareas y actividades que se me encomiendan?	X		X		X		
8	¿Realiza las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral?	X		X		X		
9	¿Ha adquirido amplio conocimiento de la función que desempeño debido a los años trabajados en el puesto?	X		X		X		
10	¿Considera que la responsabilidad de las funciones debe cumplirse tal como la institución lo requiere?	X		X		X		
	<b>ACTITUDES PERSONALES</b>							
11	¿Aporta ideas y sugerencias para mejorar el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
12	¿Participa en la planificación de las actividades del área?	X		X		X		
13	¿Colabora amablemente con sus compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo?	X		X		X		

14	¿Orienta o guía a sus compañeros a mejorar sus actividades?	X		X		X		
15	¿Se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del trabajo que brinda a la ciudad?	X		X		X		
16	¿Las relaciones interpersonales positivas con sus compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado?	X		X		X		
17	¿Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus compañeros y superiores?	X		X		X		
18	¿Acepta críticas o recomendaciones de sus compañeros y superiores para mejorar las actividades?	X		X		X		
19	¿Las relaciones con mis compañeros de área tienden a ser distantes y reservadas?	X		X		X		
20	¿Se considera prudente y mantiene buenos modales con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Aura Quiñones Li**

DNI: 07721447

Especialidad del validador: Maestra e Gestión Pública.

Lima, 20 de junio del 2021



\_\_\_\_\_  
I R I A L I T I

Firma del experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>INTRÍNSEGA</b>							
1	¿Se siente a gusto con el trabajo que viene realizando?	✓		✓		✓		
2	¿Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales?	✓		✓		✓		
3	¿El trabajo que realiza le permite crecer y ser más empático?	✓		✓		✓		
4	¿La labor bien realizada es reconocida por la Institución?	✓		✓		✓		
6	¿La Institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿En la Institución me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita desarrollar mis habilidades?	✓		✓		✓		
7	¿Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad?	✓		✓		✓		
8	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	✓		✓		✓		
8	¿Conoce usted sus deberes y obligaciones?	✓		✓		✓		
10	Se siento feliz por las cosas que ha aprendido en este trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>EXTRÍNSEGA</b>							
11	¿Los supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva?	✓		✓		✓		
12	¿Siente que sus supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Se hacen esfuerzos en la Institución por disminuir los riesgos al que se expone el obrero de limpieza pública?	✓		✓		✓		
14	¿La Institución promueve la salud ocupacional?	✓		✓		✓		
16	¿Siente que sus supervisores mantienen una comunicación asertiva con usted y sus compañeros?	✓		✓		✓		
18	¿La remuneración satisface sus necesidades y expectativas?	✓		✓		✓		

17	¿La institución le proporciona equipos de protección personal para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓		
18	¿Cumple con todas las actividades que le son asignadas?	✓		✓		✓		
19	¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo asignado?	✓		✓		✓		
20	¿Las vacaciones otorgadas por la institución se dan en el mes solicitado?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg/ Dra. Siluentes Pinto Nilsa      DNI: 09098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

20 de Junio del 2021

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

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

\*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.

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	VARIABLES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>APTITUDES PERSONALES</b>							
1	¿Se organiza antes de empezar su jornada laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Realiza su trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura?	✓		✓		✓		
4	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presentan en sus actividades?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza responsablemente los recursos brindados por la institución, para desempeñar sus actividades?	✓		✓		✓		
6	¿Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales?	✓		✓		✓		
7	¿Se considera una persona responsable, puntual y honesta en la entrega de las tareas y actividades que se me encomiendan?	✓		✓		✓		
8	¿Realiza las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Ha adquirido amplio conocimiento de la función que desempeño debido a los años trabajados en el puesto?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que la responsabilidad de las funciones debe cumplirse tal como la institución lo requiere?	✓		✓		✓		
	<b>ACTITUDES PERSONALES</b>							
11	¿Aporta ideas y sugerencias para mejorar el desarrollo de las actividades?	✓		✓		✓		
12	¿Participa en la planificación de las actividades del área?	✓		✓		✓		
13	¿Colabora amablemente con sus compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Orienta o guía a sus compañeros a mejorar sus actividades?	✓		✓		✓		
15	¿Se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del trabajo que brinda a la ciudad?	✓		✓		✓		
16	¿Las relaciones interpersonales positivas con sus compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado?	✓		✓		✓		
17	¿Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus compañeros y superiores?	✓		✓		✓		
18	¿Acepta críticas o recomendaciones de sus compañeros y superiores para mejorar las actividades?	✓		✓		✓		



19	¿Las relaciones con mis compañeros de área tienden a ser distantes y reservadas?	✓		✓		✓		
20	¿Se considera prudente y mantiene buenos modales con sus compañeros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilsa      DNI: 09098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

20 de Junio del 2021

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

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

\*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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 7: Análisis descriptivo (Figuras)

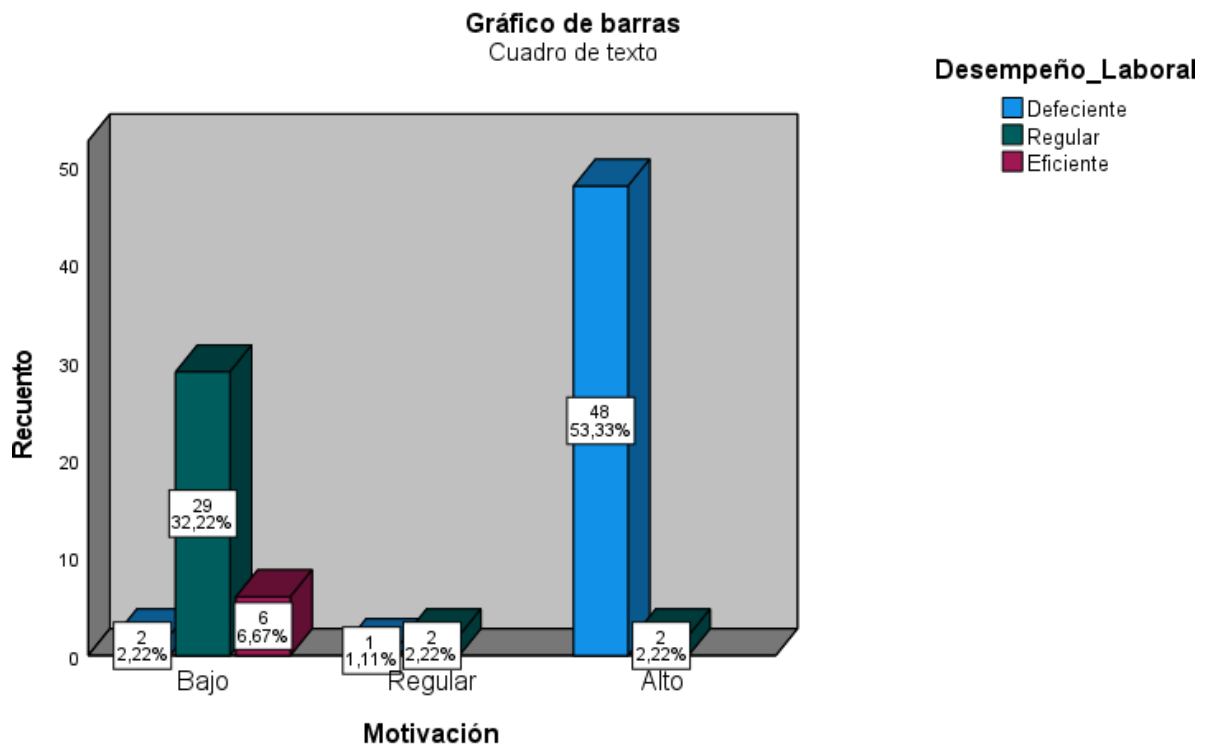


Figura 1: motivación y desempeño laboral

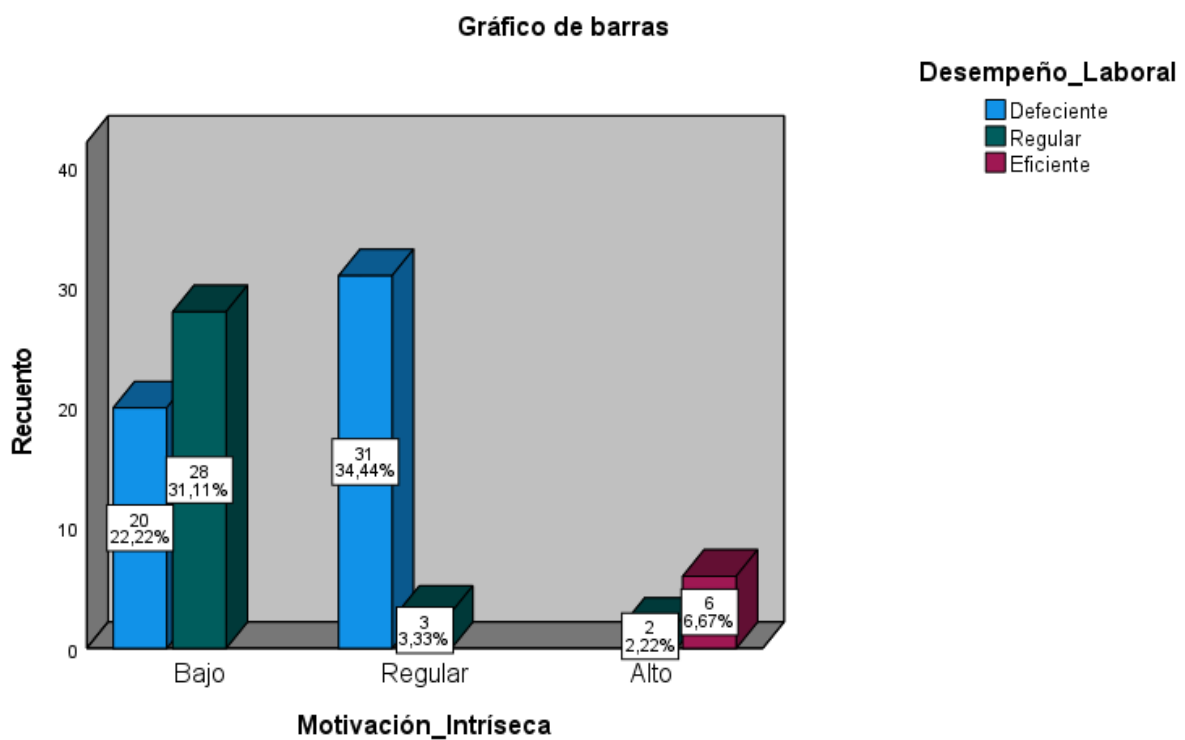


Figura 2: motivación intrínseca y desempeño laboral

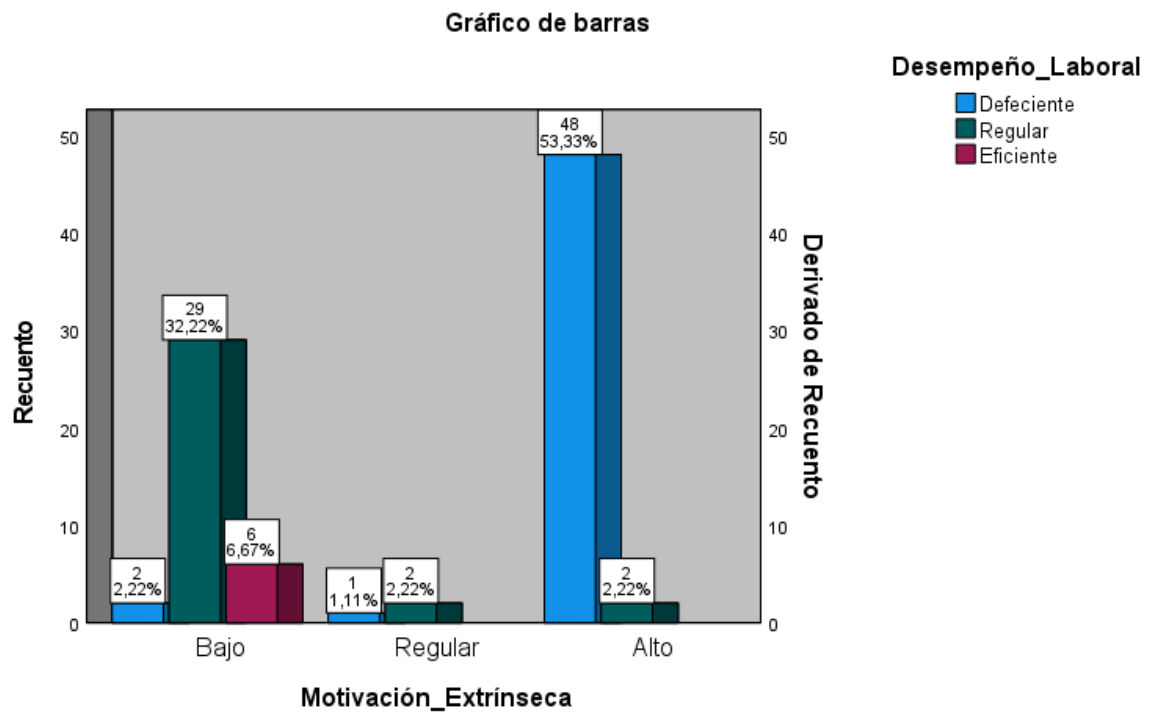


Figura 3: motivación extrínseca y desempeño laboral

Anexo 8: Consentimiento de autorización para realizar investigación en la  
Municipalidad de Lurín



**MUNICIPALIDAD DE LURÍN**  
CONSTRUYENDO LA CIUDAD DEL FUTURO  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

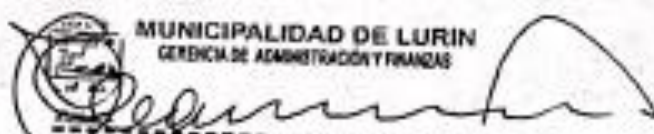
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Referencia: Carta P.0412-2021-UCV-VA-EPG-F01/J.

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lurín, en atención a la Carta P.0412-2021-UCV-VA-EPG-F01/J, autoriza y otorga facilidades a **QUISPE FERNÁNDEZ, GIANCARLO ANDRÉS**, identificado con DNI N° 45367860 y con código de matrícula N° 7002514444, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para el desarrollo del trabajo de investigación titulado: *"Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los servidores obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lurín 2021"*, conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Lurín, 30 de junio de 2021.

  
MUNICIPALIDAD DE LURIN  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
Abog. ESTANISLAO KOBYLINSKI G.  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9: Carta de presentación como estudiante de la UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de junio de 2021  
Carta P. 0412-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Abg.  
ESTANISLAO ALEJANDRO KOBYLINSKI GARCÍA  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
MUNICIPALIDAD DE LURÍN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE FERNANDEZ, GIANCARLO ANDRES; identificado con DNI N° 45367860 y con código de matrícula N° 7002514444; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES OBREROS DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador QUISPE FERNANDEZ, GIANCARLO ANDRES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe