



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo
de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña,
provincia de Ica, 2021**

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

AUTOR:

Aguirre Polanco, Luis Ismael (ORCID: 0000-0002-2325-7381)

ASESOR:

Mg. Carcelén Reluz, Carlos Guillermo (ORCID: 0000-0001-7645-4955)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado.

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por darme vida y salud.

A mis queridos padres Ismael y Yolanda, que me protegen desde el cielo.

A mi querida esposa Tania, quien me da las fuerzas necesarias para seguir adelante y es mi fortaleza para lograr mis objetivos.

A mis hijos Sebastián, Belén y mi nieta Maia, quienes son mi motor y motivo que me impulsan a continuar mejorando.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por protegerme siempre.

Agradecer a mi esposa Tania, que en todo momento me motivó y confió en mí.

A la Universidad Cesar Vallejo, Catedráticos y compañeros que me compartieron sus conocimientos y me acompañaron en este proceso de la Maestría.

A mi hermano Alfredo, por su apoyo incondicional.

A mis amigas Ana María y Gisella por su apoyo y tiempo en el logro de mis objetivos.

A la Municipalidad del Distrito de La Tinguiña por brindarme el apoyo y la información necesaria para realizar el trabajo de investigación y especialmente para el personal administrativo que colaboraron en la aplicación.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	
Matriz de consistencia de la tesis	
Matriz de operacionalización	
Base de datos y análisis descriptivo	
Instrumentos	
Certificado de validez por criterio de jueces	
Carta de presentación de la Escuela de Posgrado	

Autorización para el uso del nombre institucional en el título y que se exprese aceptar la publicación de la tesis en el repositorio.

Declaratoria de originalidad del autor.

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Expertos que validaron el Instrumento	24
Tabla 2: Motivación	27
Tabla 3: Motivación por dimensiones	28
Tabla 4: Desempeño laboral	29
Tabla 5: Desempeño laboral por dimensiones	30
Tabla 6: Correlación de motivación y desempeño laboral	31
Tabla 7: Correlación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral	32
Tabla 8: Correlación entre la dimensión expectativas y el desempeño laboral	33
Tabla 9: Correlación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral	34
Tabla 10: Prueba de normalidad	35
Tabla 11: Relación de motivación y desempeño laboral.	36

RESUMEN

La presente investigación consiste de siete capítulos: Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones. Tiene como intención determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguiña, Provincia de Ica, 2021; y la hipótesis de la investigación fue que: La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, 2021. La Investigación es cuantitativa, según su tipo es descriptiva aplicada y según su diseño es no experimental transversal correlacional, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario; la población en la investigación estuvo conformada por 26 trabajadores de la Municipalidad, la encuesta se aplicó a todo el personal administrativo. Según los resultados de la investigación demuestran la existencia de una relación significativa ($r=0,950$) positiva muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña y en las dimensiones reconocimiento, expectativa y liderazgo con la variable desempeño laboral se consiguió el 0,634, 0,652 y 0,764, resultando una correlación positiva considerable; esto determina que a mayores motivación se obtiene un mayor desempeño laboral.

Palabras Clave: motivación, desempeño laboral, sector público, municipalidad.

ABSTRACT

This research consists of seven chapters: Introduction, Theoretical Framework, Methodology, Results, Discussion, Conclusions and Recommendations. Its intention is to determine how the motivation is related to the work performance of the administrative staff of the Municipality of the District of La Tinguina, Province of Ica, 2021; and the hypothesis of the research was that: The motivation is related to the work performance of the administrative staff of the Municipality of the district of La Tinguina, province of Ica, 2021. The research is quantitative, according to its type it is descriptive applied and according to its design it is non-experimental, cross-correlational, which was developed by applying the instrument: questionnaire; The population in the investigation was made up of 26 workers from the Municipality, which was applied to all administrative personnel. According to the results of the research, it shows the existence of a very strong positive significant relationship ($r = 0.950$) between motivation and work performance of the administrative staff of the Municipality of the La Tinguina district and in the recognition, expectation and leadership dimensions with the Work performance variable was 0.634, 0.652 and 0.764, resulting in a considerable positive correlation; This determines that the higher the motivation, the higher the job performance.

Keywords: motivation, job performance, public sector, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es esencial para cualquier institución, sea esta pública o privada, pues es básico tener a sus trabajadores motivados, porque esto permite el cumplimiento de las metas u objetivos; para el trabajador es importante porque con la motivación puede satisfacer sus necesidades que tiene con la institución y también sus necesidades personales. Por otro lado, se considera al desempeño laboral como uno de los factores elementales de cualquier institución, ya que, por medio de este, se reflejan la labor de los trabajadores, de acuerdo a como se encuentren motivados.

Por ello la motivación se convierte en un componente importante en el desempeño laboral de los colaboradores. Para Evia M. (2019), quien efectuó una investigación en el 2015 por Global Engagement Index, el cual lo realizó mundialmente, para evaluar el grado de motivación, el cual alcanzó a 13 países: 2 de Asia, 5 de América y 7 de Europa; se efectuó con la técnica de la encuesta, que se hizo a más de 1,000 trabajadores, concluyendo que son escasos los trabajadores que se encuentran comprometidos verdaderamente con su institución y el puesto de trabajo que ocupa. Dentro de los países con un porcentaje mayor, que se encuentran motivados totalmente son: China y Estados Unidos con 19%, luego la India 17% y Brasil 16%. De la misma manera Akhtar, M., Ali, M., Kumar, T. & Rehman, K. (2021), en su estudio develando la amigabilidad de las universidades del sector público, profesores hacia el paradigma moderno del desempeño sistema de gestión: un estudio de caso de la Universidad de Sindh, Pakistán, demostraron que, si se mejora la impresión significativa de la motivación de los profesores, recíprocamente esta se ve reflejada en la mejora del desempeño laboral (p. 61).

Según la revista Gestión (2015) En el país la mayoría de las organizaciones (87%) consideran la falta de compromiso de los trabajadores con su institución, como la dificultad principal, la mitad de los funcionarios considera a la cultura organizacional como un problema y que la ausencia de compromiso tiene un nivel significativo; de ellos 6 de cada 10 funcionarios dicen que no tenían un sistema o plan que sea capaz de evaluar y mejorar el compromiso laboral y tan solo el 12% dice poseían un plan para cultura corporativa, mientras que el 7%

dice tener un buen sistema o plan para medir, perfeccionar e impulsar el compromiso laboral y retener a los mejores trabajadores en su institución.

En el país, se ha visto que las instituciones públicas y privadas gradualmente le están proporcionando un adecuado valor a los trabajadores, elaborando técnicas y realizando instrumentos para que estos se sientan motivados, ya que han observado que el desempeño laboral se ha visto perjudicado de la misma manera. Por ese motivo, es fundamental que los trabajadores sientan que solo con dinero no son motivados, sino que sientan que son reconocidos por las tareas que realizan y por sus logros, que sientan su crecimiento personal, que sus condiciones laborales son las apropiadas y lo más importante que sientan que tienen seguridad laboral.

Asimismo, concuerda con la investigación realizada por Fadillah, R., Ismail, B. & Prof, R. A. K. A. N., (2018), denominado el efecto del sistema de incentivos en la motivación para el desempeño laboral como mediador para la organización del sector público en los Emiratos Árabes Unidos. Donde los resultados muestran que el primer factor de motivación no son los incentivos monetarios, que los estímulos en el trabajo por parte de los gerentes motivan más que los monetarios a los empleados, para realizar un mejor desempeño laboral (p. 386). Si ello se hace factible, se observará una variación en la institución, se contará con trabajadores con mayor productividad, tanto en calidad, colaboración y que sean más creativos, ya que todos estos son elementos para un mejor desempeño laboral.

En el caso que el trabajador no se encuentre motivado, surgirá como consecuencia la desmotivación, que es lo inverso a motivación que la definen como la emoción de desánimo que tiene el individuo ante las dificultades, o también se puede catalogar como una situación de angustia, que va en detrimento y desgaste de la pasión y del entusiasmo; del mismo modo pierde la disposición hacia el trabajo y de la energía hacia ella. Muchos pueden ver a la desmotivación como un resultado normal en los individuos, cuando estos se ven acorralados o restringidos en sus anhelos, sean estos por cualquier causa, pero estas se deben prevenir (Castro-López, G. 2017, p. 317).

La importancia que los trabajadores se encuentren motivados es porque se comprometerán con su institución y con esto, hasta pueden acrecentar sus

deseos de ocupar nuevas responsabilidades, mejorando su rendimiento laboral, lo que causará más beneficios para la institución, con lo que no querrá cambiarse de trabajo. También al tener trabajadores que se encuentre motivados beneficia la imagen de la institución, porque mientras mejor se comporta una institución con sus trabajadores, la imagen de esta mejora, la cual influye en la atracción de nuevos trabajadores talentosos y que sean valiosos. Finalmente, estas instituciones, organismos, empresas obtienen una mayor competitividad, porque sus trabajadores entregan más, son más creativos y su rendimiento lo hacen al máximo.

El Sector Público se rige por el D. L. N° 1025, donde se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector público, que en su artículo # 2 dice que la finalidad del proceso de capacitación en el sector público es con el fin de desarrollar profesionalmente y moralmente a los trabajadores que la conforman. La capacitación, la cual ayuda para mejorar la calidad de los servicios públicos, que estos le ofrecen al ciudadano, deben darse como estrategia elemental en el logro de los objetivos, esto solo se logrará con un personal capacitado, el cual se debe tomar como un reconocimiento por una buena trayectoria, un buen trabajo o el logro de algún objetivo.

La motivación es un elemento muy importante en el ejercicio de las labores de los trabajadores, la cual, al parecer, no se observa en el personal administrativo del Municipio del Distrito de La Tinguiña; entendiéndose que no todos se encuentran en ese nivel. En la Municipalidad se necesita y se requiere el impulso o empuje de la motivación, porque no existen acciones, planes, proyectos que busquen motivar a sus colaboradores, puede ser que un número importante de funcionarios y colaboradores se encuentren desmotivados, ya sea por cierto factor cultural, económico, geográfico, social, etc.; es por ello que se considera un problema potencial, lo que se puede observar es una baja disposición hacia el trabajo, esto haciendo la diferencia entre el personal nombrado y el contratado, porque los segundos, deberían encontrarse motivados por el simple hecho de contar con un empleo; esto contrasta con la investigación realizada por Hur, W., Lee, S., Moon, T. & Shin, Y. (2019), realizada en Corea del sur, denominada una perspectiva motivacional sobre la inseguridad laboral: Relaciones entre inseguridad laboral, intrínseca Motivación y Rendimiento y Resultados de comportamiento, donde los resultados de las encuestas recopiladas de los

profesionales, demuestran que la inseguridad laboral posee un resultado negativo del desempeño laboral de los empleados. Como efecto de esto, se ve obstaculizada la gestión de la Municipalidad porque no tiene planes estratégicos y operativos modernos, no cuenta con directivas que permitan la capacitación; los servicios de agua, desagüe, alcantarillado, vigilancia pública, ornato, parques y jardines que le brindan a la población, se considera que son deficientes.

A través de esta investigación, se realizó un aporte teórico sobre el tema planteado, que brinde ayuda a futuras investigaciones, puesto que la mayoría de estas desmerecen el grado de relación que posee la motivación con el desempeño laboral. Asimismo, esta investigación desarrolló un aporte social, ya que, al motivarse al personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, su labor será más eficiente, obteniendo con este hecho que se cumplan los objetivos del mismo y se mejore los servicios prestados, como son: el servicio de agua, desagüe, alcantarillado, vigilancia pública, ornato, parques y jardines, beneficiando a la población tinguñana.

Finalmente, el presente estudio genera un aporte práctico, ya que permite que otras Municipalidades puedan tomar como base esta investigación y sea aplicada de acuerdo a sus propias realidades, de acuerdo al grado de motivación o desmotivación en que se encuentren y al desempeño de sus trabajadores.

El problema que se plantea en la investigación es: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021? y como problemas específicos fueron los siguientes: ¿De qué manera el reconocimiento en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña?, ¿De qué manera la expectativa en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña? y por último ¿De qué manera el liderazgo de la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña?

La Hipótesis General del presente trabajo de investigación es “La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguña, Provincia de Ica, 2021”.

Las hipótesis específicas son las siguientes: El reconocimiento en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguíña, La expectativa en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguíña y el liderazgo de la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguíña.

El Objetivo General es “Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguíña, Provincia de Ica, 2021”. Los Objetivos Específicos son: Determinar la relación del reconocimiento en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguíña, Determinar la relación de la expectativa en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguíña y Determinar la relación del liderazgo en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguíña.

II. MARCO TEÓRICO

En la región Ica la investigación de Capcha, E. (2018), formuló como objetivo establecer la relación de la motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago. La metodología es cuantitativa, experimental, correlacional. La población y muestra fue la misma, estuvo formada por 50 serenos de la Municipalidad (p. 30).

Los resultados que se obtuvieron señalaron que el 14% de los serenos tener una baja motivación laboral; el 46% regular; el 36% alta y el 4% muy alto de motivación laboral, con respecto al desempeño laboral el 4% muestran un nivel bajo, el 24% regular, el 58% alto y el 14% muy alto de desempeño laboral. Las conclusiones a las que llegó es que se comprobó que hay relación fuerte, directa, que es significativa de la motivación y el desempeño laboral en los serenos de la Municipalidad (pp. 30-42).

La investigación en la región Ica de Sayago, M. (2019), planteó como objetivo establecer como se relaciona la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga (p. 16). La metodología que desarrolló la investigación corresponde al método descriptivo correlacional no experimental (p. 38). Los resultados obtenidos concluyen con la existencia de una relación directa y significativa de la planificación y la motivación laboral (p. 56).

Las conclusiones a las que llegó Sayago, M. (2019) son que se relaciona significativamente la gestión administrativa con la motivación laboral, encontrándose un valor para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0,05, y de correlación de 0,809; que muestra una correlación alta. (p. 61).

La investigación de tesis de maestría en gestión pública de Linarez, J. (2017), propuso como objetivo establecer como se relaciona la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 (p. 45). La metodología concierne a una investigación no experimental cuantitativo, descriptivo y correlacional (p. 51).

Los resultados que se obtuvieron son que el 64,58% muestran bueno el nivel, el 27,08% muestran un regular nivel y 8,33% muestra nivel malo en motivación y para desempeño laboral el 68,75% muestra un buen nivel, el 18,75% muestra

regular nivel y 12,50% muestra malo el nivel de desempeño laboral (pp. 61-64). Las conclusiones son que se determinó que tiene una significativa relación de la motivación y desempeño laboral. De la misma forma, la correlación de Spearman es 0,806, que significa que presenta una correlación significativa muy alta. (p. 79).

La investigación de tesis de maestría en gestión pública de Ali, M. (2018), propuso como objetivo establecer la relación que hay con los factores motivacionales y el desempeño laboral. La metodología corresponde a una investigación aplicada, correlacional transversal; la muestra fue de 40 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio (pp. 28-29).

Los resultados que se alcanzaron, demuestran que hay una directa relación en los factores motivacionales y el desempeño laboral; con lo cual podemos decir que a mayores y mejores factores motivacionales se obtiene un mejor desempeño laboral en los colaboradores. Las conclusiones son que se determinó que se tiene directa relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral, se comprobó que hay una directa relación de la motivación de logro, la motivación de poder, motivación de afiliación con el desempeño laboral. El aporte a la investigación fue de rescatar el planteamiento de la problemática de investigación (pp. 37-56).

La investigación de Gallegos, Z. & López, J. (2018), plantearon como objetivo establecer como se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral de 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno. La metodología que desarrolló la investigación corresponde al método descriptivo correlacional experimental. Los resultados obtenidos es que el 59.1% muestra una satisfacción alta, el 36.4% una normal satisfacción y el 4.5% baja satisfacción en los factores de higiene de motivación y en los factores motivadores, un representativo 59.1% señalan que tuvo reconocimientos a veces y un 37% señala que el reconocimiento se realiza siempre (pp. 592-595).

Las conclusiones a las que llegaron Gallegos, Z. & López, J. (2018), los docentes señalan satisfacción alta, en los factores de higiene, los cuales no dan garantía a la motivación total, los factores motivadores que se asocian a prácticas

agradables como son el que se reconozca su trabajo, desarrollo profesional, y satisfacción laboral, se muestran mayormente en los que tienen motivación alta. Los docentes encuestados señalan un desempeño bueno (p. 596).

La investigación de tesis de maestría en gestión pública de Sosa, C. (2018), propuso como objetivo de constituir la dependencia de la motivación laboral con la productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Tuvo como objetivos específicos constituir la concordancia de la motivación laboral y las variables competencias, trabajo en equipo – cohesión, la cultura organizacional y el liderazgo. La metodología que empleó es de investigación básica, el diseño no experimental correlacional (pp. 32-33).

En la investigación tuvieron como resultado, que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,883, con lo cual se tiene una correlación positiva considerable que tienen sus variables, su correlación reflejó como directa obteniendo un coeficiente de correspondencia significativa; en conclusión, es significativa la relación de las variables. Las conclusiones a las que llegó es que existe una correlación de la motivación laboral y la productividad, con una correspondencia positiva significativa, su relación es significativa y directa, del mismo modo en el trabajo en equipo, cultura organizacional y liderazgo. El aporte a la investigación es que sirvió de base para realizar la técnica y recolección de datos (pp. 44-67).

La investigación de Soto, C. (2018), planteó como objetivo establecer el nivel de correlación que existe entre los mecanismos motivadores y el desempeño laboral de los colaboradores de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco. La metodología que desarrolló la investigación corresponde al método descriptivo correlacional no experimental. Los resultados obtenidos para los elementos motivadores y desempeño laboral fueron de 0,638 y de 0,577. Se halló que se tiene una correlación moderada positiva en ambas variables de forma general (pp. 24-47).

Las conclusiones a las que llegó, son que la significancia es alta, por otro lado, la dimensión estímulos a los colaboradores y la conducta organizacional, no tiene una correlación representativa y asimismo se tiene una positiva correlación de

los colaboradores objetos del estudio y de las dimensiones incentivos a los colaboradores y la competencia social no tienen una correlación relevante, asimismo, tienen una correlación negativa baja en los colaboradores. El aporte a la investigación es que sirvió para realizar la validez de los instrumentos (pp. 56-57).

La investigación de Anticono, M. (2020), propuso de objetivo establecer la correlación que tiene la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020 y como objetivos específicos establecer la correlación que tiene la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación con el desempeño laboral. La metodología es cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental – transversal (pp. 2-3).

Los resultados que se destacan, es una correlación moderada positiva, altamente significativa de las variables; de la misma forma se probaron relaciones positivas y significativas en la dimensión necesidad de poder, y de afiliación con el desempeño laboral. Las conclusiones son que la mitad de los colaboradores muestran niveles medios de motivación general, el 28,3% niveles bajos y el 21,7% nivel alto. El aporte a la investigación es que sirvió para sentar las bases de la presente investigación, ya que tiene las mismas variables y también es realizada con trabajadores de una Municipalidad Distrital. (pp. 22-37).

La investigación de Sosa, J. (2020), planteó como objetivo determinar la correlación de la motivación con el rendimiento laboral de la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten – Lambayeque, 2019. La metodología es un estudio no experimental, efectuado por medio de una encuesta, para establecer el nivel de confiabilidad por medio de juicios de los expertos (pp. 9-10).

Los resultados en términos generales es que el 100% de los colaboradores que se consultaron consideran a la Motivación como regular y consideran como bueno el Rendimiento laboral. De la misma manera se confirmó un pequeño nivel de reconocimiento y pocas flaquezas en las condiciones de trabajo. Las conclusiones a las que llegó son que los colaboradores motivados aparte de influir en su desempeño laboral, del mismo modo influyen en el rendimiento de

la institución y en su productividad. Los integrantes de la institución ostentan ciertos requerimientos y expectativas del momento que son incorporados a la institución. El aporte a la investigación es que sirvió para rescatar las técnicas y el instrumento utilizado para la investigación (pp. 22-36).

La investigación de Hernández, J. y Morales, J. (2017), planteó como objetivo general conocer los elementos y componentes que establecen la motivación y satisfacción laboral que afectan efectivamente en la eficacia y eficiencia de los trabajadores públicos en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. La metodología es cuantitativo, no experimental, transversal y descriptiva. Se efectuó un cuestionario a los trabajadores, siendo el objetivo primordial de recabar toda la información práctica, que ayude al análisis teórico-conceptual (p. 107).

Los resultados obtenidos es que son cuatro las dimensiones hacia la motivación laboral (modelo de administración, comunicación, equidad y trabajo en equipo) y son cinco las dimensiones hacia la satisfacción laboral (nivel académico, ingresos, relación del trabajo con su profesión, estímulos salariales y reconocimiento por el trabajo). Como conclusiones es de lograr revisar y comprobar que la motivación y satisfacción laboral es un importante tema que tiene un mayor interés y que el elemento humano es la fórmula para la obtención de productos eficaces y eficientes. El aporte a la investigación fue para realizar el planteamiento del marco teórico de la investigación (pp. 121-144).

La investigación de Vaca, M. (2017), propuso como su objetivo general el de relacionar que factores de la motivación laboral determinan la conducta de los trabajadores del sector público de Ecuador. La metodología que empleó es el método descriptivo correlacional, utilizando encuestas. Los resultados obtenidos es la de haber logrado conseguir cuales son los factores que causan mayor motivación, los cuales los tenemos en el siguiente orden: 1. La afiliación, 2. La necesidad de logro, 3. El reconocimiento, 4. El ambiente físico, 5. Las expectativas, 6. La seguridad, 7. La equidad que se experimenta y satisface, 8. El poder es la facultad o la capacidad de influir en los demás y/o poseer control de ciertas maneras para poder efectuar o realizar las metas y objetivos de la institución, 9. La remuneración y por último 10. Las relaciones (pp. 101-106).

Las conclusiones a las que llegó la investigación son de establecer que los factores que mayormente los motivan son las necesidades de logro, afiliación y reconocimiento, con lo cual abren paso a relevantes discusiones de su relación con los otros factores y su valor de importancia, como son las remuneraciones y los premios. El aporte a la investigación fue de recogerla como base para las referencias bibliografía que se utilizó, ya que se encontró bien completa y las cuales las tuve disponible (pp. 106-107).

El artículo científico de Saliu, A. (2018), propuso como el objetivo principal de la investigación, poner en claro la importancia de los estilos de liderazgo y motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores bibliotecarios en las bibliotecas universitarias públicas en Nigeria central del norte. El diseño de investigación fue de un método de encuesta para recopilar información objetivamente de los encuestados, la población objeto del estudio quedó compuesta por 421 trabajadores de bibliotecas (140 bibliotecarios y 281 oficiales de biblioteca y asistentes de biblioteca) (pp. 6-10).

Los resultados encontrados es que el personal de la biblioteca está leve e intrínsecamente motivado como: la naturaleza del trabajo es interesante y desafiante; están siendo elogiados por hacer un buen trabajo; y se les proporcionan las instalaciones y el equipo necesarios para el desempeño de sus labores. También, que al personal de la biblioteca: se les consiente expresar su opinión sobre las cuestiones relativas a los roles que jugado; sentirse satisfecho con el trabajo que están haciendo; y sentirse como una parte importante de su organización (biblioteca); y el ambiente de trabajo en la biblioteca es propicio. También indicaron que el personal de la biblioteca está intrínsecamente motivados en términos de atender sus problemas personales, la delegación de Motivación extrínseca: el salario se paga regularmente, han permitido irse de licencia (sabático, anual, maternidad, etc.), el trabajo está adecuadamente asegurado (trabajo seguridad), la condición general de servicio del trabajo del personal de la biblioteca es bueno, los beneficios de jubilación para el personal de la biblioteca son bueno y comparable. Como resultado de esto, al estar muy motivado, tiende a ayudarlos a alcanzar la satisfacción laboral. (pp. 19-23).

El artículo científico de Toyin, D. (2018), propuso de objetivo establecer que efecto tiene la motivación en la eficacia del personal bibliotecario en las

bibliotecas de las universidades en Nigeria. El método utilizado en la recolección de los datos, fue entrevistas y cuestionarios de investigación. (p. 4).

Los resultados encontrados es que la satisfacción laboral conlleva a una mejora en el desempeño laboral del personal de la biblioteca. Las conclusiones es que se debe tener en cuenta, que el personal de la biblioteca estará motivado solo en la medida que realizan un mayor esfuerzo en su de desempeño, sea esta seguido por igual compensación económica. Como conclusiones el estudio reveló que tanto el estilo de liderazgo como la motivación sirve como predictor del desempeño laboral entre los colaboradores de la biblioteca; el estilo de liderazgo y la motivación extrínseca tienen más influencia en el desempeño laboral de personal bibliotecario (pp. 16-21).

El artículo científico realizado por Bridget, I., Ezeh, J., Hart, R., Jude-Peters, A. & Nwachukwu, P. (2019), plantearon como objetivo establecer la importancia de la relación de la motivación y desempeño laboral de los empleados de la construcción de empresas seleccionadas en el estado de Rivers. El diseño de investigación es descriptivo, para recolectar los datos se utilizó un cuestionario en escala Likert, los cuales se analizaron mediante la prueba t (pp. 131-132).

Los resultados encontrados revelaron que el trabajo es propicio entre el rango de entorno de 3.04-3.34 y desviación estándar de 0,76-0,87. Todos coincidieron en gran medida en el impacto de un entorno de trabajo propicio en el desempeño laboral de estas empresas de construcción seleccionadas en el estado de Rivers. Como conclusiones el estudio reveló que la motivación de los empleados juega un papel importante en el desempeño laboral de ellos. La gente es diferente y están motivados por diversas necesidades, como necesidades fisiológicas, requisitos de seguridad y necesidades de autorrealización. El desafío para cualquier gerente es encontrar los medios para crear y mantener a los empleados motivación (pp. 134-136).

La investigación de Aafis, A., Alhamian, H., Kadija, A., Majdi, A., Mui, D., Pandey, R., Rui, S., Singh A., Yashwiny, N. & Yuen M. (2020), propusieron como objetivo examinar la existencia de la relación de motivación y desempeño laboral de los empleados en el contexto de la industria hotelera. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo (p. 9).

Los resultados que se hallaron, es que la motivación y el desempeño laboral de los empleados tienen una relación positiva, cuanto mayor sea la motivación de los empleados, mejor será el desempeño laboral de ellos. Para mejorar el desempeño laboral de los empleados, la dirección debe centrarse en motivar a sus empleados, planificando y ejecutando acciones efectivas para lograrlo, con ello mejorarán el servicio hacia los clientes y tener una excelente reputación en todo el mundo (p. 15).

La investigación de Benavidez, A., Bohórquez, E., Caiche, W. y Pérez, M. (2020), plantearon como objetivo general estudiar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salinas. La metodología es probabilística, de enfoque mixto y descriptiva. Los resultados fueron de tener a colaboradores insatisfechos, 25% en sus necesidades fisiológicas, el 35% en sus necesidades de poder y el 35% en la equidad organizacional (pp. 388-390).

Las conclusiones a las que arribaron fueron de establecer que todos los colaboradores mencionaron ser eficientes y eficaces al efectuar sus labores diarias y señalan que sus competencias y conocimientos consiguen colaborar de forma competente por mucho, en el proceso del trabajo requerido. El aporte a la investigación fue de aplicarla para el planteamiento del marco teórico de la investigación (p. 390).

En la investigación de Mora, E. y Mora, M. (2020), plantearon como objetivo general que las estrategias de corte cognitivo conductual fundamentadas en la Teoría Bifactorial de Herzberg son esenciales para desarrollar la motivación laboral del personal de un Instituto de Investigaciones de Venezuela. La metodología fue no experimental de tipo transaccional trasversal descriptivo. Los resultados obtenidos dan un diagnóstico desfavorable a la motivación del personal en las dos dimensiones intrínseca y extrínseca. De modo que la desmotivación laboral mostrada es justificada y por ello es importante la realización de un plan de estrategias de corte cognitivo conductual para desarrollar la motivación laboral, a ser propuesto para dicha institución (pp. 69-86).

Las conclusiones a las que llegaron son que, es necesario motivar extrínsecamente e intrínsecamente el desempeño laboral del personal,

requiriendo herramientas de mejora en el clima laboral y técnicas de motivación; para favorecer la productividad de la institución. El aporte a la investigación fue de rescatar los criterios del instrumento de evaluación (cuestionario) y el modelo de análisis de los resultados, ya que se encontraron entendibles y detallados (p. 93).

La investigación de Elizondo, M., Montalvo, J., Moreno, R. Rodríguez, A. y Segura, X. (2020), formularon de objetivo, determinar la percusión de la motivación laboral como componente para predecir un mejor grado de productividad de los colaboradores por medio del diagnóstico en la empresa TSR de Saltillo. La metodología es cuantitativa, descriptivo correlacional (p. 55).

Los resultados que se obtuvo es que el 58.33% se encuentra completamente en concordancia, porque contribuye con su mejor voluntad al realizar sus labores y responsabilidades en el día a día en la institución, el 58.33% se encuentra disconforme porque no percibe ninguna muestra de motivación por parte de sus jefes, el 25% son indiferentes de recibir alguna clase de motivación y el 50% ven con indiferencia la misión, visión y valores de la organización. Las conclusiones a las que arribaron, es que se comprobó la importancia de la motivación laboral, con la productividad de los colaboradores en el grado ejecutor de la institución y que no se tenía en cuenta. La mayor parte de los colaboradores tienen una motivación mediana en el desempeño de sus labores. El aporte a la investigación fue de tomar como base para realizar el planteamiento de la problemática de investigación (pp. 60-67).

La investigación de Peltea, B. (2020), formuló como evaluar el poder de predicción de la motivación y autoestima para el desempeño laboral y la satisfacción profesional, la cual se realizó a 120 empleados de finanzas e industria de grandes corporaciones multinacionales (pp. 46-47).

Los resultados a los que arribó, es que la motivación por la identificación posee un resultado significativo en el desempeño laboral ($b = 1.56$, $p < .001$). La motivación intrínseca posee un resultado adicional significativo en el desempeño laboral ($b = 0,32$, $p < 0,001$). La motivación por identificación ($b = .70$, $p > .05$) pierde su resultado significativo en el desempeño laboral cuando la motivación intrínseca se suma al modelo de predicción. Las conclusiones a las que llegó, es

que la motivación intrínseca media significativamente entre la relación de la motivación a través de la identificación y el desempeño laboral; sin embargo, la motivación extrínseca de dos tipos distintos (regulación social y regulación material) se ha demostrado que carece de poder, para predecir el rendimiento laboral (valor $p > 0,05$) (pp. 48-49).

La investigación de Kusumawardhani, A., Sukhumvito, J., Udin, U. & Yuniawan, A. (2020), su objetivo fue de analizar el efecto de la motivación del servicio público y las actitudes laborales sobre el desempeño laboral, la cual se realizó a 181 encuestados de 6 unidades de implementación técnica (UPT) de Indonesia (pp. 115-116).

Los resultados demostraron que la motivación del servicio público y las actitudes laborales tienen un efecto positivo efecto sobre el desempeño laboral (p. 118).

La investigación de Kariuki, M. & Twalib, H. (2020), el objetivo fue de establecer el efecto de la formación sobre el desempeño laboral y el desarrollo profesional al mediar la motivación laboral, la cual se realizó a 135 empleados de PT. Asam Jawa en South Labuhanbatu Regency (p. 422).

Los resultados del análisis de correlación en este estudio demostraron que la motivación de los empleados posee una positiva relación con el desempeño de los empleados, que es estadísticamente significativo ($R^2 = 0,85$ en $P < 0,05$). Esto significa que mejorar la motivación de los empleados mejora positivamente el desempeño de ellos. Las conclusiones a las que arribaron es que la capacitación y la motivación pueden mejorar el desempeño laboral. La formación, la motivación y el desempeño laboral pueden mejorar el progreso profesional de los trabajadores en su centro de labor (pp. 425-429).

La investigación de Kristanti, D. & Pangastuti, R. (2021), tuvo como objetivo analizar cómo influye la motivación en el desempeño laboral, analizar el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral, analizar la influencia de motivación en la satisfacción laboral. Es una investigación analítica correlacional (p. 48).

Los resultados a los que arribó, es que la motivación tiene un efecto indirecto efecto sobre el logro. Esta conclusión se extrae considerando el p -value de 0.0002 donde este el valor es menor que 0.05. Las conclusiones a las que llegó,

es que la motivación tiene un efecto en OCB donde La motivación efectiva puede aumentar o Fomentar el logro de los empleados, afectando al logro, dónde un empleado comprometido con la organización se sentirá feliz de ser parte de ella, tener el deseo de permanecer y la intención de hacer lo mejor en la organización. Donde la motivación puede aumentar o alentar a un empleado a tener un excelente desempeño laboral (pp. 56-58).

El estudio acerca de la motivación empezó con William James y se desarrolló a través de las teorías de los años ochenta. En su inicio las teorías expresaron que el comportamiento es motivado por cualidades internas, como son los instintos, motivos e impulsos. Luego, según las teorías contemporáneas se concentraron en los procesos cognitivos- sociales como los orígenes de la motivación. De las distintas perspectivas psicológicas que investigan la motivación se hallan: la teoría de la motivación intrínseca, la teoría de logro, la teoría de las necesidades, la teoría de expectativa por valor y la teoría de atribución.

Para Chiavenato, I. (2011) el motivo es lo que impulsa a un individuo para proceder o accionar de una determinada forma o que da inicio a una definida disposición, a un definido comportamiento (p. 7), este empuje a su accionar, se puede encontrar producido de un impulso que se encuentra externamente y de la misma manera este puede producirse en el interior del individuo, en sus procesos mentales (p. 47).

Lamentablemente, las instituciones emplean más los castigos que los premios para cambiar o corregir el desempeño de los trabajadores. Esto quiere decir que mayormente sancionan o reprenden, en vez de motivar o incentivar (Chiavenato, I. 2007, p. 318).

De la misma manera, Maslow (1991), expresó que la motivación es la causa que una persona proceda y que su comportamiento sea de una específica forma. Que se combinan las causas psicológicas, intelectuales y fisiológicas, las cuales determinan en una circunstancia producida, la actuación de este, en la dirección, la fuerza, la energía y eficacia. Elementos que causan que los pueblos o individuos procedan de algún modo.

Como dimensiones de la variable independiente Motivación tenemos: en primer lugar al Reconocimiento, que para Mc Adams (1998) expresó que el

reconocimiento laboral es un suceso considerablemente determinado para los trabajadores, consiste en poseer el deleite de que el esfuerzo que realizan es escuchado, valorado y recompensado con diversas clases de retribuciones, en algunos casos con dinero, otras con placas o publicación por su jefe, en lo cual aprecian que les dedique unas palabras de agradecimiento por la labor realizada (p. 79).

En segundo lugar, la expectativa, para Carrero, V. y Pinazo, D. (2010) son la consecuencia de la interacción del trabajador con las condiciones que se halla. Una consecuencia originada de la sensación subjetiva de la situación. Es viable tener confeccionado un juicio del ambiente laboral en concordancia a definidas perspectivas de la labor antes de hacerle frente a la experiencia laboral. Este proceso, en los nuevos, que no poseen experiencia laboral anterior, logra incrementarse a través de la socialización anticipatoria. Con ese razonamiento, los nuevos que se socializaron anticipatoriamente, les permitió producir reflexiones en relación a definidos aspectos de las labores, pueden pronosticar las oportunidades de desarrollo del rol laboral en la socialización y contestar en consecuencia (p. 132) y en tercer lugar al Liderazgo, que según Chiavenato I. (2011), "El liderazgo es la influencia interpersonal practicada en un entorno, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". En estos nuevos tiempos es imperioso mejorar y perfeccionar el liderazgo en las instituciones, por ese motivo se hace primordial que estas identifiquen a estas personas que son excepcionales, que sean capaces de conducir a la institución hacia la modernización; es por ello que se hace necesario de no solo identificarlos, sino de hacer y formar a los líderes de líderes, y el éxito de ello se encuentra en las personas (p. 406).

Las características necesarias para el liderazgo no se encontraron que fueran definitivas o concluyentes dentro de las personales, pero existen diferentes cualidades como la de realizar relaciones para la institución y de inculcarlo en todos los funcionarios a realizarlo igualmente y también la de descubrir nuevas oportunidades y los problemas de forma clara y oportunamente (p. 84).

Según Maxwell, J. (2007) define al liderazgo como la capacidad de optimizar a los trabajadores de un área, por medio de la guía u orientación de un líder, que

es el que posee la capacidad de influenciar, con el propósito de mejorar las aptitudes y capacidad de estos.

Chiavenato, I. (2007), cita a Maslow, sobre la jerarquía de las necesidades, en donde manifiesta que parten del principio que los motivos del comportamiento humano viven en el mismo: la motivación para su comportamiento y actuación vienen de los impulsos que viven en él, donde una de las partes son necesidades consientes y otras no lo son. Estas se organizan en una pirámide que van en orden de importancia en relación con la conducta humana, en cuya base se encuentran las necesidades primarias, mientras que arriba se encuentran las más intelectuales y sofisticadas, llamadas necesidades secundarias, las cuales son desde la base hacia arriba de la siguiente manera: 1. Necesidades Fisiológicas (hambre o sed, sueño y reposo, abrigo y deseo sexual), 2. Necesidades de Seguridad (supervivencia de la persona), 3. Necesidades Sociales (aceptación, participación, asociación) 4. Necesidades de Aprecio (autoestima, autovaloración, confianza en sí mismo), 5. Necesidades de autorrealización (control, competencia, realización autonomía, independencia, plena realización) (pp. 50-51).

Del mismo modo cita la teoría de los dos factores de Herzberg, quien dice que la motivación depende de 2 factores, los cuales son: Factores higiénicos, que corresponden a las condiciones que envuelven al trabajador, las cuales abarcan las condiciones ambientales y físicas del trabajo, el sueldo, políticas de la institución, la supervisión, los beneficios sociales, el clima laboral, el reglamento de la institución, oportunidades de desarrollo. El otro son los Factores motivacionales, que corresponden lo concerniente con el puesto, a las funciones y sus obligaciones, las cuales promueven como resultado una satisfacción perdurable y un incremento de la productividad muy superior a los valores estándar. La motivación abarca sentimientos de reconocimiento profesional, de realización, de crecimiento, los cuales se muestran por la ejecución de las funciones y tareas que brindan un reto y tienen sentido en el trabajo (p. 53).

Del mismo modo cita la teoría de motivación de Victor H. Vroom, la cual se limita únicamente a la motivación que sirve para la producción, dice que en cada persona tiene 3 factores que establecen su motivación para la producción: 1. Objetivos personales del individuo: que entienden a la seguridad en el cargo,

aprobación social, dinero, reconocimiento y que el trabajo sea atrayente. 2. Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad. Que dice que para el trabajador lo más importante es poseer un buen sueldo y si lo alcanza, su motivación será muy potente para hacer el máximo esfuerzo en su producción. 3. Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad. Si un trabajador presume que realizar mucho esfuerzo tiene escaso efecto en el resultado, procurará a no realizar mucho esfuerzo, que es lo que ocurre con los trabajadores que tienen un cargo en el cual no se le ha capacitado adecuadamente (p. 53).

Para la variable dependiente Desempeño Laboral, según Chiavenato, I. (2011) la define como la acción de cómo se desempeña el trabajador en su puesto de trabajo, de la misma manera ver cuál es su potencial para poder desarrollarse hacia el futuro; esto quiere decir que son las cualidades, los valores y de la importancia de este, en el trabajo (p. 2). Además, dice que vale la pena destacar en su desempeño, de cómo el trabajador se integra con los otros trabajadores, con el puesto que ocupa y con la organización, asimismo de su motivación que tiene este para con su trabajo (pp. 241-242).

De la misma manera Chiavenato, I. (2007) propone que el desempeño laboral depende de las funciones para las que fue contratado el trabajador, donde se especifican las responsabilidades que tiene este los cuales deben estar por escrito, que mayormente se realiza entre el jefe inmediato y el colaborador. Esta transacción de desempeño se cimienta en dos partes primordiales, las cuales son: la relación que tienen las responsabilidades que son básicas (actividades que el trabajador debe desempeñar) y las políticas de desempeño que tiene la institución (la descripción del resultado y objetivo que debe lograr el trabajador) para cada una (p. 264).

Como dimensiones de la variable dependiente Desempeño Laboral tenemos: en primer lugar, a la eficacia que, según Chiavenato, I. (2007) dice que "es una medida de logro de resultados" (p. 132). En segundo lugar, a la Eficiencia, que según Chiavenato (2007) Eficiencia significa "la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles" (p. 52) y por último la tercera dimensión es la Responsabilidad laboral, que según Chiavenato (2007) significa

“el deber de desempeñar la tarea o actividad para la que fue designada la persona” (p. 135).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de Investigación.

Por su finalidad la investigación se planteó como básica, porque se inició en el marco teórico y permaneció en él. Cuantitativa porque según Baptista, P. (2006), Porque se planteó un problema de estudio delimitado, se revisa investigaciones anteriores y sobre ello se realiza el Marco teórico, de la cual deriva en una hipótesis que se expone a una prueba y luego se recolecta datos numéricos del objetivo (p. 11).

Diseño de Investigación.

Según su diseño fue no experimental transversal correlacional. Transversal porque se realizó en un tiempo definido y correlacional porque se realizó con el fin de saber la relación que tiene la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (desempeño laboral).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: La Motivación.

Para Chiavenato, I. (2011) la motivación es lo que impulsa a un individuo para proceder o accionar de una determinada forma o que da inicio a una definida disposición, a un definido comportamiento (p. 7), este empuje a su accionar, se puede encontrar producido de un impulso que se encuentra externamente y de la misma manera este puede producirse en el interior del individuo, en sus procesos mentales (p. 47).

Lamentablemente, las instituciones emplean más los castigos que los premios para cambiar o corregir el desempeño de los trabajadores. Esto quiere decir que mayormente sancionan o reprenden, en vez de motivar o incentivar (Chiavenato, I. 2007, p. 318).

De la misma manera, Maslow (1991), expresa que la motivación es la causa que una persona proceda y que su comportamiento sea de una específica forma. Que se combinan las causas psicológicas, intelectuales y fisiológicas, las cuales determinan en una circunstancia producida, la actuación de este, en la dirección,

la fuerza, la energía y eficacia. Elementos que causan que los pueblos o individuos procedan de algún modo.

Por tal motivo su definición operacional es el impulso, capacidad, esfuerzo, voluntad que consienten al trabajador a efectuar o tomar una determinada conducta ante una situación, a través de sus expectativas, con un liderazgo en su accionar, teniendo capacidad de decisión y buscando un reconocimiento por parte de sus superiores y compañeros.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

Para la variable dependiente Desempeño Laboral, según Chiavenato, I. (2011) la define como la acción de cómo se desempeña el trabajador en su puesto de trabajo, de la misma manera ver cuál es su potencial para poder desarrollarse hacia el futuro; esto quiere decir que son las cualidades, los valores y de la importancia de este, en el trabajo (p. 2). Además, dice que vale la pena destacar en su desempeño, de cómo el trabajador se integra con los otros trabajadores, con el puesto que ocupa y con la organización, asimismo de su motivación que tiene este para con su trabajo (pp. 241-242).

De la misma manera Chiavenato, I. (2007), propone que el desempeño laboral depende de las funciones para las que fue contratado el trabajador, donde se especifican las responsabilidades que tiene este los cuales deben estar por escrito, que mayormente se realiza entre el jefe inmediato y el colaborador. Esta transacción de desempeño se cimienta en dos partes primordiales, las cuales son: la relación que tienen las responsabilidades que son básicas (actividades que el trabajador debe desempeñar) y las políticas de desempeño que tiene la institución (la descripción del resultado y objetivo que debe lograr el trabajador) para cada una (p. 264).

Como definición operacional es la actividad que demuestra el trabajador a través de su desenvolvimiento al efectuar sus funciones de acuerdo a su cargo, con ello demostrando su capacidad laboral, en busca de la eficacia y eficiencia, para lograr las metas y objetivos de su institución.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

El presente estudio se realizó al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Tinguiña. La población está conformada por 26 trabajadores (13 son trabajadores en CAS y 13 trabajadores del D. L. 728). En tal sentido la población es igual a la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se tomó como base lo utilizado en técnicas e instrumentos de recolección de datos por Sosa, C. (2018).

Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para recolectar los datos es la encuesta, lo mismo para la variable independiente como para la variable dependiente.

Para la recolección de los datos de las variables de la presente investigación se utilizó dos cuestionarios, la cual permitirá averiguar sobre la motivación (1) y el desempeño laboral (1) y sus dimensiones.

Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos que se empleó para la recolección de datos son 02 cuestionarios, 01 para la variable independiente Motivación, con 18 items y 01 para la variable dependiente Desempeño Laboral, con 12 items.

Validez de Instrumentos.

La validez y la confiabilidad de los instrumentos se realizó de acuerdo a lo realizado por Sosa, J. (2020), donde se tomó la técnica de juicio de expertos, a los cuales se sometió a su criterio, que fue validado por 3 expertos, en lo cual estos estudiaron el instrumento de acuerdo a dos aspectos por validar: Criterio e Indicadores. Asimismo, la técnica debió cumplir con un promedio de aprobación de valoración, luego el especialista procedió a dar el Visto Bueno a la cartilla de validación y se procedió con la aplicación de la encuesta.

Tabla 1

Expertos que validaron los Instrumentos

N°	Nombre del Experto	Valoración
01	Ana María Carrasco Bendezú	Aplicable
02	Carmen Gisella Gutiérrez Romero	Aplicable
03		
	Promedio	Aplicable

Nota: Descripción de los nombres de los expertos que validaron los Instrumentos. Elaboración Propia.

Confiabilidad del Instrumento.

Se realizó determinando el coeficiente Alfa de Cronbach, este es constantemente empleado para valorar la fiabilidad y en realizar el procesamiento de los resultados, para lo cual se utilizará el software Microsoft Excel.

De la misma forma para alcanzar la confiabilidad del instrumento se empleó la encuesta/cuestionario a los 26 trabajadores administrativos, del cual se determinó el grado de confiabilidad.

En primer lugar, se procesaron los 26 cuestionarios, los cuales determinaron la confiabilidad del instrumento, al confirmar la escala de medida, se estableció el coeficiente alfa de Cronbach, para determinar la existencia de la consistencia interna de los cuestionarios, que el valor de confiabilidad que obtengan, donde si se muestra que el valor de alfa se encuentra entre 0 a 0,5, el instrumento no es confiable, pero si se encuentra su valor entre 0,5 a 0,6 presenta una moderada confiabilidad y si el valor que se encuentra es mayor a 0,6 entonces se deduce que el instrumento tiene alta consistencia y se considera confiable para poder aplicarla.

Los valores hallados del coeficiente alfa de Cronbach para la variable motivación, que contó con 18 elementos fue de 0,781, lo cual muestra que tiene una alta confiabilidad; con respecto al coeficiente alfa de Cronbach para la variable

desempeño laboral, que contó con 12 elementos fue de 0,801, lo cual muestra que tiene una confiabilidad alta. Con lo cual se comprobó continuar con el referido estudio, que tuvo como objetivo el determinar detalladamente las cualidades más importantes relacionadas a las variables de la investigación. Para finalizar los resultados que se obtuvieron se demostraron y concluyeron buscando en todo momento el estudio de carácter científico.

3.5. Procedimientos.

El procedimiento que se utilizó para la recolección de datos, se inició con programar el trabajo en el campo, como primer paso se marcó los dos cuestionarios (1 de motivación y 1 de desempeño laboral) con números, para entregarles a cada uno de los encuestados un mismo número, luego se pasó a conversar con ellos para concientizarlos a que revisen bien las preguntas y que respondan con la mayor fidelidad a cada una de ellas, porque de ello dependía los resultados del estudio; después se pasó a entregarles los cuestionarios, para luego recogerlas y ordenarlas; para luego pasar a su revisión, transcripción, tabulación, centralización, organización, cuantificación con ello realizar un análisis de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos que se obtuvieron con el empleo de los instrumentos, fueron procesados, presentados y analizados en gráficos de barras, se empleó el software estadístico SSPS versión 25 y el software Microsoft Excel, se realizó una descripción de las tablas de frecuencia por dimensiones y luego el resumen de cada variable de estudio, de las encuestas que se realizaron. Para establecer el nivel de percepción de las estrategias de motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Tinguña se hizo uso de tablas.

3.7. Aspectos éticos.

Los aspectos éticos que tuvieron como base la investigación, es la transparencia y objetividad de la información, se tuvieron en cuenta el derecho a la propiedad intelectual, los cuales fueron citados a manera de antecedente de la información en el marco teórico. De la misma forma, al inicio de la investigación se les requirió el consentimiento del personal administrativo de la institución, a los cuales se les garantizó su anonimato, tanto por la información brindada, como el de los

resultados obtenidos, con el fin de resguardar su identidad. La estructura del fundamento teórico de la investigación honra el derecho a la propiedad intelectual, mediante la citación de los autores, el cual se realizó a través del estilo APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Motivación

Nivel	frecuencia	%
Bajo	9	35
Medio	17	65
Total	26	100

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la variable independiente Motivación, de la encuesta realizada con el cuestionario de motivación. Elaboración propia.

El personal administrativo, el 65% presentaron un nivel medio de motivación y el 35% un nivel bajo, no figura ninguno con nivel alto. Predominando el nivel medio de motivación.

Tabla 3*Motivación por dimensiones*

Nivel	DIMENSIONES					
	Reconocimiento		Expectativa		Liderazgo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	88	3	12	3	12
Medio	3	12	23	88	18	69
Alto	0	0	0	0	5	19
Total	26	100	26	100	26	100

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable independiente Motivación, de la encuesta realizada con el cuestionario de motivación. Elaboración propia.

Con respecto a la motivación por dimensiones, en reconocimiento el 88% del personal administrativo se ubicó en el nivel bajo y el 12% en medio; en expectativa el 88% se localiza en el nivel medio y el 12% en bajo y en liderazgo el 69% se pone en el nivel medio, 19% en alto y el 12% en bajo. En consecuencia, prevalece el nivel medio con el 88% y 69% en expectativas y liderazgo.

Tabla 4

Desempeño laboral

Nivel	frecuencia	%
Deficiente	4	15
Regular	22	85
Total	26	100

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la variable dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Desempeño Laboral. Elaboración propia.

En cuanto a desempeño laboral del personal administrativo el 85% se posicionó en el nivel regular y el 15% en el nivel deficiente, no hay ningún trabajador en el nivel bueno. Primando el nivel medio.

Tabla 5*Desempeño laboral por dimensiones*

Nivel	DIMENSIONES					
	Eficacia		Eficiencia		Responsabilidad laboral	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	1	4
Regular	26	100	25	96	25	96
Bueno	0	0	1	4	0	0
Total	26	100	26	100	26	100

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Desempeño Laboral. Elaboración propia.

Sobre desempeño laboral por dimensiones, en eficacia el 100% se localizó en el nivel regular, en eficiencia y responsabilidad laboral, ambas de sitúan en el nivel regular con el 96%, se diferencian porque eficacia el 4% se sitúa en el nivel deficiente y responsabilidad social el 4% en el nivel bueno. De manera que en las tres dimensiones domina el nivel regular.

Tabla 6*Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.*

Motivación		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Baja	Frecuencia	4	5	0	9
	Porcentaje	15,4%	19,2%	0,0%	34,6%
Media	Frecuencia	0	17	0	17
	Porcentaje	0,0%	65,4%	0,0%	65,4%
Alta	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Frecuencia	4	22	0	26
	Porcentaje	15,4%	84,6%	0,0%	100%

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la variable independiente Motivación y la dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Desempeño Laboral. Elaboración propia.

Se distinguió que de 17 trabajadores administrativos que muestran motivación media, el 100% mostraron un desempeño laboral regular; de los 4 trabajadores administrativos que presentan una motivación baja, el 100% muestran un desempeño laboral deficiente, lo cual significa que el 80.8% de los trabajadores encuestados coincide en su categorización de motivación y desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño.

Reconocimiento		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Baja	Frecuencia	4	19	0	23
	Porcentaje	15,4%	73,1%	0,0%	88,5%
Medio	Frecuencia	0	3	0	3
	Porcentaje	0,0%	11,5%	0,0%	11,5%
Alta	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Frecuencia	4	22	0	26
	Porcentaje	15,4%	84,6%	0,0%	100%

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Reconocimiento de la variable independiente Motivación y la variable dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Motivación. Elaboración propia.

Se distinguió que de 23 trabajadores que muestran reconocimiento bajo, 4 tienen desempeño laboral deficiente y 19 desempeño laboral regular; de 3 trabajadores que tienen reconocimiento medio, el 100% presenta un desempeño laboral regular.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión expectativas y el desempeño laboral.

Expectativas		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Baja	Frecuencia	2	1	0	3
	Porcentaje	7,7%	3,8%	0,0%	11,5%
Medio	Frecuencia	2	21	0	23
	Porcentaje	7,7%	80,8%	0,0%	88,5%
Alta	Frecuencia	0	0	0	0
	Porcentaje	0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Frecuencia	4	22	0	26
	Porcentaje	15,4%	84,6%	0,0%	100%

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Expectativas de la variable independiente Motivación y la variable dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Motivación. Elaboración propia.

Se evidenció que de los 22 trabajadores administrativos que presentan desempeño laboral regular, 21 de ellos presentan expectativas de la motivación medio y 1 desempeño laboral deficiente, lo cual significa que el 80.8% de los trabajadores encuestados coincide en su categorización de la dimensión expectativas de la motivación y desempeño laboral.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral.

Liderazgo		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Baja	Frecuencia	1	2	0	3
	Porcentaje	3,8%	7,7%	0,0%	11,5%
Medio	Frecuencia	3	15	0	18
	Porcentaje	11,5%	57,7%	0,0%	69,2%
Alta	Frecuencia	0	5	0	5
	Porcentaje	0%	19,2%	0,0%	19,2%
Total	Frecuencia	4	22	0	26
	Porcentaje	15,4%	84,6%	0,0%	100%

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Liderazgo de la variable independiente Motivación y la variable dependiente Desempeño Laboral, de la encuesta realizada con el cuestionario de Motivación. Elaboración propia.

Se reconoció que de los 17 trabajadores administrativos que presentan desempeño laboral regular, 15 de ellos presentan liderazgo de la motivación medio y 2 desempeño laboral deficiente; lo cual significa que el 57.7% de los trabajadores encuestados coincide en su categorización de la dimensión liderazgo de la motivación y desempeño laboral.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,973	26	0,698
Desempeño laboral	0,950	26	0,231

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de la prueba de normalidad, realizada de los resultados obtenidos de las encuestas realizada a través de los cuestionarios de Motivación y desempeño Laboral, en el software estadístico SSPS versión 25. Elaboración propia.

Se eligió la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, porque la muestra es de 26 trabajadores, se observa que en motivación el nivel de significancia es $0,689 > ,05$, y el de agresividad de $0,231 > ,05$, por lo que ambas siguen una distribución normal, decidiendo la utilización del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 11*Relación de motivación y desempeño laboral.*

Variables/Dimensiones	Medidas	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	0,950
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	26
Reconocimiento	Correlación de Pearson	0,634
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	26
Expectativa	Correlación de Pearson	0,652
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	26
Liderazgo	Correlación de Pearson	0,764
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	26

Nota: Descripción de los resultados obtenidos de la prueba de relación, realizada de los resultados obtenidos de las encuestas realizada a través de los cuestionarios de Motivación y desempeño Laboral, en el software estadístico SSPS versión 25. Elaboración propia.

Al relacionar la motivación y el desempeño laboral encontramos que se ha obtenido un resultado de 0,950, lo cual muestra una positiva correlación muy fuerte. Al relacionar la motivación en las dimensiones reconocimiento, expectativa y liderazgo con la variable desempeño laboral se consiguió el 0,634, 0,652 y 0,764 respectivamente, resultando una correlación positiva considerable.

Respecto al nivel de significancia de la motivación con el desempeño laboral el resultado fue de 0,000 el cual es menor a la significancia estandarizada de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, vale decir, que la motivación guarda relación significativa con el desempeño laboral. Referente a relacionar el nivel de significancia de la variable motivación en las dimensiones reconocimiento, expectativa y liderazgo con desempeño laboral se logra el 0,001, 0,000 y 0,000

respectivamente, demostrando que es menor a 0,05, coincidiendo con lo expuesto anteriormente, es decir, existe relación significativa.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados se reconoce la hipótesis alternativa general que La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguiña, Provincia de Ica, 2021, se establece que hay un coeficiente de correlación positiva muy fuerte y altamente significativa de la variable motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, que ha sido demostrado con los resultados obtenidos en la tabla 10, que se distingue un coeficiente con un nivel de significancia del 5%, afirmando la correlación de Pearson de ($r=0.950$) que muestra una correlación directa significativa de la variable motivación y el desempeño laboral del personal administrativo.

Estos resultados concuerdan con lo que halló Alí, M. (2018) en una investigación realizada en la región Cuzco donde sostiene que se determinó la existencia de un coeficiente muy fuerte, con una correlación directa de las variables factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio en el 2018, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,987 (p, 55).

Este estudio concuerda con el estudio realizado por Anticono, M. (2020), realizada a trabajadores Municipales del distrito de Pampas, en cual se advierte una correlación positiva moderada (0,660) de la motivación y el desempeño laboral con un p-valor (0,000) que es menor a 0,01; dando como aceptada la hipótesis alternativa que muestra una correlación positiva moderada y altamente significativa (p. 29). Por otro lado Sosa, C. (2018), en la región de Moquegua relacionó la motivación laboral y la productividad en 92 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial del Municipio de Mariscal Nieto, deduciendo que hay una unión directa y significativa, lo cual se ha demostrado por el valor de la prueba de Pearson = 0,816 significativo ($p < 0.05$), que por los resultado determina que si hay una motivación laboral eficiente, se obtendrá como resultado una producción laboral adecuada, ósea que sea esta eficiente y eficaz (p, 59).

De la misma forma en la región de San Martín, Rengifo, S. (2021), en el estudio realizado a 115 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, corroboró que hay una correlación moderadamente positiva, lo cual se demostró por el valor de la prueba de Rho de Spearman = 0,719. Asimismo,

señala que el coeficiente de determinación muestra que el 42% del desempeño laboral resulta de la motivación de los empleados de la Municipalidad y el 58% se debe a la motivación. (p, 27).

A nivel internacional Hamas, Y. & Khezendar, R. (2021) coinciden en que existe que existe la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del empleado (p. 70). Del mismo modo, Edo, B. & Ndukwu, N. (2020) concluyen en su investigación, concluye que el éxito laboral de los docentes resulta en mayor medida de la calidad, competencia y destreza generadas a través de la motivación. Por lo tanto, la formación de informar, el reconocimiento, los beneficios salariales / complementarios, así como las buenas condiciones de trabajo, utilizado adecuadamente para mantener y aumentar el nivel de productividad (p. 110). Asimismo, Ali, M., Fatema, M., & Rahman, M. (2019)., en su investigación Impacto de la motivación y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: un estudio empírico llega a la conclusión que, por el resultado obtenido, la correlación indica que tanto los factores de motivación y satisfacción laboral inciden en el desempeño de los trabajadores (p. 9).

Estos autores expresan que se halla una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, el cual puede ser significativo, muy fuerte o fuerte, lo que se encuentra acorde con lo hallado por esta investigación. Pero en la región de Madres de Dios el estudio de Camacho, J. (2017) no concuerda, mostrando una correlación de 0,355 en el coeficiente de Pearson, que significa una relación baja entre las variables motivación y desempeño laboral (p, 83).

Al hacer el análisis de los resultados de la motivación del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, 2021, en este sentido se muestran que el 35% presentan motivación baja y el 65% motivación media, observándose que ninguno presenta una motivación alta. Lo cual concuerda con la investigación realizada en la región Ica por Capcha, E. (2018), la cual se realizó a 50 serenos de la Municipalidad de Santiago y al medir la motivación los resultados que obtuvo señalaron que el 14% de los serenos tienen una motivación laboral baja; el 46% regular; el 36% alta y el 4% muy alto de motivación laboral (p. 37).

Por otro lado, Soto, C. (2018) en su investigación realizada a 92 trabajadores

nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco – 2018, llegó al siguiente resultado; que el 3% tiene una motivación baja, 67% regular y el 30% una motivación alta (p. 35). Sosa, C. (2018) en su investigación realizada a 30 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018, llegó al resultado; que el 4% tiene una motivación baja, 63% regular y el 33% una motivación alta (p. 45). Lo cual concuerda con el estudio realizado.

En lo que respecta al reconocimiento en la motivación tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguña, por el resultado obtenido en la Tabla 10, se distingue que el estadístico de Pearson muestra como resultado 0,634 que muestra que hay un coeficiente de correlación directa de modo medio de la dimensión reconocimiento en la motivación y el desempeño laboral; como un valor de $p=0,001$ que es menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación directa fuerte entre el desempeño laboral y el reconocimiento en la motivación del personal administrativo en la Municipalidad. Según la encuesta realizada, el 88% muestra el reconocimiento en la motivación baja, el 12% medio y ninguno muestra el reconocimiento en la motivación alto.

Esto concuerda con el estudio realizado por Sosa, J. (2020), la cual tuvo como resultados al encuestar a 15 trabajadores de la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, donde el 100% dice no recibir un reconocimiento por un buen trabajo o por el logro de una meta u objetivo (p. 25). De la misma forma Chávez, F. (2020), realiza un estudio a 8 trabajadores de la Municipalidad del Callao, en la que se utilizó la técnica de la entrevista, el cual llegó a los siguientes resultados obtenidos del reconocimiento en la motivación, por el cual se reveló preocupación por que el sector público procura no reconocer el trabajo de sus empleados, comparándolo con el sector privado (p. 21).

Esto contrasta con el artículo científico realizado por Boza, J., Manjarrez, N. y Mendoza, E. (2020) en la que se encuestó a 38 trabajadores de los establecimientos hoteleros Quevedo en Ecuador, quienes llegaron al siguiente resultado, el 3% calificaron al reconocimiento en la motivación que nunca se realiza, el 11% a veces, el 34% algunas veces, el 37% casi siempre y el 16% dijo que siempre se da el reconocimiento en la motivación en los trabajadores

hoteleros de Quevedo. Del mismo modo contrasta con la investigación realizada por Ndungu, D. (2017), denominada Los efectos de las recompensas y el reconocimiento en el desempeño de los empleados en las instituciones educativas públicas: un caso de la Universidad de Kenyatta, Kenia, donde según sus resultados muestra que los empleados están menos motivados con su trabajo con respecto al reconocimiento, superado por los factores del ambiente de trabajo (p. 66).

En lo que respecta a la expectativa en la motivación tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguiña, por el resultado obtenido en la Tabla 10, se distingue que el estadístico de Pearson muestra un resultado de 0,652 que muestra que hay un coeficiente de correlación positiva considerable de la dimensión expectativa en la motivación y el desempeño laboral; con un valor de $p=0,000$ menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación directa fuerte entre el desempeño laboral y la expectativa en la motivación del personal administrativo en la Municipalidad. Según la encuesta realizada, el 88% muestra la expectativa en la motivación media, el 12% baja y ninguno muestra la expectativa en la motivación alto.

Lo cual concuerda con la investigación realizada en la región Ica por Capcha, E. (2018), la cual se realizó a 50 serenos de la Municipalidad de Santiago, por el resultado obtenido, se distingue que el estadístico de Spearman muestra resultado de 0,739 que muestra que hay un coeficiente de correlación directa alta de la dimensión expectativa en la motivación y la variable desempeño laboral; como un valor de $p=0,000$ que es menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación directa y significativa entre la expectativa en la motivación y el desempeño laboral (p. 50). Al medir la expectativa en la motivación los resultados que obtuvo señalaron que el 16% de los serenos tienen una baja expectativa en la motivación; el 44% regular; el 24% alta y el 16% muy alto de expectativa en la motivación (p. 38).

Lo cual concuerda con la investigación realizada por Ababneh, K. (2020), denominado Efectos del cumplimiento de las expectativas, la confianza, la satisfacción laboral y el compromiso en las intenciones de rotación de profesores, cuyo resultado muestran que las expectativas cumplidas tienen

efectos positivos directos en la confianza de los empleados. Los resultados también demuestran que la confianza, el compromiso y la satisfacción laboral median simultáneamente los efectos de las expectativas cumplidas en la intención de quedarse (p. 332).

En lo que respecta al liderazgo en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Tinguiña, por el resultado obtenido en la Tabla 10, se distingue que el estadístico Rho de Pearson muestra un resultado de 0,764 que muestra que hay un coeficiente de correlación positiva considerable de la dimensión liderazgo en la motivación y la variable desempeño laboral; como un valor de $p=0,000$ que es menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación directa fuerte entre el desempeño laboral y el liderazgo en la motivación del personal administrativo en la Municipalidad. Según la encuesta realizada, el 69% muestra la expectativa en la motivación media, el 12% baja y el 19% muestra el liderazgo en la motivación alto.

Lo cual concuerda con la investigación realizada en la región Lima por Vásquez, W. (2018), la cual se realizó a 40 trabajadores de una empresa industrial, por el resultado obtenido, se distingue que el estadístico Rho de Spearman muestra un resultado de 0,553 que muestra que hay un coeficiente de tiene relación positiva moderada y significativa de la dimensión liderazgo en la motivación y la variable desempeño laboral; como un valor de $p=0,000$ que es menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo en la motivación y el desempeño laboral (p. 67).

Del mismo modo concuerda con la investigación realizada en la región Ancash por Blas, E. (2017), la cual se realizó a 22 trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, por el resultado obtenido, se distingue que el estadístico Rho de Pearson muestra un resultado de 0,631 que muestra que hay un coeficiente de tiene relación positiva fuerte, lo que quiere decir que si el liderazgo de los jefes inmediatos mejoran, el desempeño laboral también mejorará y también ocurrirá lo contrario; como un valor de $p=0,000$ que es menor a 0,05; con lo que se determina que hay una relación positiva fuerte y significativa entre el liderazgo en la motivación y el desempeño laboral (p. 57).

Del mismo modo concuerda con la investigación realizada por Bernanthos, B. (2018), denominado la influencia directa e indirecta del liderazgo, la motivación y satisfacción laboral frente al desempeño de los empleados, el cual sus resultados mostraron el liderazgo tiene un efecto positivo y un impacto significativo en la satisfacción laboral. El liderazgo afecta positiva y directamente en el desempeño de los empleados (p. 242).

Al realizar el análisis de los resultados del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, 2021, en este sentido se muestran que el 15% presentan desempeño laboral deficiente y el 85% desempeño laboral regular, observándose que ninguno presenta un desempeño laboral bueno. Esto lo corrobora Mendoza, L. (2018), en su investigación realizada a 59 trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, que llegó al siguiente resultado; el 4% tiene un desempeño laboral bajo y bajo medio, 93% medio y medio alto y el 3% un desempeño laboral alto (p. 65). Por otro lado, Huallpamaita, V. (2018) en su investigación realizada a 59 trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque - Paruro, llegó al siguiente resultado; el 30% tiene un desempeño laboral deficiente, el 37% medio, 23% buena y el 10% un desempeño laboral muy buena (p. 35) la cual se encuentra relacionada con lo hallado por Huerta, F. (2017), en su investigación realizada a 74 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, quienes llegaron al siguiente resultado; el 30% tiene un desempeño laboral malo, 28% regular y el 42% un desempeño laboral alto (p. 51).

Esto contrasta con la investigación realizada por Burga, G. y Wiese, S. (2018), en el personal administrativo de una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, quienes llegaron al siguiente resultado; el 94% tiene un desempeño laboral adecuado y el 6% un desempeño inadecuado (p. 43), la cual se encuentra relacionada con lo hallado por Navarro, E. (2017), en su investigación realizada a 104 serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, quien llegaron al siguiente resultado; el 78% tiene un desempeño laboral alto y el 22% un desempeño laboral medio, ninguno mostró un desempeño laboral bajo (p. 70), al igual sucede con lo realizado en la región de Huánuco por Ramos, E. (2018), en su investigación realizada a 20 colaboradores de la Municipalidad de Baños, quien llegó al siguiente resultado; el 100% tiene un

desempeño laboral adecuado, ninguno se sitúa en desempeño laboral inadecuado y aceptable (p. 39).

Lo mismo sucede con la investigación realizada por Delgado, F., Luces, R. & Yap, F. (2018) en su investigación Nivel de motivación laboral: su relación con el Desempeño del trabajo del personal no académico en el sistema CapSU, que obtuvo como resultado que el personal tiene generalmente un alto nivel de motivación laboral tienen muy buen desempeño en su trabajo. Siempre se espera que los empleados deben dar lo mejor de su capacidad en el trabajo que se les asigna (p. 245).

Los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral en la dimensión eficacia, el 100% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, tiene una eficacia regular, no habiendo ninguno en deficiente, ni buena, en la dimensión eficiencia el 96% tiene una eficiencia regular y el 4% buena, no hallándose a ninguno en deficiente y en la dimensión responsabilidad laboral el 96% tiene una responsabilidad laboral regular y el 4% deficiente, no hallándose a ninguno en buena. Lo que concuerda con la investigación realizada por Kishorel, M. & Krishna, D. (2021), sobre una evaluación de la formación y su eficacia de los empleados en el desempeño laboral: Revisión crítica sobre el sector bancario. Donde demuestra que en la formación la eficacia tiene un efecto significativo y positivo en relación con el desempeño laboral de los empleados (p. 624).

En este tipo de investigaciones se debe tener en cuenta, antes de entregarles el cuestionario, conversar con los encuestados y explicarles el motivo de la investigación y que tienen que brindar una información veraz, que se encuentre dentro de la realidad de la institución, porque de eso dependen los resultados que se obtendrán y las conclusiones a las que se llegarán y por último si realizan 2 o más encuestas se deben marcar para tener presente cuales son las encuestas realizadas por un encuestador, para poder realizar la correlación de las variables.

VI. CONCLUSIONES

En el trabajo de investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguiña, Provincia de Ica, 2021, cuyo valor de Correlación de Pearson = 0.950, la cual es una correlación positiva muy fuerte, la relación es directa y significativa. El nivel de significancia entre motivación y desempeño laboral el resultado fue de 0,000 menor a la significancia estandarizada de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico número uno, se determinó que el reconocimiento en la motivación tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo, cuyo valor de Correlación de Pearson = 0,634, la cual es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa. El nivel de significancia de la variable motivación en la dimensión reconocimiento, con el desempeño laboral se logra el 0,001, demostrando que es menor a 0,05, es decir, existe relación significativa.

Con respecto al objetivo específico número dos se ha determinado que la expectativa en la motivación tiene relación con el desempeño laboral del personal, cuyo valor de Correlación de Pearson = 0,652, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa. El nivel de significancia de la variable motivación en la dimensión expectativa con el desempeño laboral se logra el 0,000, demostrando que es menor a 0,05, es decir, tiene relación significativa.

Y por último con el objetivo específico número tres, se determinó que existe una relación del liderazgo en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0,764, la cual es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa. El nivel de significancia de la variable motivación en la dimensión liderazgo con el desempeño laboral se logra el 0,000, demostrando que es menor a 0,05, es decir, tiene relación significativa.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones del en el presente trabajo de investigación, se recomienda:

1. De acuerdo al grado significativo de relación entre la motivación y el desempeño laboral, que existe en el personal administrativo de la municipalidad y de acuerdo a la modernización del estado, se debe enfatizar la vocación de servicio que debe tener hacia la sociedad, iniciando desde la selección conveniente del personal, hasta su ubicación valiosa en el cargo, que se encuentre coherente con sus capacidades, ofreciéndoles herramientas para su desarrollo personal y profesional. Efectuar evaluaciones de desempeño regulares, con el fin de conocer las áreas de oportunidad del personal, para trabajar en ellas y puedan superarlas. El personal que se encuentra motivado, es capaz de dar mucho más, porque se siente mejor y feliz en su puesto de trabajo y sus funciones las realiza con mayor eficacia.
2. Realizar reconocimientos a un trabajador o un equipo por el buen trabajo realizado o por el logro de una meta u objetivo, más allá de una retribución económica, es una gestión adecuada para el buen desempeño del personal y sobre todo que estos deben ser públicos, porque con ello se muestra que se valora el esfuerzo realizado, proporcionándoles un estímulo que es eficaz en el desempeño laboral. Por otro lado, si los reconocimientos deben ser públicos, las llamadas de atención deben ser privadas, porque disminuye la autovaloración del personal. No siempre el reconocimiento debe ser económico, por ejemplo, la municipalidad puede otorgar carta de felicitaciones y cuando se dé una promoción por un buen trabajo, se debe difundir, porque cuando existen probabilidades de ascender dentro de la institución, el trabajador se esfuerza al máximo y su desempeño se desarrollará de forma eficaz.
3. Revisar que el personal administrativo, se encuentre desempeñando el puesto que más concuerda con sus habilidades, experiencias y competencias profesionales, porque una persona que no se encuentra capacitado o preparado para efectuar las labores de cierto puesto, se

desmotiva y también pasa lo contrario, si se encuentra sobre calificada y sus capacidades superan las funciones del puesto, también se desmotiva.

4. Fomentar el liderazgo, porque es una de las piedras angulares de cualquier institución y funciona como engranaje de las relaciones entre los empleados, autoridades, ciudadanos y con otras instituciones. Es recomendable mantener reuniones semanales con cada empleado, para ganar su confianza y se sienta cómodo. Incentivar al personal a que muestren su opinión, hacerles saber que sus ideas son importantes, porque no hay mayor desmotivación que sentirse ignorados y con ello sentirán que no forman parte de la institución, además porque con sus opiniones o ideas pueden mejorar los procesos y ninguna gestión pública podrá lograr el éxito sin procesos que funcionen adecuadamente y se perdería todo el objetivo de la gestión que es servir a las personas.

Referencias

- Aafis, A., Alhamian, H., Kadija, A., Majdi, A., Mui, D., Pandey, R., Rui, S., Singh A., Yashwiny, N. & Yuen M. (2020). Does Motivation Improve Employees Job Performance? A Case of Absolute Hotel Services. *International journal of Tourism and hospitality in Asia Pasific (IJTHAP)*, 3(3), 9-21. <http://www.ejournal.aibpm.org/index.php/IJTHAP/article/viewFile/940/883>
- Ababneh, K. (2020). Effects of met expectations, trust, job satisfaction, and commitment on faculty turnover intentions in the United Arab Emirates (UAE). *The International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 303-334. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2016.1255904?journalCode=rjih2>
- Akhtar, M., Ali, M., Kumar, T. & Rehman, K. (2021). Unveiling the amenability of public sector Universities' teachers towards modern paradigm of performance management system: A case study of the University of Sindh, Pakistan. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(08), 52-63. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/7949>
- Ali, M. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26846>
- Ali, M., Fatema, M., & Rahman, M. (2019). Impact of motivation and job satisfaction on employee's performance: an empirical study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10. <https://www.journalajeba.com/index.php/AJEBA/article/view/30112>
- Anticona, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52982/Anticona_GMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación (IV ed.) McGraw-Hill, México.

[https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf](https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodolog3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf)

Benavidez, A., Bohórquez, E., Caiche, W. y Pérez, M. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Bernanthos, B. (2018). The direct and indirect influence of leadership, motivation and job satisfaction against employees' performance. *European Research Studies Journal*, 21(2), 236-243 https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/33412/1/The_Direct_and_Indirect_Influence_of_Leadership_Motivation_2018.pdf

Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11942>

Boza, J., Manjarrez, N. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Bridget, I., Ezeh, J., Hart, R., Jude-Peters, A. & Nwachukwu, P. (2019). Employee Motivation and Job Performance of Selected Construction Companies in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(9), 130-137. https://www.researchgate.net/profile/Harianto-Respati/publication/317547509_Lecturer_Job_Performance_Study_Motivation_Emotional_Intelligence_Organizational_Culture_and_Transformational_Leadership_as_Antecedents_with_Job_Satisfaction_as_an_Intervening/links/5df776324585159aa4809f12/Lecturer-Job-Performance-Study-Motivation-Emotional-Intelligence-Organizational-Culture-and-Transformational-Leadership-as-Antecedents-with-Job-Satisfaction-as-an-Intervening.pdf

- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Santo Toribio de Mogrobejo]. Repositorio de Tesis de la USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Camacho, J. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del órgano de asesoramiento de la municipalidad provincial de Tambopata dpto. de Madre de Dios-2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16862>
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35615>
- Carrero, V. y Pinazo, D. (2010). El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo. España: Universidad Jaume I de Castellón. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 3(4), 1-9 <http://reme.uji.es/articulos/apinad6121102100/texto.html>
- Castro-López, G. (2017) Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 3(2), 311-333 <https://dominiodelasciencias.com/files/journals/1/articles/332/public/332-1181-2-PB.pdf>
- Chávez, F. (2020). *Motivación en el servicio público de la Municipalidad del Callao* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41490>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración (VII Ed.) McGraw-Hill, México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (IX ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/C

hiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos
%20Humanos.pdf

- Delgado, F., Luces, R. & Yap, F. (2018). Level of work motivation: Its relationship to job performance of non-academic staff at CapSU System. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(9), 238-246. https://www.researchgate.net/profile/Felyn-Yap/publication/328047168_Level_of_Work_Motivation_Its_Relationship_to_Job_Performance_of_Non-academic_Staff_at_CapSU_System/links/5c5bc70b45851582c3d3e6a5/Level-of-Work-Motivation-Its-Relationship-to-Job-Performance-of-Non-academic-Staff-at-CapSU-System.pdf
- Edo, B. & Ndukwu, N. (2020). Influence of Motivation on Teachers' Job Performance in Secondary Schools, Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 8(3), 105-111 <https://seahipaj.org/journals-ci/sept-2020/IJIPSD/full/IJIPSD-S-13-2020.pdf>
- Elizondo, M., Montalvo, J., Moreno, R. Rodríguez, A. y Segura, X. (2020) Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista ESPACIOS. ISSN, 41(43)*, 53-68. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Fadillah, R., Ismail, B. & Prof, R. A. K. A. N., (2018). The effect of incentive system on job performance motivation as mediator for public sector organization in Uae. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.7), 380-388. https://www.researchgate.net/profile/Rashid-Al-Naqbi/publication/330452577_The_Effect_of_Incentive_System_on_Job_Performance_Motivation_as_Mediator_for_Public_Sector_Organization_in_Uae/links/5c40ff2ea6fdccd6b5b57fc6/The-Effect-of-Incentive-System-on-Job-Performance-Motivation-as-Mediator-for-Public-Sector-Organization-in-Uae.pdf
- Gallegos, Z. y López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la*

Escuela de Posgrado de la UNA PUNO, 7(2), 592-597.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>

Hamas, Y. & Khezendar, R. (2021). Motivation factors and its impact on the job performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), 62-72.
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8271>

Hernández, J. y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107-147. [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Huallpamaita, V. (2018). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huerta, F. (2017). Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11993>

Hur, W., Lee, S., Moon, T. & Shin, Y. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1-12. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6571976/>

Kariuki, M. & Twalib, H. (2020). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya limited. *International Journal of Business Social Sciences & Education*, 2(11), 421-431. https://www.researchgate.net/profile/Medina-Twalib/publication/341112778_Influence_of_motivation_on_employee_performance_at_Telkom_Kenya_limited/links/5eaec3e345851592d6b52c5

f/Influence-of-motivation-on-employee-performance-at-Telkom-Kenya-limited.pdf

- Kishorel, M. & Krishna, D. (2021). An Assessment of Training and Its Effectiveness on Employees' Job Performance": A Critical Review on The Banking Sector of Ethiopia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(5), 619-626.
https://cibg.org.au/article_11698_cc53316534e7c95d4fb50689a6058fe2.pdf
- Kristanti, D. & Pangastuti, R. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 48-60.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/2786>
- Kusumawardhani, A., Sukhumvito, J., Udin, U. & Yuniawan, A. (2020). Public service motivation, work attitudes, and job performance: An empirical study. *Calitatea*, 21(175), 113-119.
<https://www.proquest.com/openview/a5652d78da7ce6516c623f5f0bde6585/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
- Maxwell, J. (2007). El ABC del liderazgo. *Vergara & Riba Editoras*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wCHg8b-65Y4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=El+ABC+del+liderazgo&ots=z4WzElqs5v&sig=IBBa6jRw0edtE3Hlm3ozlos1994#v=onepage&q=El%20ABC%20del%20liderazgo&f=false>
- McAdams, J. (1998). *Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a través de las personas*. Ediciones Díaz de Santos. Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a ... - Jerry L. McAdams - Google Libros

- Mendoza, L. (2018). *Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20240>
- Mora, E. y Mora, M. (2020). Desarrollo de la Motivación Laboral. *Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)*, 1(22), 64-96. <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1021>
- Navarro, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6704>
- Ndungu, D. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research*, 27(17), 42-68. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2183>
- Peltea, B. (2020). Predicting work performance and professional through different types of motivation and self-esteem. *Journal of Communication & Behavioural Sciences*, 1(1), 45-56. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=42&sid=79fbcc19-6a4d-41c7-9910-62621a58120d%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=146163624&db=cms>
- Ramos, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31305>
- Rengifo, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59737>

- Saliu, A. (2018). Leadership styles and motivation on job performance of library personnel in Public University libraries in northcentral Nigeria. Wankasi, Abdulraheem Jamiu; Eromosele, George Osas; Olukade, Abdullahi Oladimeji. *Library Philosophy & Practice*, 3(2), 1-25. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=49&sid=79fbcc19-6a4d-41c7-9910-62621a58120d%40sessionmgr4007>
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017* [Tesis de maestría, Universidad San Luis Gonzaga]. Repositorio de la UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3311>
- Sosa, C. (2018). *Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27128/sosa_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, J. (2020). *Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46861/Sosa_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, C. (2018). *Elementos Motivadores y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Espinar, Cusco-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33833/soto_oc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toyin, D. (2018). The effect of motivation and job performance on library personnel effectiveness in University libraries en Nigeria. Olowosoke, Grace Olubunmi. *Library Philosophy & Practice*, 3(5), 1-27. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=45&sid=79fbcc19-6a4d-41c7-9910-62621a58120d%40sessionmgr4007>

Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/235/324>

Vásquez, W. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16636>

ANEXOS

<p>¿De qué manera la expectativa en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguina?</p>	<p>Determinar la relación de la expectativa en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguina.</p>	<p>La expectativa en la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad del distrito de La Tinguina.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño Laboral</p>	<p>Desempeño Laboral: Según Chiavenato, I. (2011) el desempeño laboral es como se desempeña el trabajador en su puesto de trabajo, de la misma manera ver cuál es su potencial para poder desarrollarse hacia el futuro; esto quiere decir que son las cualidades, los valores y de la importancia de este en el trabajo.</p>	<p>Desempeño Laboral: Es la actividad que demuestra el trabajador a través de su desenvolvimiento o al efectuar sus funciones de acuerdo a su cargo, con ello demostrando su capacidad laboral, en busca de la eficacia y eficiencia, para lograr las metas y objetivos de su institución.</p>	<p>Eficacia Eficiencia Responsabilidad Laboral</p>	<p>Metas Conocimiento del Trabajo Productividad Competencia Cumplimiento oportuno Cumplimiento eficiente</p>	<p>Ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4= casi siempre 5= Siempre</p>		<p>Instrumento: Cuestionario para desempeño laboral aplicada al personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguina en forma individual.</p>	
<p>Diseño de la Investigación</p>											
<p>¿De qué manera el liderazgo de la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguina?</p>	<p>Determinar la relación del liderazgo en la motivación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de La Tinguina.</p>	<p>El liderazgo de la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad del distrito de La Tinguina.</p>								<p>Investigación Cuantitativa Tipo: Descriptiva aplicada Diseño de investigación: No experimental transversal correlacional.</p>	

ANEXO N° 3 BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO

VARIABLE MOTIVACIÓN

Personal Administrativo	ÍTEMS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Pers. Adm. 1	3	1	3	2	2	4	1	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	62
Pers. Adm. 2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	5	5	5	5	5	2	3	3	50
Pers. Adm. 3	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	4	2	3	4	4	2	3	3	42
Pers. Adm. 4	1	1	2	1	1	1	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	38
Pers. Adm. 5	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	33
Pers. Adm. 6	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	61
Pers. Adm. 7	1	1	2	1	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	40
Pers. Adm. 8	1	1	2	1	1	2	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	42
Pers. Adm. 9	1	1	4	1	1	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	54
Pers. Adm. 10	4	1	2	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	58
Pers. Adm. 11	4	1	2	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	3	4	52
Pers. Adm. 12	1	1	1	1	2	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	47
Pers. Adm. 13	1	2	1	2	1	4	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	3	4	51
Pers. Adm. 14	1	1	4	1	1	2	1	1	4	2	4	1	1	5	5	5	5	5	49
Pers. Adm. 15	2	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	55
Pers. Adm. 16	2	1	1	1	1	3	4	4	4	1	4	2	3	3	5	5	5	5	54
Pers. Adm. 17	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	50
Pers. Adm. 18	1	1	4	2	1	1	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	59
Pers. Adm. 19	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	47
Pers. Adm. 20	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	5	47
Pers. Adm. 21	1	1	1	1	1	4	3	3	4	2	4	2	1	4	4	2	4	2	44
Pers. Adm. 22	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	3	2	2	1	4	3	1	1	40
Pers. Adm. 23	1	2	1	1	3	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	4	36
Pers. Adm. 24	2	1	1	1	1	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	44
Pers. Adm. 25	1	1	1	1	2	2	2	2	5	2	3	1	2	3	3	3	3	2	39
Pers. Adm. 26	1	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	2	1	3	3	3	3	2	37
TOTAL	40	31	48	39	43	62	78	82	101	56	86	56	70	89	92	85	88	85	1231

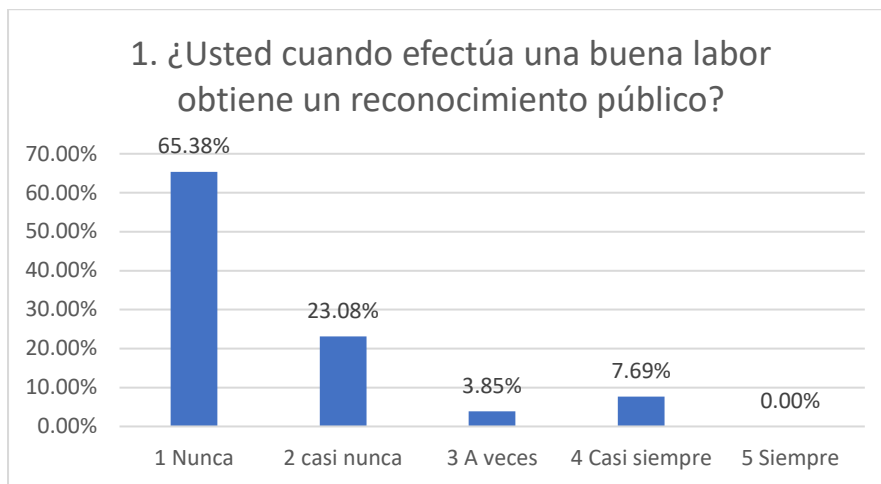
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Personal Administrativo	ÍTEMS												Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Pers. Adm. 1	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	53
Pers. Adm. 2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	43
Pers. Adm. 3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	37
Pers. Adm. 4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	35
Pers. Adm. 5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	31
Pers. Adm. 6	4	2	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	47
Pers. Adm. 7	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	37
Pers. Adm. 8	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	39
Pers. Adm. 9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	44
Pers. Adm. 10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
Pers. Adm. 11	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	44
Pers. Adm. 12	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	41
Pers. Adm. 13	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	43
Pers. Adm. 14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	43
Pers. Adm. 15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	44
Pers. Adm. 16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	44
Pers. Adm. 17	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	43
Pers. Adm. 18	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	44
Pers. Adm. 19	3	3	2	4	4	3	5	5	4	3	3	2	41
Pers. Adm. 20	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	42
Pers. Adm. 21	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	40
Pers. Adm. 22	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	37
Pers. Adm. 23	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	33
Pers. Adm. 24	3	3	2	3	4	2	5	5	3	3	5	2	40
Pers. Adm. 25	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	2	37
Pers. Adm. 26	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	34
TOTAL	82	75	86	100	98	81	102	100	91	73	103	69	1060

ANÁLISIS DESCRIPTIVO
VARIABLE MOTIVACIÓN
POR ÍTEMS

ÍTEMS	1 Nunca	2 casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	TOTAL
ITEMS 1	17	6	1	2		26
% ITEMS 1	65.38%	23.08%	3.85%	7.69%	0.00%	100.00%
ITEMS 2	21	5				26
% ITEMS 2	80.77%	19.23%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
ITEMS 3	13	7	3	3		26
% ITEMS 3	50.00%	26.92%	11.54%	11.54%	0.00%	100.00%
ITEMS 4	15	9	2			26
% ITEMS 4	57.69%	34.62%	7.69%	0.00%	0.00%	100.00%
ITEMS 5	15	7	2	2		26
% ITEMS 5	57.69%	26.92%	7.69%	7.69%	0.00%	100.00%
ITEMS 6	5	11	5	5		26
% ITEMS 6	19.23%	42.31%	19.23%	19.23%	0.00%	100.00%
ITEMS 7	4	4	6	12		26
% ITEMS 7	15.38%	15.38%	23.08%	46.15%	0.00%	100.00%
ITEMS 8	2	5	6	13		26
% ITEMS 8	7.69%	19.23%	23.08%	50.00%	0.00%	100.00%
ITEMS 9		1	3	20	2	26
% ITEMS 9	0.00%	3.85%	11.54%	76.92%	7.69%	100.00%
ITEMS 10	6	13	4	3		26
% ITEMS 10	23.08%	50.00%	15.38%	11.54%	0.00%	100.00%
ITEMS 11	1	4	8	12	1	26
% ITEMS 11	3.85%	15.38%	30.77%	46.15%	3.85%	100.00%
ITEMS 12	5	15	4	1	1	26
% ITEMS 12	19.23%	57.69%	15.38%	3.85%	3.85%	100.00%
ITEMS 13	4	9	6	5	2	26
% ITEMS 13	15.38%	34.62%	23.08%	19.23%	7.69%	100.00%
ITEMS 14	1	5	7	8	5	26
% ITEMS 14	3.85%	19.23%	26.92%	30.77%	19.23%	100.00%
ITEMS 15		5	8	7	6	26
% ITEMS 15	0.00%	19.23%	30.77%	26.92%	23.08%	100.00%
ITEMS 16		7	10	4	5	26
% ITEMS 16	0.00%	26.92%	38.46%	15.38%	19.23%	100.00%
ITEMS 17	1	3	12	5	5	26
% ITEMS 17	3.85%	11.54%	46.15%	19.23%	19.23%	100.00%
ITEMS 18	1	7	7	6	5	26
% ITEMS 18	3.85%	26.92%	26.92%	23.08%	19.23%	100.00%

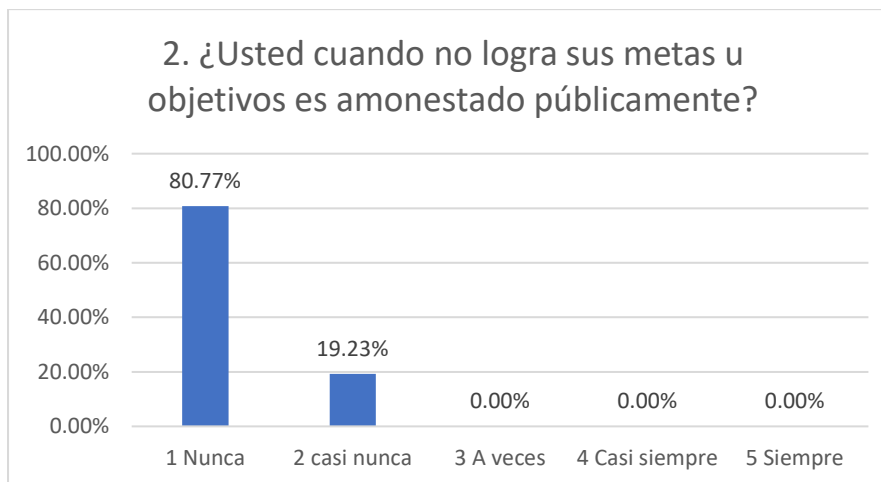
ÍTEMS 1



Análisis descriptivo: El Reconocimiento Público por un trabajo bien realizado o logrado alguna meta, es una estrategia que se usa para reforzar las conductas positivas del personal, para que muestren una actitud positiva, seguridad y confianza en sí mismos, para lograr un mayor compromiso, mejores resultados y desempeño laboral.

Para el 65.38% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, nunca le han dado un Reconocimiento Público por un buen trabajo, el 23.08% manifiesta que casi nunca, el 3.85% dijo que a veces lo hacen y el 7.69% mencionó que ello se realiza casi siempre. Ninguno manifestó que siempre se realiza.

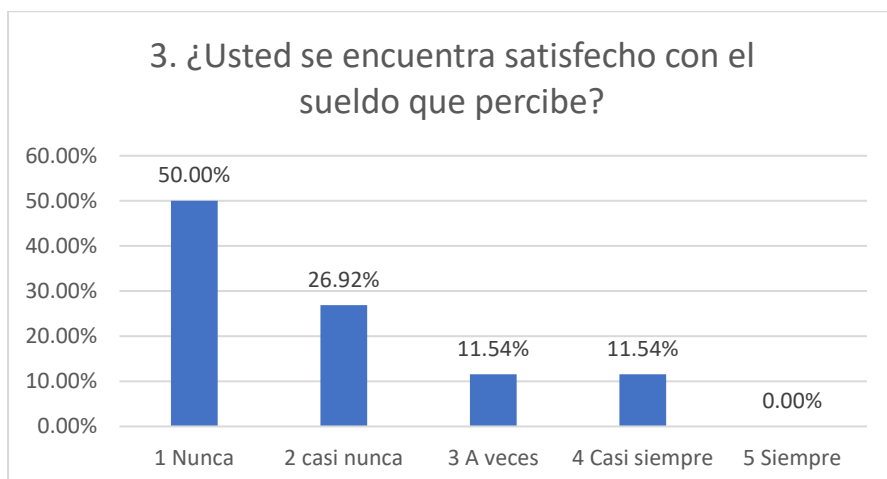
ÍTEMS 2



Análisis descriptivo: La amonestación pública es lo contrario al reconocimiento público, si es cierto que cuando realizas un mal trabajo o cometes una falta, la amonestación o llamada de atención se debe realizar en privado.

El 80.77% manifiesta que nunca se realiza esta práctica en la Municipalidad de La Tinguiña y el 19.23%, dice que casi nunca, lo cual está muy bien.

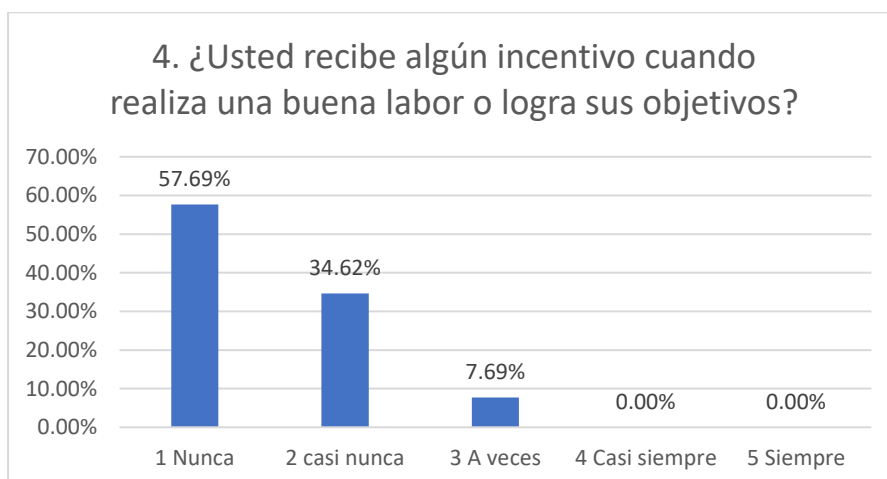
ÍTEMS 3



Análisis descriptivo: El sueldo o remuneración que percibe el personal por el desempeño de su cargo o puesto, el cual es importante porque es una forma de motivarlos.

La mitad del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se encuentran satisfechos con el sueldo que perciben, mientras que el 26.92% dice que casi nunca, el 11.54% a veces y el 11.54% casi siempre; nadie se encuentra satisfecho siempre.

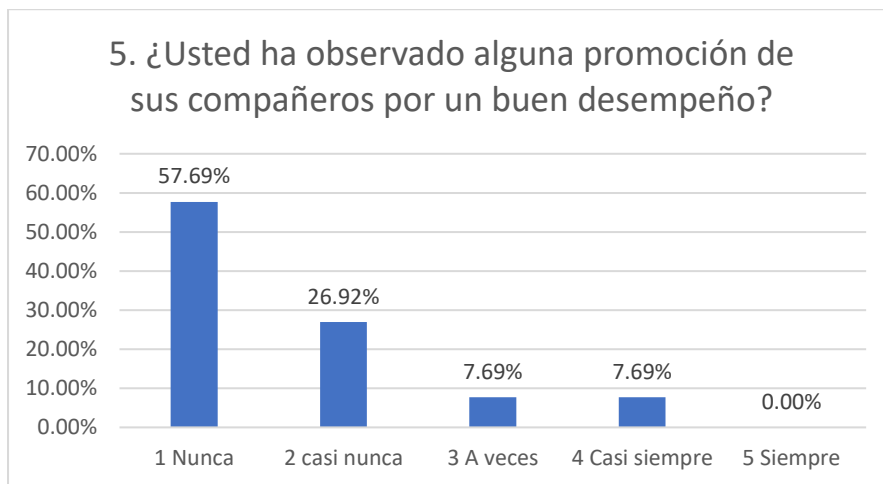
ÍTEMS 4



Análisis descriptivo: El incentivo o premio por un buen trabajo o por el logro de sus metas, es una forma de motivar al personal, con el cual se reconoce sus logros y su buen desempeño.

El 57.69% del personal de la Municipalidad de La Tinguña, dice que nunca han recibido un incentivo por el trabajo bien realizado o por el cumplimiento de las metas u objetivos, el 34.62% casi nunca y el 7.69% a veces; ninguno manifestó que casi siempre o siempre se realiza esta actividad para reconocer el esfuerzo de ellos.

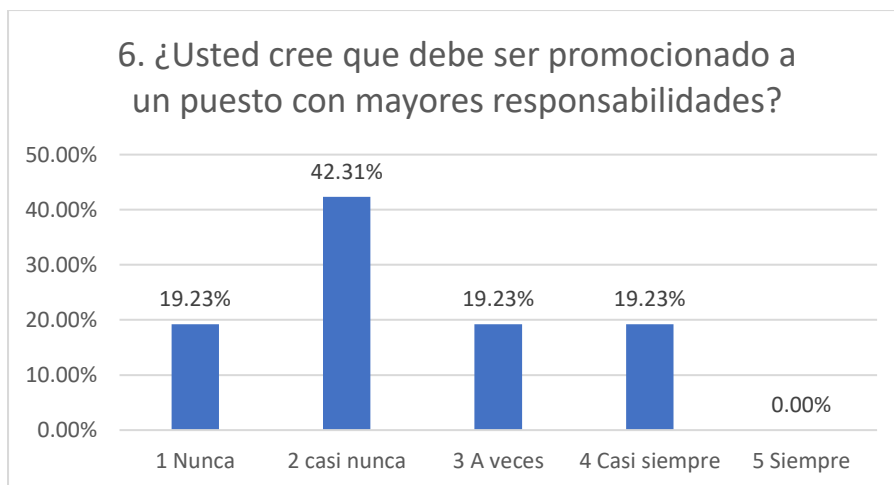
ÍTEM 5



Análisis descriptivo: La promoción o ascenso por realizar el trabajo de forma eficaz y eficiente, es una forma de motivar al personal, con el cual se reconoce sus logros y su buen desempeño, dándole mayores responsabilidades, autoridad y sobre todo un mejor sueldo.

El 57.69% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se realiza, el 26.92% casi nunca, el 7.69% a veces y el 7.69% dijo que casi siempre; ninguno manifestó que siempre se realiza esta actividad para reconocer el esfuerzo de ellos.

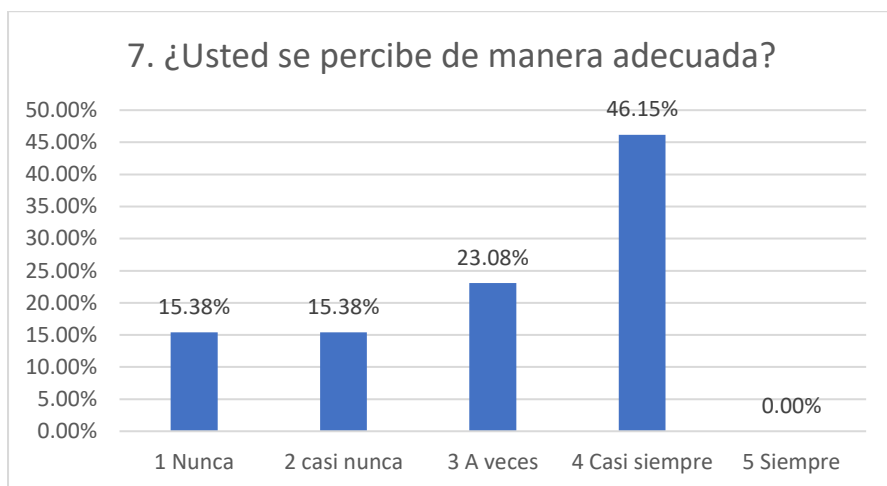
ÍTEM 6



Análisis descriptivo: La percepción del personal de ser promocionado a un puesto de mayores responsabilidades, es para observar si se sienten con la capacidad, actitud y aptitud para esta.

El 19.23% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca ha sentido que debería ser promocionado, el 42.31% casi nunca, el 19.23% a veces y el 19.23% dijo que casi siempre; ninguno manifestó que siempre piensa que debería ser promocionado a un puesto con mayores responsabilidades.

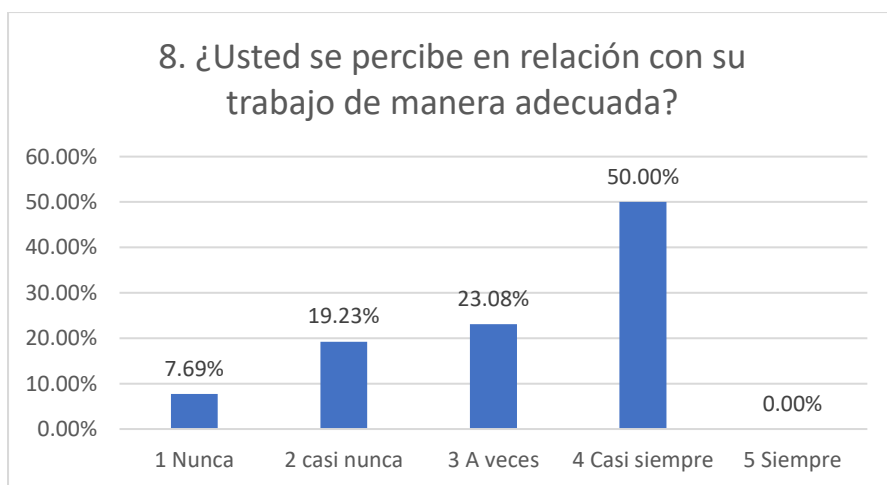
ÍTEMS 7



Análisis descriptivo: La percepción que tenemos de nosotros mismos, es lo que uno piensa sobre sí mismo, lo cual va a depender de nuestra autoestima.

El 15.38% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se percibe de una manera adecuada, el 15.38% casi nunca, el 23.08% a veces y el 46.15% dice que casi siempre se percibe de una manera adecuada; ninguno manifestó que siempre.

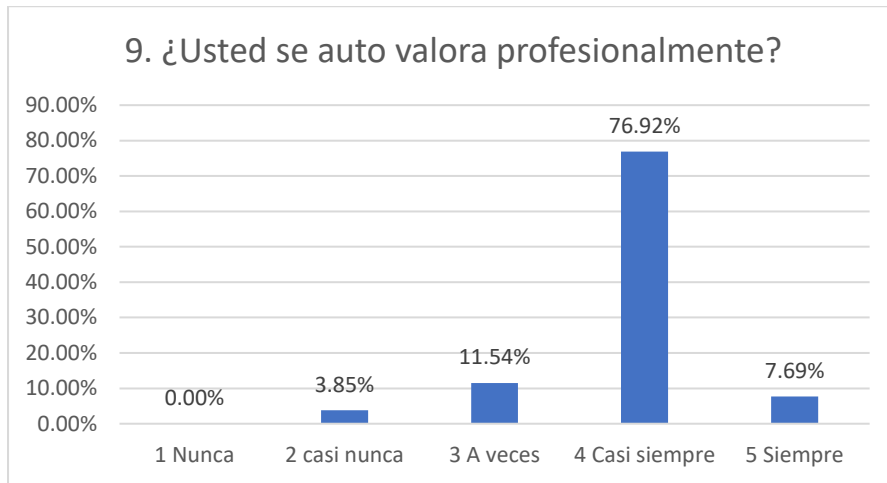
ÍTEMS 8



Análisis descriptivo: La percepción que tienen sobre el trabajo que realizan, es de suma importancia ya que se va a ver reflejada en una ineficiencia de los procedimientos y procesos dentro de la Municipalidad de La Tinguña.

El 7.69% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca percibe que su trabajo realizado es de una manera adecuada, el 19.23% casi nunca, el 23.08% a veces y el 50.00% dice que casi siempre percibe su trabajo de una manera adecuada; ninguno manifestó que siempre lo realiza de la mejor forma.

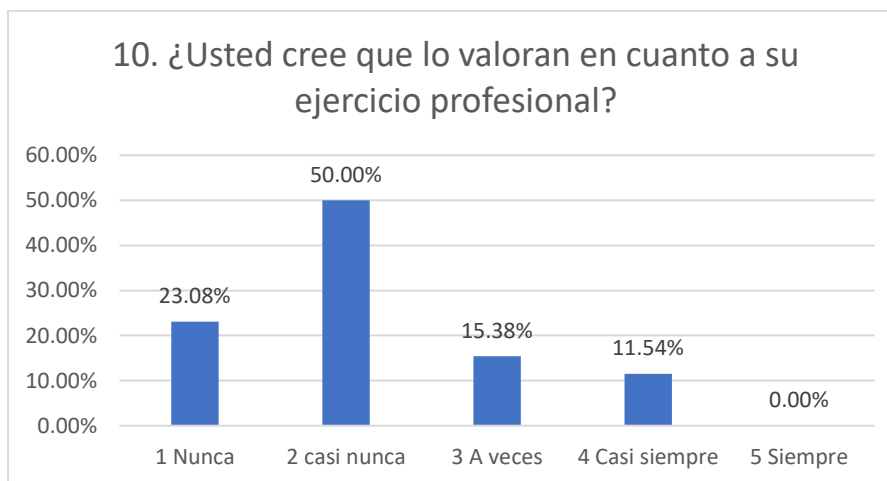
ÍTEMS 9



Análisis descriptivo: La autovaloración profesional es la forma de como usas el trabajo realizado, para sentirte bien contigo mismo.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca se valora profesionalmente, el 11.54% a veces, el 76.92% casi siempre y el 7.69% dice que siempre se valora profesionalmente.

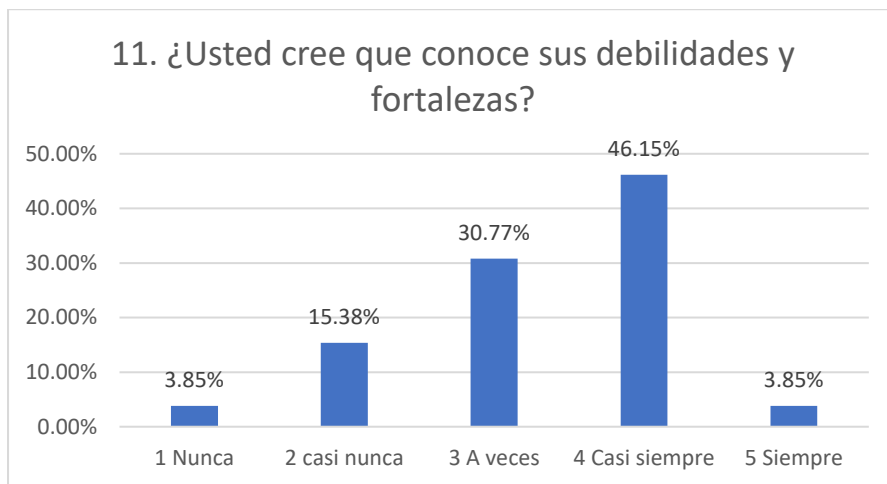
ÍTEMS 10



Análisis descriptivo: Que te valoren profesionalmente por el trabajo realizado es muy importante, porque con ello aprecian y reconocen tu trabajo, ello ayuda a tu motivación.

El 23.08% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se valora su trabajo profesional, el 50.00% casi nunca, el 15.38% a veces y el 11.54% dice que casi siempre valoran su trabajo; ninguno manifestó que siempre lo realizan.

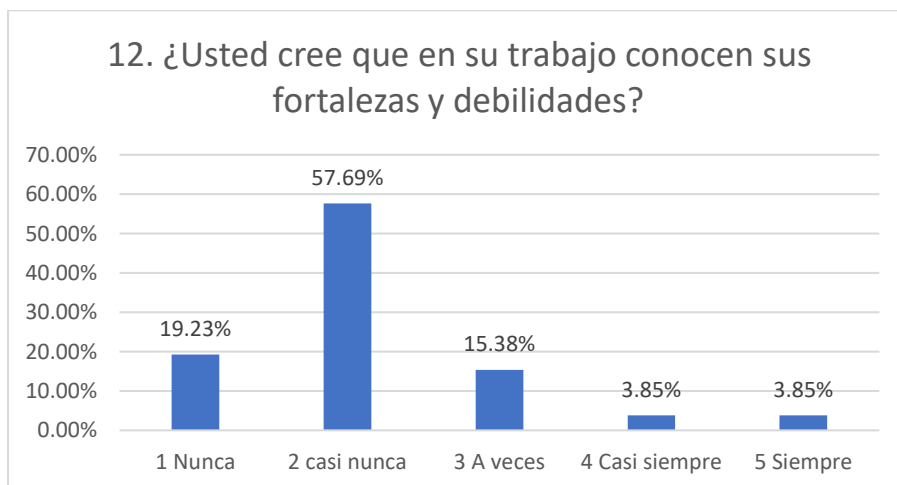
ÍTEM 11



Análisis descriptivo: Conocer tus debilidades y fortalezas es muy importante, ya que conociéndolas puedes mejorarlas o mantenerlas en el caso de las fortalezas.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguíña dice que nunca ha conocido o conoce sus debilidades y fortalezas, el 15.38% casi nunca, el 30.77% a veces, el 46.15% dice que casi siempre y el 3.85% manifestó que siempre los conoce.

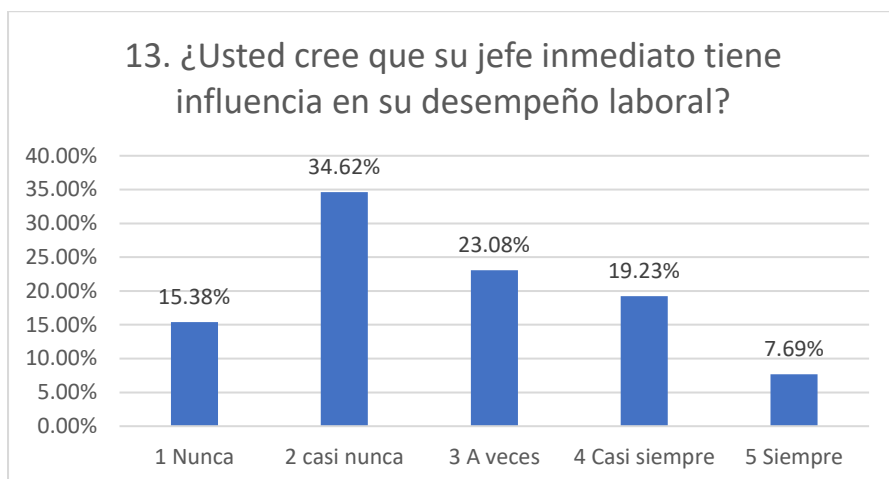
ÍTEM 12



Análisis descriptivo: Conocer tus debilidades y fortalezas es muy importante y que en tu trabajo lo conozcan es mucho más, ya que con ello te pueden ayudar a mejorarlas o mantenerlas en el caso de las fortalezas.

El 19.23% del personal de la Municipalidad de La Tinguíña dice que nunca han conocido o conocen en su trabajo, sus debilidades y fortalezas, el 57.69% casi nunca, el 15.38% a veces, el 3.85% dice que casi siempre y el 3.85% manifestó que siempre lo conocen.

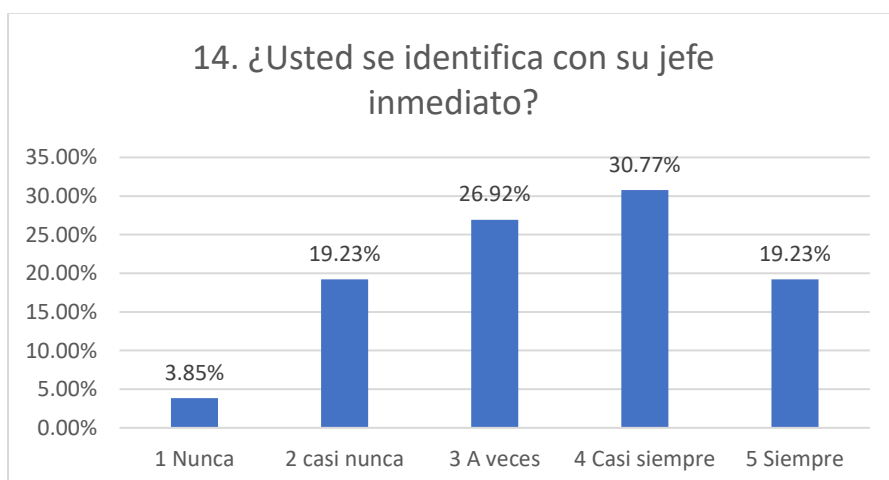
ÍTEM 13



Análisis descriptivo: La influencia que puede tener un jefe en tu desempeño es importante porque este busca que el comportamiento de sus subordinados se encuentra orientados hacia una meta u objetivo y ello es exitoso cuando encuentra el equilibrio entre el cumplimiento de las metas y su preocupación por ellos.

El 15.38% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca su jefe tiene influencia en su trabajo, el 34.62% casi nunca, el 23.08% a veces, el 19.23% dice que casi siempre y el 7.69% manifestó que siempre tiene influencia.

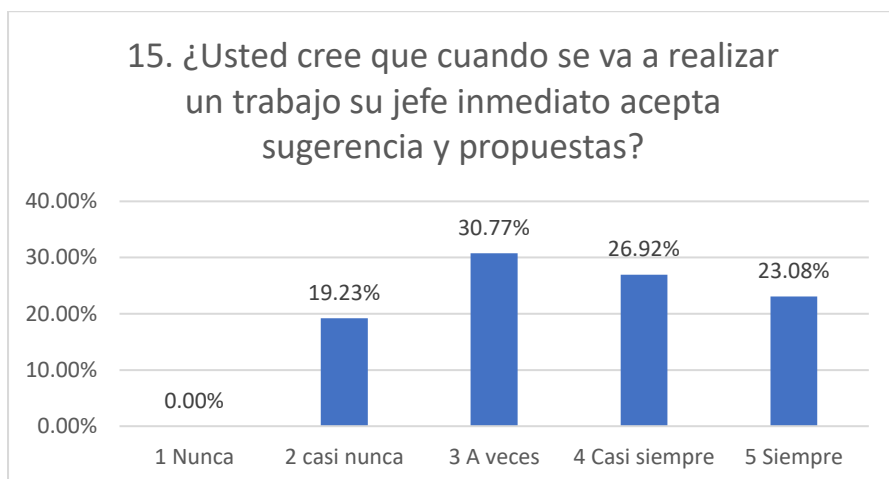
ÍTEM 14



Análisis descriptivo: La identificación que el personal de la Municipalidad de La Tinguña pueda tener con su jefe inmediato es importante por el impacto positivo que pueda tener en la institución; lo que buscan es que este sea más accesible, abierto y colaborador.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se identifica con su jefe inmediato, el 19.23% casi nunca, el 26.92% a veces, el 30.77% dice que casi siempre y el 19.23% manifestó que siempre se identifica con él.

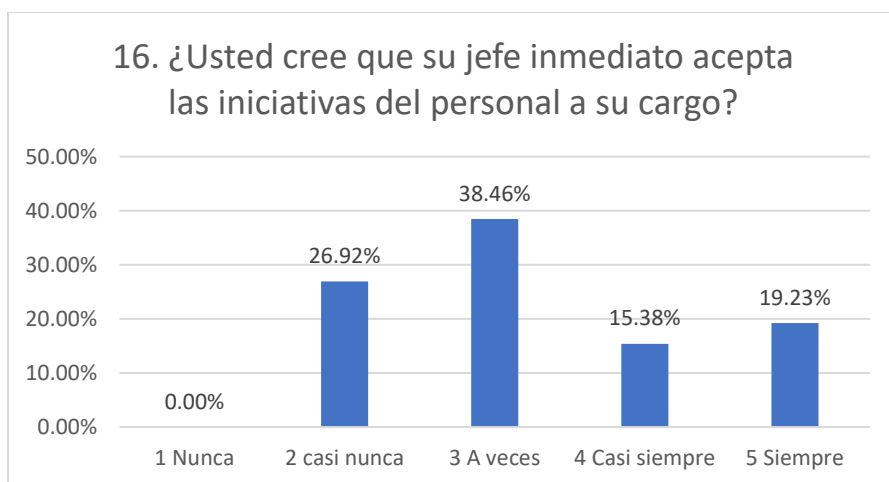
ÍTEMS 15



Análisis descriptivo: Que tu jefe inmediato acepte sugerencias y propuesta para realizar un trabajo es muy importante, a pesar que la responsabilidad es de él, este se muestra abierto a realizarlo de la mejor forma y con ello te da la libertad de hacerlo responsablemente.

El 19.23% del personal de la Municipalidad de La Tinguiña dice que casi nunca su jefe inmediato acepta sugerencias y propuestas para realizar un trabajo, el 30.77% a veces, el 26.92% casi siempre y el 23.08% dice que siempre las acepta.

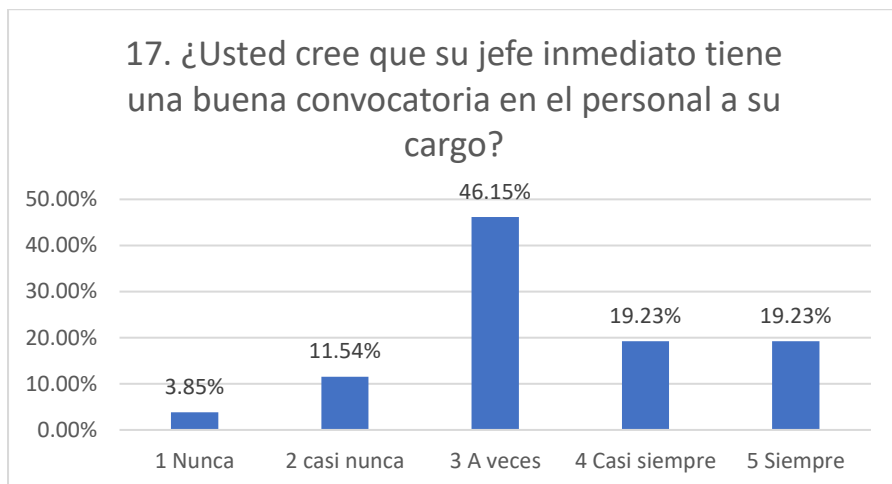
ÍTEMS 16



Análisis descriptivo: Que tu jefe inmediato acepte tus iniciativas para realizar un trabajo es muy importante, porque acepta que tengas una actitud proactiva y ello llevará a realizar el trabajo de la mejor forma, con la mayor responsabilidad y asegurando el cumplimiento del mismo.

El 26.92% del personal de la Municipalidad de La Tinguiña dice que casi nunca su jefe inmediato acepta las iniciativas del personal administrativo para realizar un trabajo, el 38.46% a veces, el 15.38% casi siempre y el 19.23% dice que siempre las acepta.

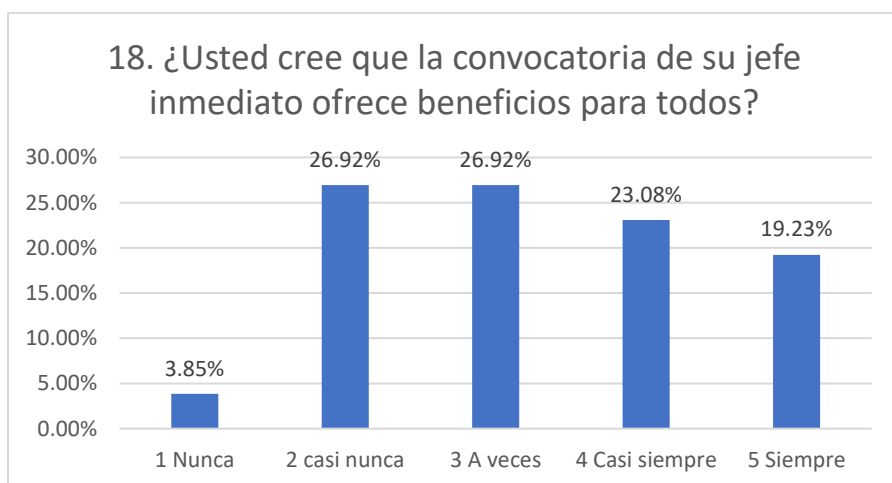
ÍTEMS 17



Análisis descriptivo: La convocatoria que puede tener un jefe en el desempeño de sus subordinados es importante porque influye en su conducta y esta solo se da, si este busca que el beneficio sea para todas las partes.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca su jefe tiene una buena convocatoria con el personal que se encuentra a su cargo, el 11.54% casi nunca, el 46.15% a veces, el 19.23% dice que casi siempre y el 19.23% manifestó que siempre tiene una muy buena convocatoria.

ÍTEMS 18



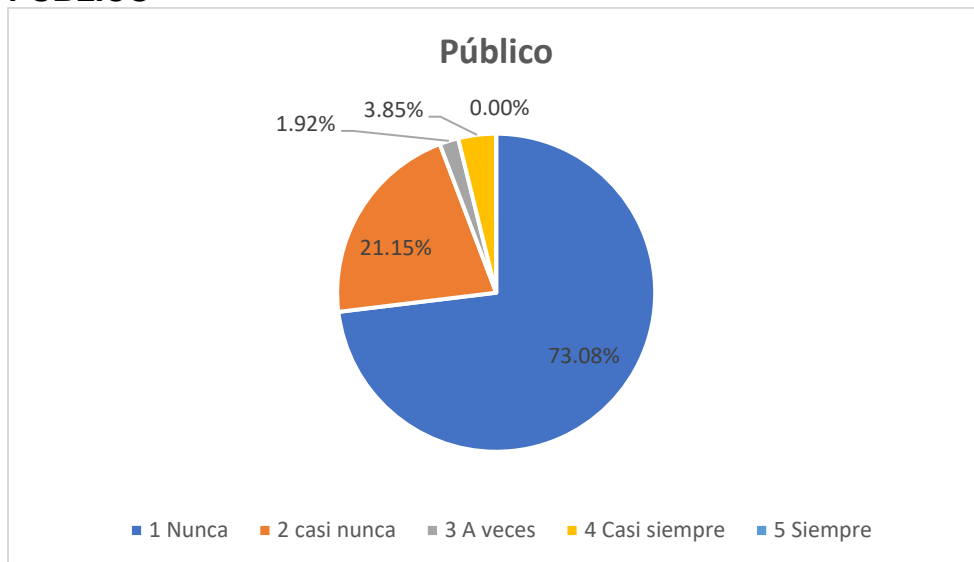
Análisis descriptivo: La convocatoria que puede tener el jefe inmediato tiene que ofrecer beneficios para todos, sino esta no se da.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca la convocatoria de su jefe inmediato ofrece beneficios para todos, el 26.92% casi nunca, el 26.92% a veces, el 23.08% dice que casi siempre y el 19.23% manifestó que siempre la convocatoria tiene beneficios para todos.

POR INDICADOR

Respuesta	1 Nunca	2 casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	TOTAL
Público	38	11	1	2	0	52
	73.08%	21.15%	1.92%	3.85%	0.00%	100.00%
Económico	28	16	5	3	0	52
	53.85%	30.77%	9.62%	5.77%	0.00%	100.00%
Promoción	20	18	7	7	0	52
	38.46%	34.62%	13.46%	13.46%	0.00%	100.00%
Autopercepción	6	9	12	25	0	52
	11.54%	17.31%	23.08%	48.08%	0.00%	100.00%
Autovaloración	6	14	7	23	2	52
	11.54%	26.92%	13.46%	44.23%	3.85%	100.00%
Autoconocimiento	6	19	12	13	2	52
	11.54%	36.54%	23.08%	25.00%	3.85%	100.00%
Influencia	5	14	13	13	7	52
	9.62%	26.92%	25.00%	25.00%	13.46%	100.00%
Aceptación	0	12	18	11	11	52
	0.00%	23.08%	34.62%	21.15%	21.15%	100.00%
Convocatoria	2	10	19	11	10	52
	3.85%	19.23%	36.54%	21.15%	19.23%	100.00%

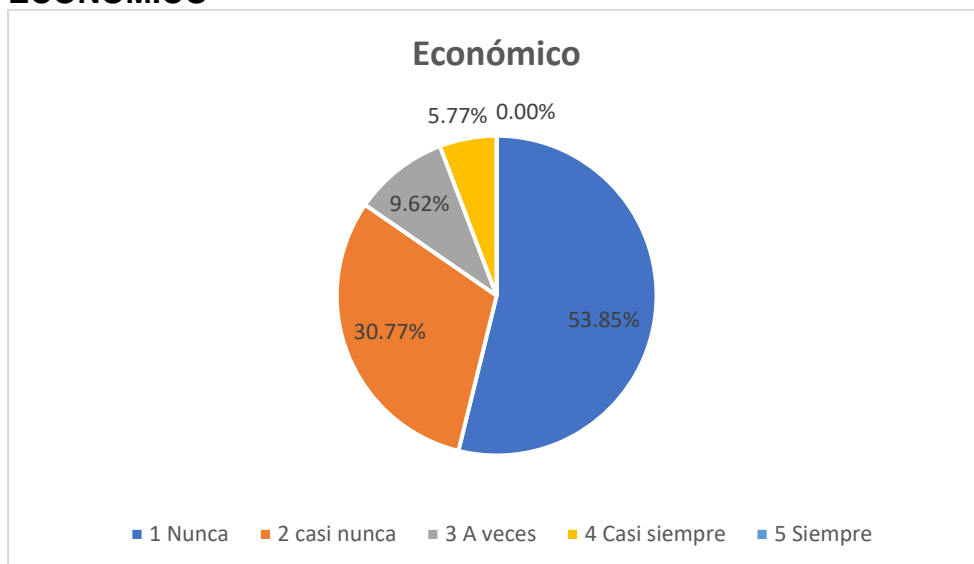
PÚBLICO



Análisis descriptivo: Los reconocimientos se deberían realizar públicamente porque el que es reconocido lo ve como un premio, los demás integrantes pueden aprender de ello y el que está reconociendo le puede ayudar en ahorrar tiempo, en el caso que tenga a varios por darle un reconocimiento.

El 73.08% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se realiza reconocimiento público por realizar un buen trabajo o lograr un objetivo, el 21.15% dice que casi nunca, el 1.92 a veces, el 3.85% casi siempre y nadie dijo que siempre se realizan los reconocimientos.

ECONÓMICO



Análisis descriptivo: Así como es importante el reconocimiento público, el reconocimiento económico es así de importante, ya que el personal se sentirá valorado y con ello feliz, la cual se verá contagiada con el equipo y este mejorará y con ello se podrá retener al personal talentoso.

El 53.85 del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca se le ha reconocido económicamente, el 30.77 dijo que casi nunca, el 9.62% a veces, el 5.77% casi siempre y ninguno dice que siempre se les reconoce económicamente.

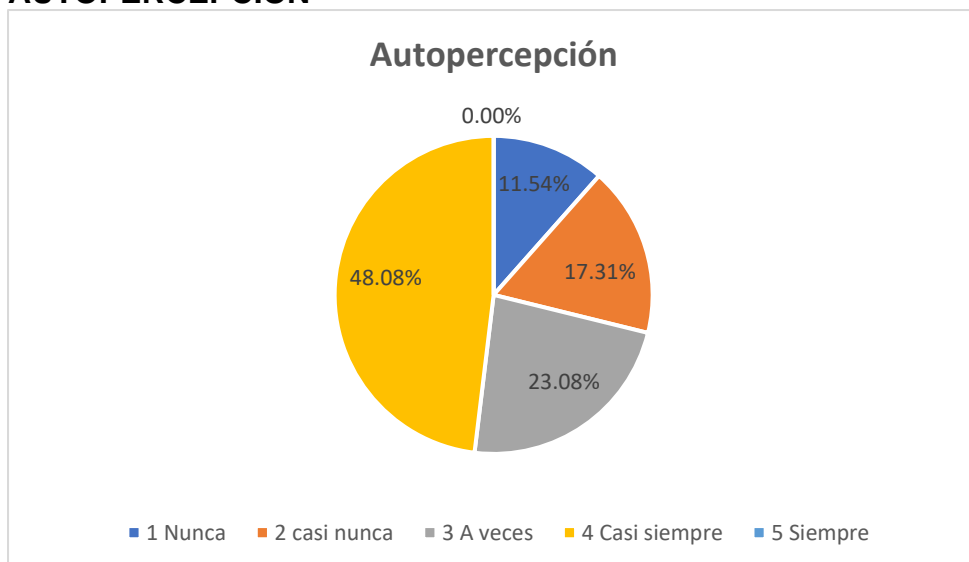
PROMOCIÓN



Análisis descriptivo: El reconocimiento por medio de una promoción por realizar su trabajo con eficiencia y eficacia, es importante porque permite valorar las capacidades del trabajador, como su antigüedad y también la fidelidad de este, porque si no, nunca se sentirá reconocido.

El 38.46% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña dice que nunca ha visto que se haya realizado un reconocimiento de promoción por realizar un buen trabajo o lograr un objetivo, el 34.62% dice que casi nunca, el 13.46% a veces, el 13.46% casi siempre y nadie dijo que siempre se realizan los reconocimientos por promoción.

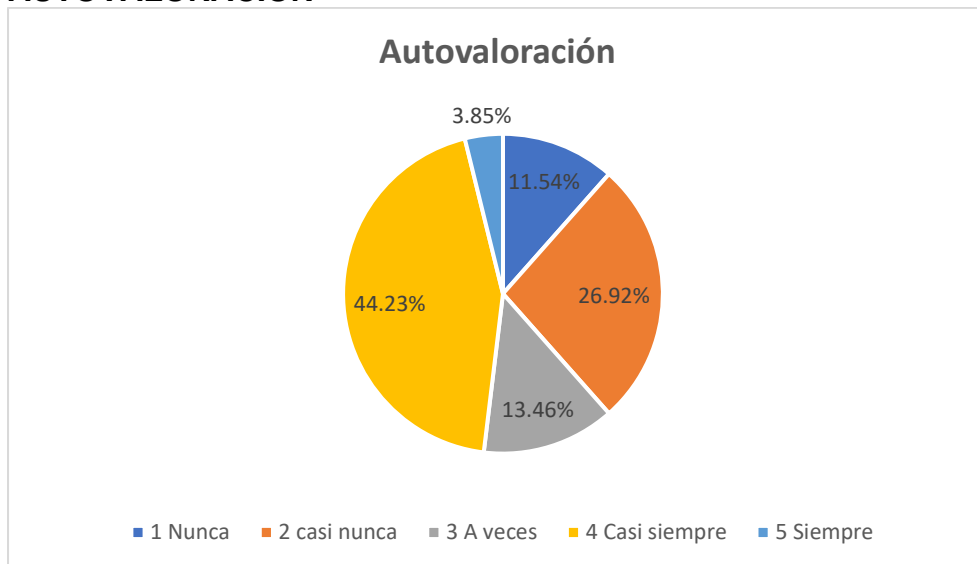
AUTOPERCEPCIÓN



Análisis descriptivo: La importancia que tiene que el personal administrativo de la Municipalidad se realice una autopercepción buena, es porque esta servirá para que comprenda sus emociones, su estado de ánimo y en qué situación sentimental se encuentra.

El 11.54% del personal administrativo de la Municipalidad dice que nunca se realiza una autopercepción buena, el 17.31 dijo que casi nunca, el 23.08% a veces, el 48.08% casi siempre y ninguno dice que siempre se realiza una buena autopercepción.

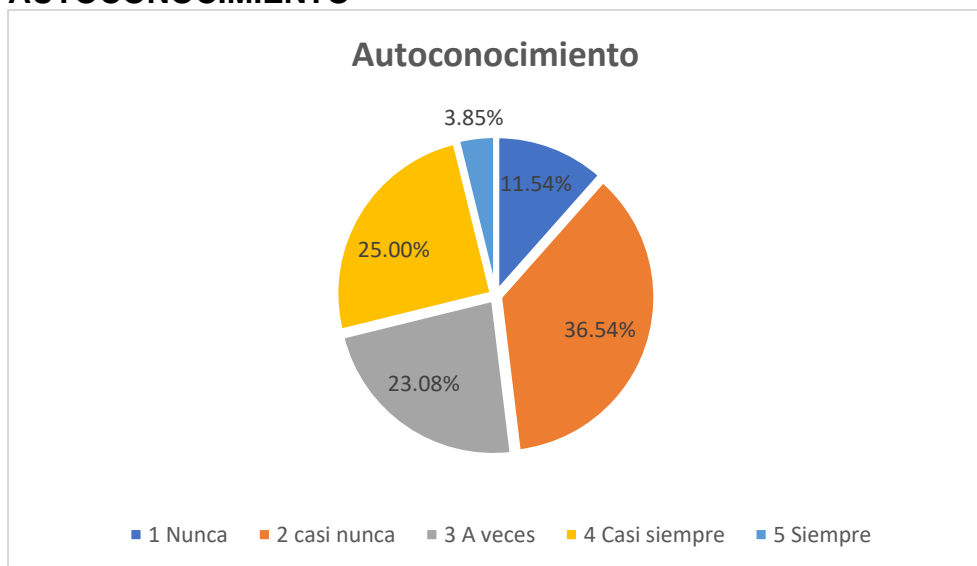
AUTOVALORACIÓN



Análisis descriptivo: La importancia que tiene que el personal administrativo de la Municipalidad tenga una buena autovaloración es porque se generará en ella la autoconfianza y si está es negativa se creará dudas.

El 11.54% del personal administrativo de la Municipalidad dice que nunca se realiza una Buena autovaloración, el 26.92% dijo que casi nunca, el 13.46% a veces, el 44.23% casi siempre y el 3.85% dice que siempre se realiza una buena autovaloración.

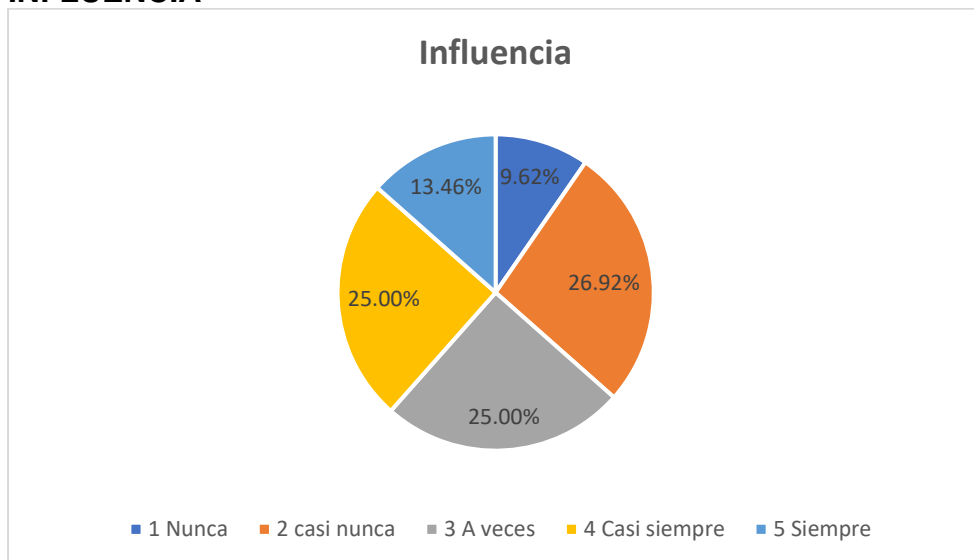
AUTOCONOCIMIENTO



Análisis descriptivo: La importancia que tiene que el personal administrativo de la Municipalidad tenga un buen autoconocimiento, es porque permitirá que puedan entender sus emociones, sus defectos, las cualidades que tienen y sus problemas.

El 11.54% del personal administrativo de la Municipalidad dice que nunca conocen su autoconocimiento, el 36.54% dijo que casi nunca, el 23.08% a veces, el 25.00% casi siempre y el 3.85% dice que siempre se tienen un buen autoconocimiento.

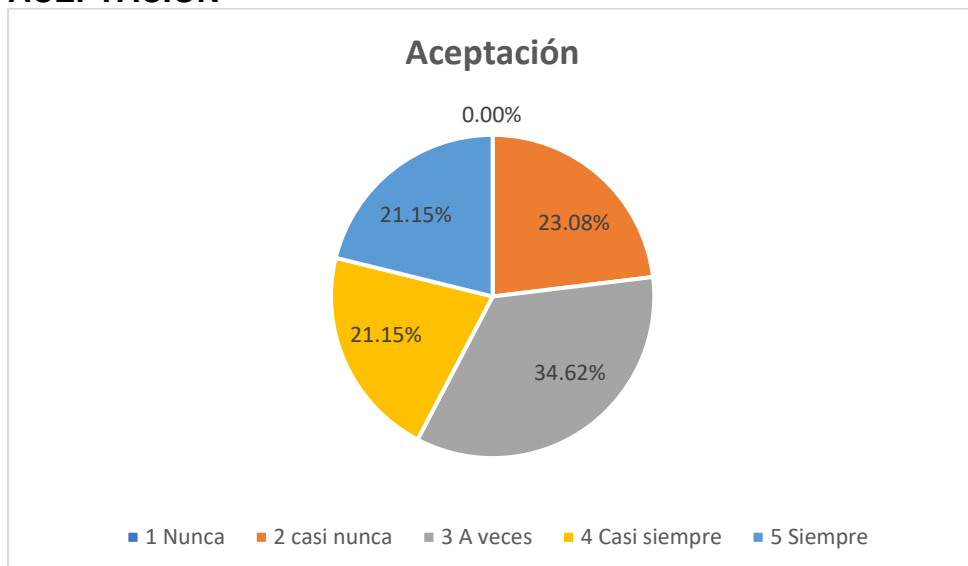
INFLUENCIA



Análisis descriptivo: La influencia que puede tener el jefe inmediato en el personal administrativo de la Municipalidad es muy importante, porque con ello promueve el trabajo en equipo, la delegación del trabajo y la confianza que deposita en ellos, para que sientan como propio el trabajo.

El 9.62% del personal de la Municipalidad de La Tinguña dice que nunca su jefe inmediato influye para realizar su trabajo, el 26.92% casi nunca, el 25.00% a veces, el 25.00% casi siempre y el 13.46% dice que siempre influye en su trabajo.

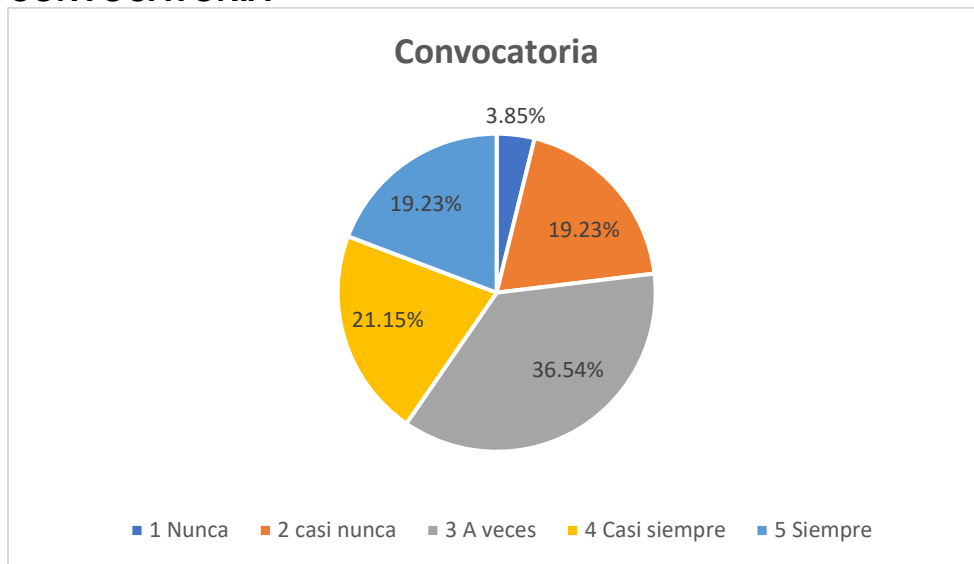
ACEPTACIÓN



Análisis descriptivo: La aceptación que puede tener el jefe inmediato en el personal administrativo de la Municipalidad es muy importante, porque con ello solicita, atiende y pone en práctica las propuestas o las sugerencias del personal a su cargo.

El 23.08% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca su jefe inmediato tiene la aceptación para realizar su trabajo, el 34.62% a veces, el 21.15% casi siempre y el 21.15% dice que siempre tiene la aceptación para realizar su trabajo, nadie dice que nunca.

CONVOCATORIA



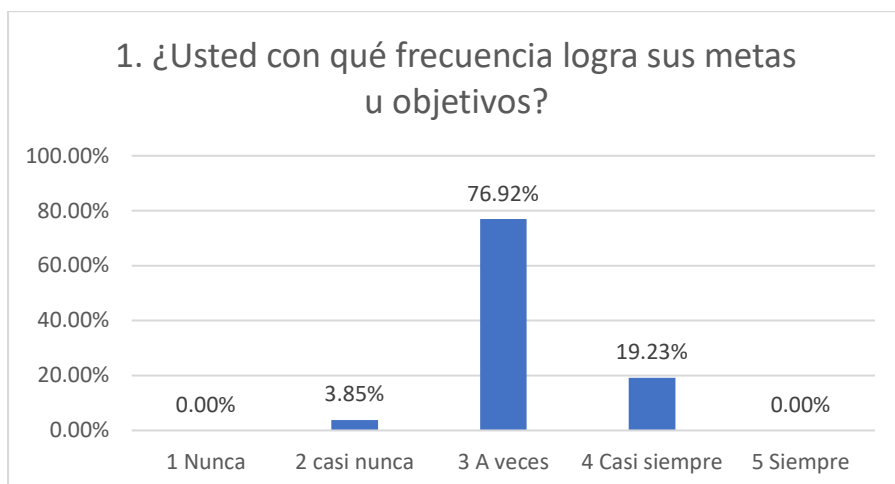
Análisis descriptivo: La convocatoria que puede tener el jefe inmediato en el personal administrativo de la Municipalidad es buena cuando esta trae beneficio para todos y con ello conseguirá una mayor influencia y una comunicación con mayor claridad con sus subordinados.

El 3.85% del personal de la Municipalidad de La Tinguíña dice que nunca su jefe inmediato influye para realizar su trabajo, el 19.23% casi nunca, el 36.54% a veces, el 21.15% casi siempre y el 19.23% dice que siempre tiene una buena convocatoria.

**VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
POR ITEMS**

ÍTEMS	1 Nunca	2 casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	TOTAL
ITEMS 1		1	20	5		26
% ITEMS 1	0.00%	3.85%	76.92%	19.23%	0.00%	100.00%
ITEMS 2		8	13	5		26
% ITEMS 2	0.00%	30.77%	50.00%	19.23%	0.00%	100.00%
ITEMS 3		5	9	11	1	26
% ITEMS 3	0.00%	19.23%	34.62%	42.31%	3.85%	100.00%
ITEMS 4			5	20	1	26
% ITEMS 4	0.00%	0.00%	19.23%	76.92%	3.85%	100.00%
ITEMS 5		1	5	19	1	26
% ITEMS 5	0.00%	3.85%	19.23%	73.08%	3.85%	100.00%
ITEMS 6	1	5	11	8	1	26
% ITEMS 6	3.85%	19.23%	42.31%	30.77%	3.85%	100.00%
ITEMS 7			6	16	4	26
% ITEMS 7	0.00%	0.00%	23.08%	61.54%	15.38%	100.00%
ITEMS 8			8	14	4	26
% ITEMS 8	0.00%	0.00%	30.77%	53.85%	15.38%	100.00%
ITEMS 9		1	12	12	1	26
% ITEMS 9	0.00%	3.85%	46.15%	46.15%	3.85%	100.00%
ITEMS 10		9	13	4		26
% ITEMS 10	0.00%	34.62%	50.00%	15.38%	0.00%	100.00%
ITEMS 11		1	6	12	7	26
% ITEMS 11	0.00%	3.85%	23.08%	46.15%	26.92%	100.00%
ITEMS 12		14	8	3	1	26
% ITEMS 12	0.00%	53.85%	30.77%	11.54%	3.85%	100.00%

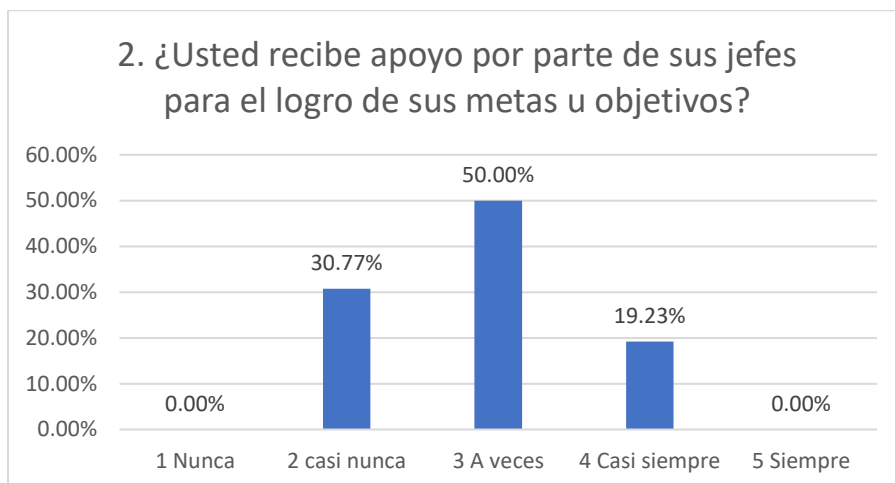
ÍTEMS 1



Análisis descriptivo: El logro de las metas u objetivos es la razón de ser de cualquier institución y ello mucho depende del personal, de la capacidad, actitud y aptitud.

El 3.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, casi nunca logran sus metas u objetivos, el 76.92% manifiesta que a veces y el 19.23% dijo que casi siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y siempre lo logran.

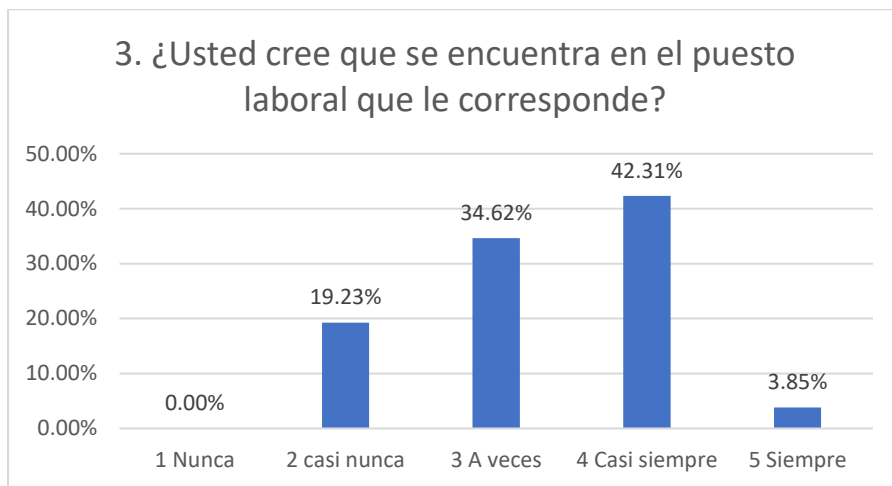
ITEMS 2



Análisis descriptivo: Es muy importante el apoyo de los jefes para el logro de las metas u objetivos, muchas veces sin este apoyo se hace imposible lograrlos.

El 30.77% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, califica que casi nunca reciben apoyo de sus jefes para el logro de las metas u objetivos, el 50.00% manifiesta que a veces y el 19.23% dijo que casi siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y siempre reciben apoyo.

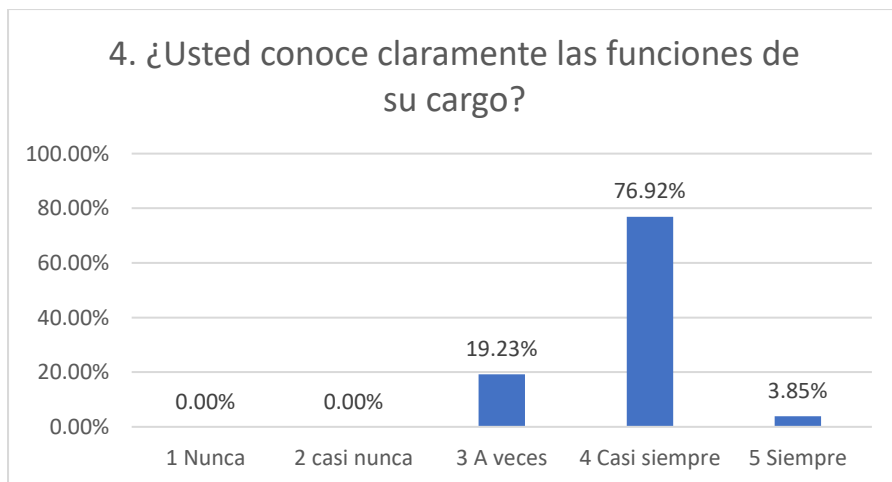
ÍTEM 3



Análisis descriptivo: Estar en el puesto en donde te puedas desenvolver de la mejor manera es muy importante porque al realizar actividades que te gusten y conozcas, lo realizarás lo mejor posible.

El 19.23% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, califica que casi nunca se encuentra en el puesto que le corresponde o que le gustaría estar, el 34.62% manifiesta que a veces, el 42.31% dijo que casi siempre y solo el 3.85% manifestó que siempre se encuentra en ese puesto. Podemos observar que ninguno dijo que nunca se encuentra en ese puesto.

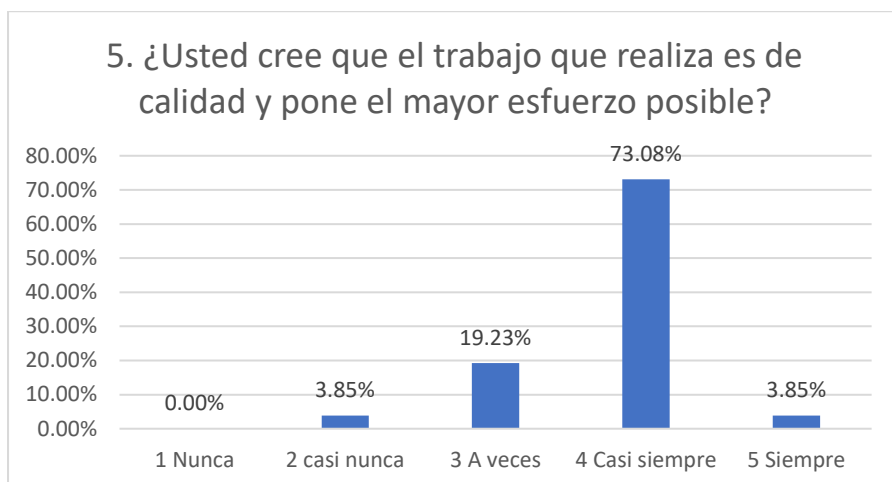
ÍTEM 4



Análisis descriptivo: Conocer las funciones del cargo que tienes es importante y necesaria, ya que es la razón de ser del personal administrativo.

El 19.23% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, califica a veces, el 76.92% dijo que casi siempre y solo el 3.85% dijo que siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y casi nunca conocen claramente las funciones de su cargo.

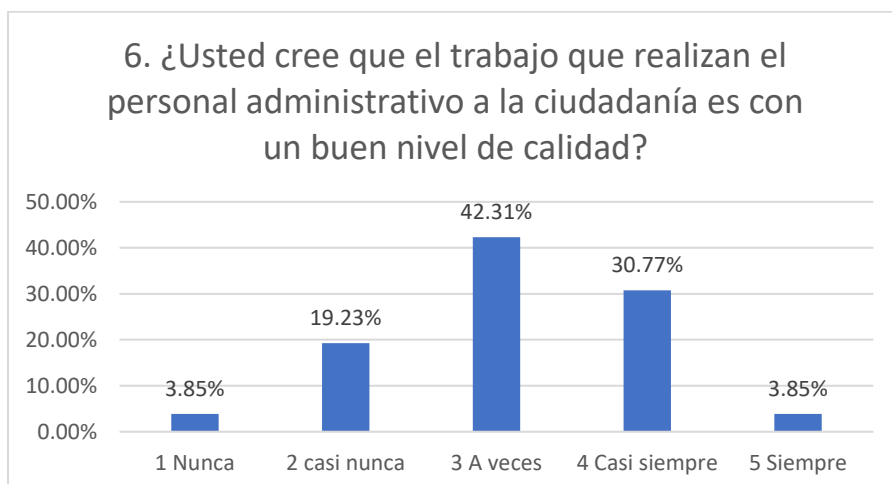
ÍTEM 5



Análisis descriptivo: Realizar el trabajo de calidad y poniendo el mayor esfuerzo posible es la única forma de lograr las metas u objetivos de la institución y si el personal administrativo no se encuentra dispuesto a ponerlo, estos no se lograrán.

El 3.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, dice que casi nunca realiza su trabajo de calidad y poniendo el mayor esfuerzo posible, el 19.23% manifiesta que a veces, el 73.08% dijo que casi siempre y solo el 3.85% manifestó que siempre realiza su trabajo de calidad y poniendo el mayor esfuerzo posible. Podemos observar que ninguno dijo que nunca lo realiza.

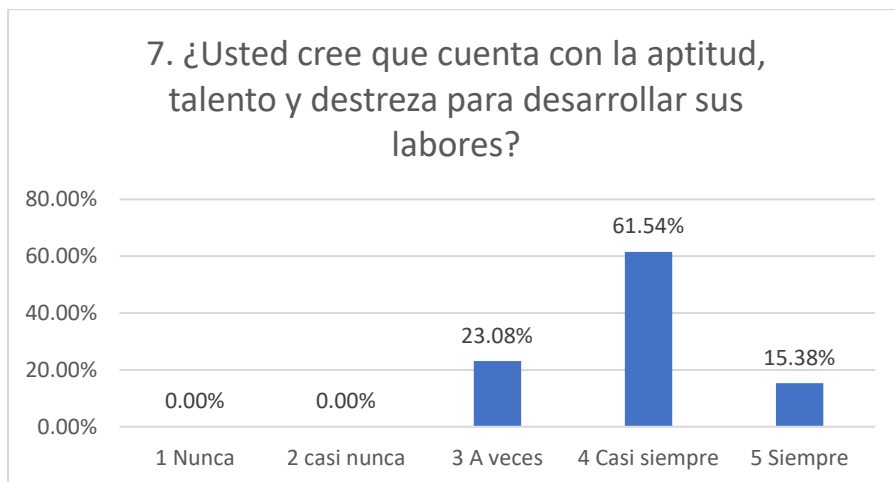
ÍTEM 6



Análisis descriptivo: Que los servicios que se presta a la ciudadanía sean de calidad es importante, ya que debe ser la razón de ser de las instituciones públicas, las cuales se deben al ciudadano.

El 3.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, dice que nunca entregan un trabajo que sea de buen nivel de calidad a la ciudadanía, el 19.23% dice que casi nunca, el 42.31% manifiesta que a veces, el 30.77% dijo que casi siempre y solo el 3.85% manifestó que siempre ofrecen un trabajo de calidad a la ciudadanía.

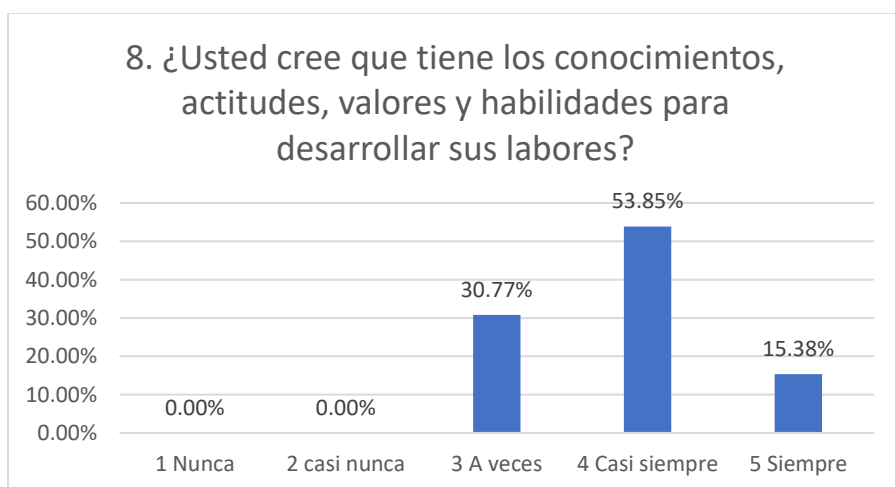
ÍTEM 7



Análisis descriptivo: Contar con la aptitud, talento y destreza para realizar el trabajo para el cual fue contratado y con ello pueda desarrollar sus labores, es de suma importancia, ya que de ello depende que se realicen bien las funciones del personal administrativo.

El 23.08% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, califica a veces cuenta con la aptitud, talento y destreza para desarrollar sus labores, el 61.54% dijo que casi siempre y el 15.38% dijo que siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y casi nunca cuentan con la aptitud, talento y destreza para desarrollar su trabajo.

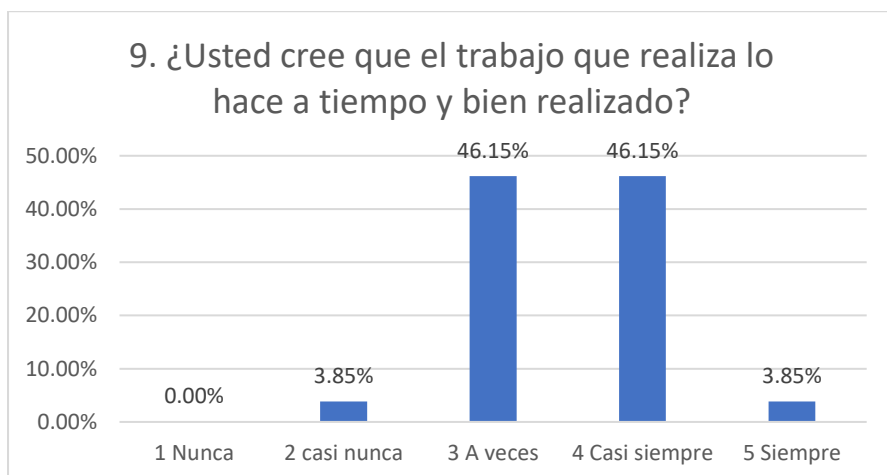
ÍTEM 8



Análisis descriptivo: Contar con la actitud, valores y habilidades para realizar el trabajo para el cual fue contratado y con ello pueda desarrollar sus labores, es de suma importancia, ya que de ello depende que se realicen bien las funciones y se puedan lograr los objetivos de la institución.

El 30.77% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña, califica que a veces cuenta con la actitud, valores y habilidades para desarrollar sus labores, el 53.85% dijo que casi siempre y el 15.38% dijo que siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y casi nunca cuentan con la actitud, valores y habilidades para desarrollar su trabajo.

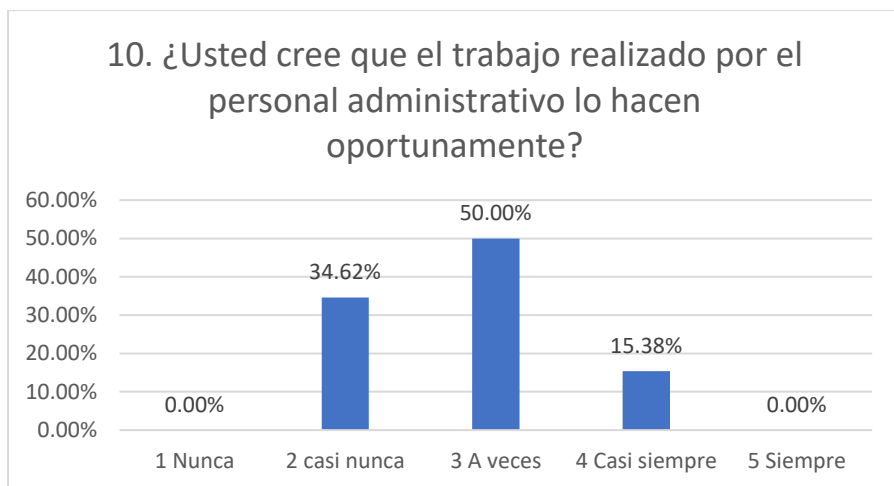
ÍTEMS 9



Análisis descriptivo: Realizar el trabajo encomendado a tiempo y bien es la responsabilidad que tiene el personal administrativo.

El 3.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, dice que casi nunca realiza su trabajo a tiempo y bien realizado, el 46.15% manifiesta que a veces, el 46.15% dijo que casi siempre y el 3.85% manifestó que siempre realiza su trabajo a tiempo y bien realizado. Podemos observar que ninguno dijo que nunca lo realiza.

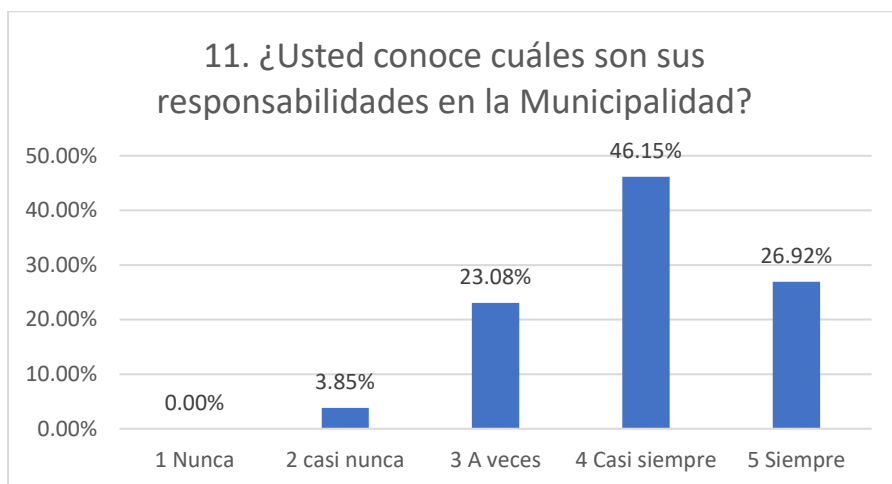
ÍTEMS 10



Análisis descriptivo: Cuando se realiza un trabajo no solo es necesario realizarlo bien, sino este tiene que realizarse en el momento adecuado y a tiempo, porque muchos tienen hora y fecha de presentación.

El 34.62% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, casi nunca realizan su trabajo oportunamente, el 50.00% manifiesta que a veces y el 15.38% dijo que casi siempre. Podemos observar que ninguno dijo que nunca y siempre lo realizan oportunamente.

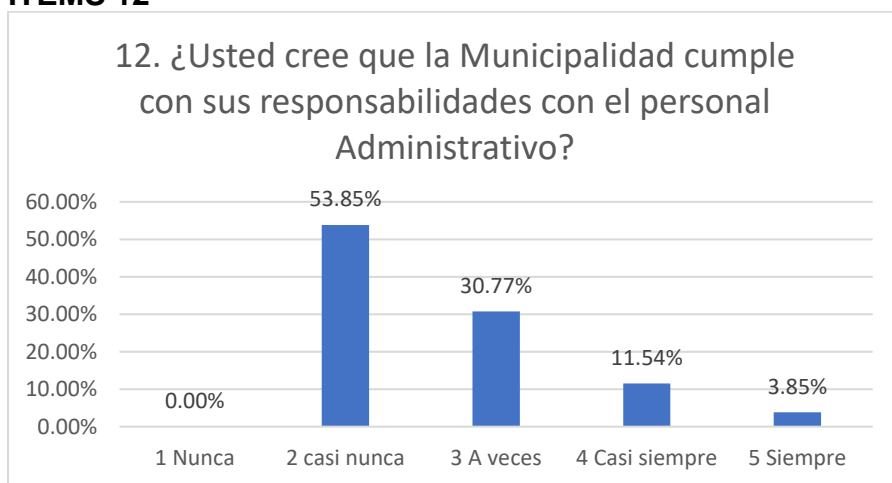
ÍTEMS 11



Análisis descriptivo: Conocer las responsabilidades que tiene el personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña es tan importante como conocer sus derechos y beneficios.

El 3.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, dice que casi nunca conoce las responsabilidades que tiene con la Municipalidad, el 23.08% manifiesta que a veces, el 46.15% dijo que casi siempre y el 26.92% manifestó que siempre conoce sus responsabilidades. Podemos observar que ninguno dijo que nunca lo conoce.

ÍTEMS 12



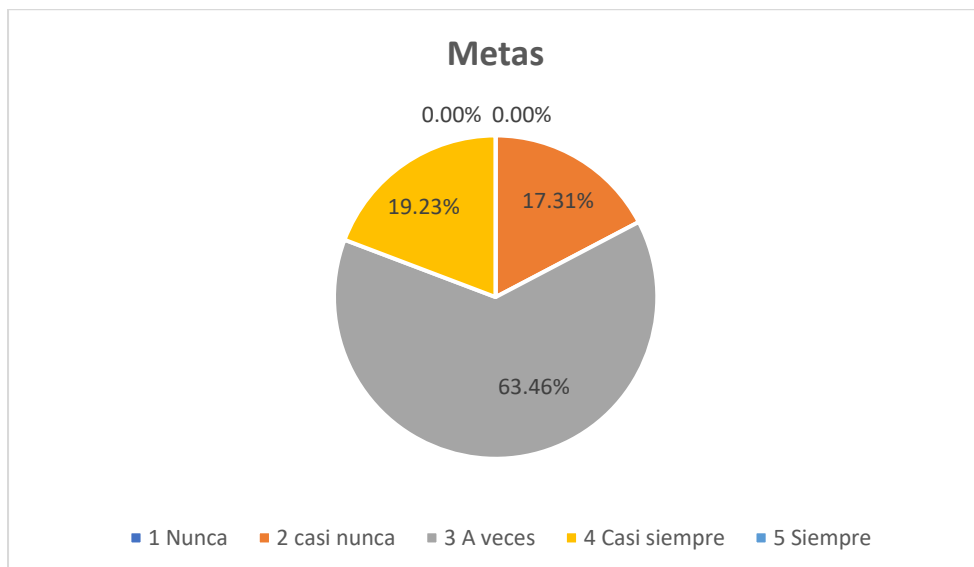
Análisis descriptivo: Así como se exige, que se cumplan con las responsabilidades del personal administrativo, es mucho más importante cumplir con las responsabilidades que se tiene con ellos por parte de la Municipalidad.

El 53.85% del Personal Administrativo de la Municipalidad de La Tinguña, dice que casi nunca la Municipalidad cumple con las responsabilidades que tiene con el personal administrativo, el 30.77% manifiesta que a veces, el 11.54% dijo que casi siempre y el 3.85% manifestó que siempre la Municipalidad cumple con sus responsabilidades. Podemos observar que ninguno dijo que nunca lo cumplen.

POR INDICADOR

Respuesta	1 Nunca	2 casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	TOTAL
Metas	0	9	33	10	0	52
	0.00%	17.31%	63.46%	19.23%	0.00%	100.00%
Conocimiento del Trabajo	0	5	14	31	2	52
	0.00%	9.62%	26.92%	59.62%	3.85%	100.00%
Productividad	1	6	16	27	2	52
	1.92%	11.54%	30.77%	51.92%	3.85%	100.00%
Competencia	0	0	14	30	8	52
	0.00%	0.00%	26.92%	57.69%	15.38%	100.00%
Cumplimiento Oportuno	0	10	25	16	1	52
	0.00%	19.23%	48.08%	30.77%	1.92%	100.00%
Cumplimiento Eficiente	0	15	14	15	8	52
	0.00%	28.85%	26.92%	28.85%	15.38%	100.00%

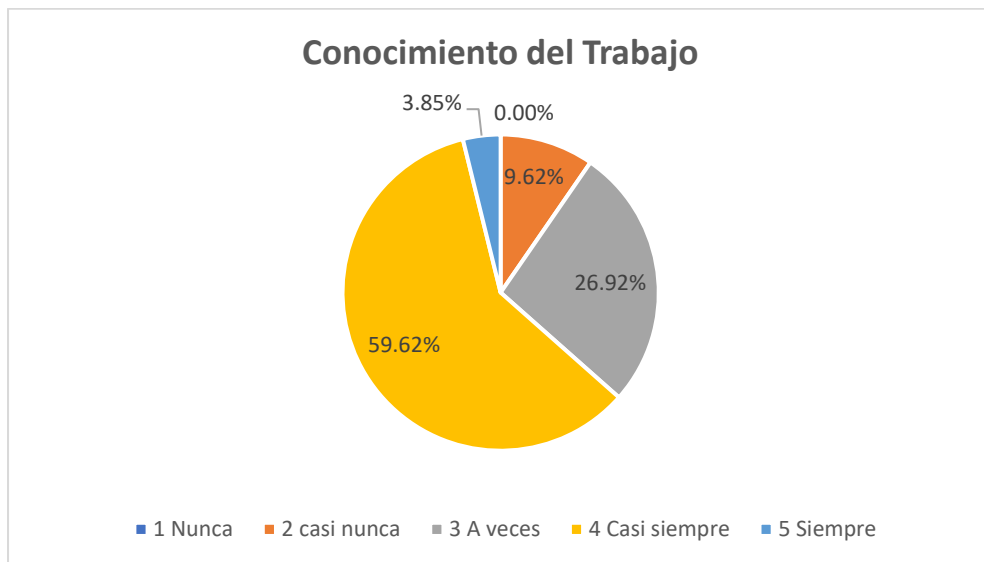
METAS



Análisis descriptivo: El logro de las metas u objetivos de la Municipalidad, es la esencia de la misma y para ello se contrata al personal y es responsabilidad de cada trabajador cumplir con ellas y del jefe en prestar todo el apoyo posible para que estas se puedan lograr.

El 17.31% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca logra las metas u objetivos que le son impuestos, el 63.46% a veces y el 19.23% casi siempre. Ninguno calificó que nunca o siempre.

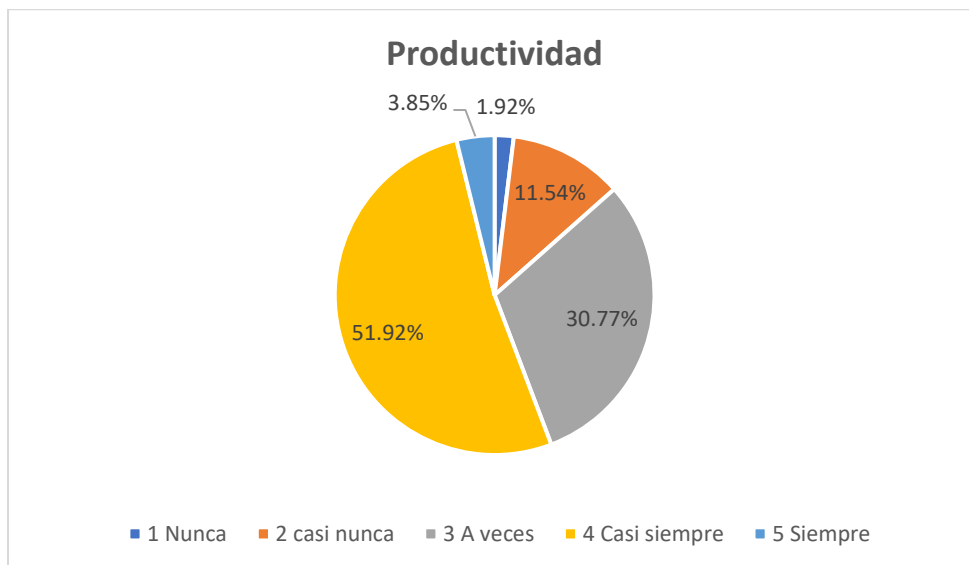
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO



Análisis descriptivo: El conocimiento del trabajo para el cual se es contratado es que el personal administrativo de la Municipalidad comprenda de las responsabilidades específicas que tiene para realizar su trabajo.

El 9.62% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca tiene total conocimiento del trabajo por realizar, el 23.92% a veces y el 59.62% casi siempre y el 3.85% siempre. Ninguno calificó que nunca tiene conocimiento del trabajo.

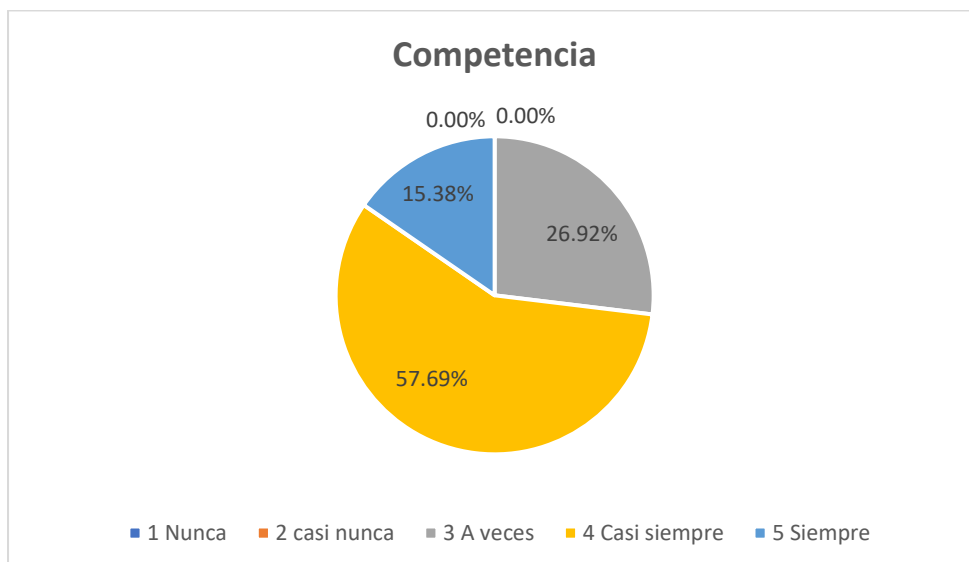
PRODUCTIVIDAD



Análisis descriptivo: La productividad la cual es una medida de la eficiencia del trabajo, la cual es la relación que hay que ha desempeñado el personal administrativo de la Municipalidad, la cantidad de servicios producidos por el personal y los recursos que usó para la producción del servicio.

El 1.92% del personal de la Municipalidad de La Tinguiña califica que nunca considera el trabajo realizado de buena calidad, el 11.54% casi nunca, el 30.77% a veces, el 51.92% casi siempre y el 3.85% dice que siempre son de calidad el trabajo realizado.

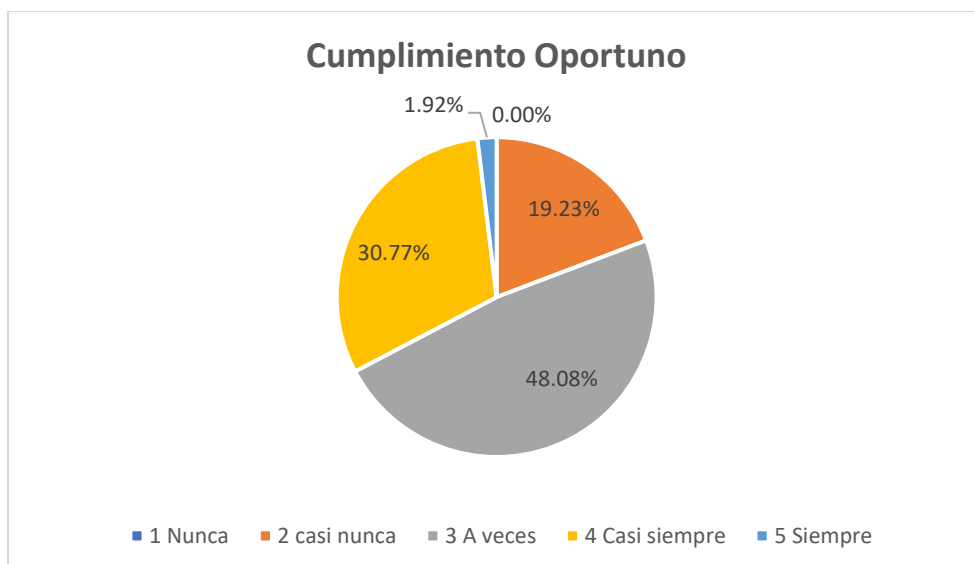
COMPETENCIA



Análisis descriptivo: La competencia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad, es importante porque se mide la capacidad que tienen para realizar con éxito el trabajo para el cual han sido contratados.

El 26.92% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguiña dice que a veces cuentan con las competencias para la realización del trabajo, el 57.69% casi siempre y el 15.38% siempre. Ninguno calificó que nunca o casi nunca.

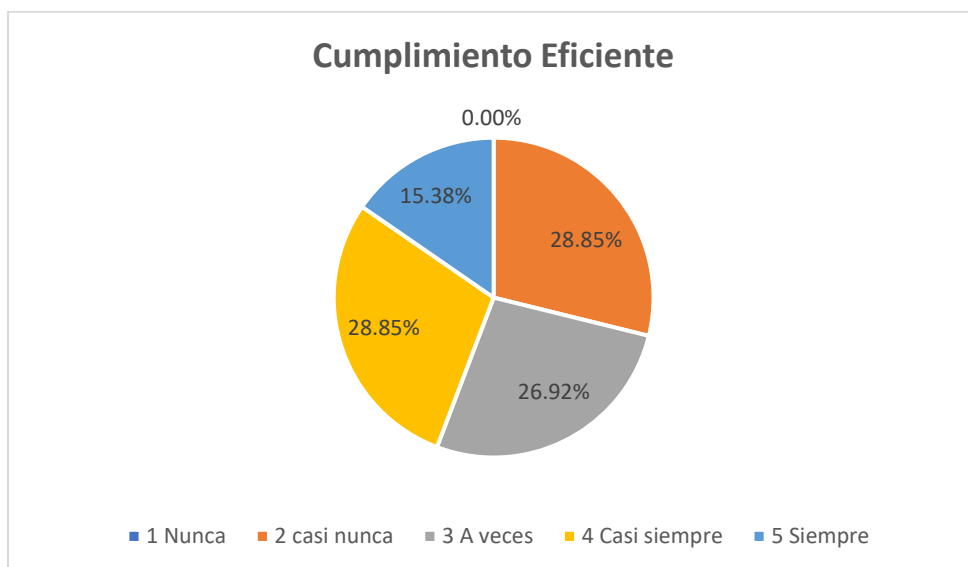
CUMPLIMIENTO OPORTUNO



Análisis descriptivo: No solo sirve realizar el trabajo encomendado de la mejor forma o bien realizado, sino es necesario que este se realice oportunamente, esto quiere decir que el personal administrativo de la Municipalidad debe realizar el trabajo en el momento que este se necesite.

El 19.23% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca realizan el trabajo oportunamente, el 48.08% a veces y el 30.77% casi siempre y el 1.92% siempre. Ninguno calificó que nunca realizan el trabajo oportunamente.

CUMPLIMIENTO EFICIENTE



Análisis descriptivo: El cumplimiento eficiente del trabajo que le ha sido encomendado al personal administrativo de la Municipalidad, es importante porque hace de este una persona competente, realizando un trabajo de calidad y otorgando tranquilidad a su jefe, porque ve en esta una persona confiable en delegar el trabajo.

El 28.85% del personal administrativo de la Municipalidad de La Tinguña dice que casi nunca realizan el trabajo eficientemente, el 26.92% a veces, el 28.85% casi siempre y el 15.38% siempre. Ninguno calificó que nunca realizan el trabajo eficientemente.

ANEXO N° 4

Instrumento de evaluación de la variable Motivación

Nombre del evaluador: Luis Ismael Aguirre Polanco

Fecha:

Estimado(a) Trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el grado que tiene la Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Tinguña, 2021. **Muchas Gracias.**

Reconocimiento	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1. ¿Usted cuando efectúa una buena labor obtiene un reconocimiento público?					
2. ¿Usted cuando no logra sus metas u objetivos es amonestado públicamente?					
3. ¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?					
4. ¿Usted recibe algún incentivo cuando realiza una buena labor o logra sus objetivos?					
5. ¿Usted ha observado alguna promoción de sus compañeros por un buen desempeño?					
6. ¿Usted cree que debe ser promocionado a un puesto con mayores responsabilidades?					
Expectativa	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
7. ¿Usted se percibe de manera adecuada?					
8. ¿Usted se percibe en relación con su trabajo de manera adecuada?					
9. ¿Usted se auto valora profesionalmente?					
10. ¿Usted cree que lo valoran en cuanto a su ejercicio profesional?					
11. ¿Usted cree que conoce sus debilidades y fortalezas?					
12. ¿Usted cree que en su trabajo conocen sus fortalezas y debilidades?					
Liderazgo	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
13. ¿Usted cree que su jefe inmediato tiene influencia en su desempeño laboral?					
14. ¿Usted se identifica con su jefe inmediato?					
15. ¿Usted cree que cuando se va a realizar un trabajo su jefe inmediato acepta sugerencia y propuestas?					
16. ¿Usted cree que su jefe inmediato acepta las iniciativas del personal a su cargo?					
17. ¿Usted cree que su jefe inmediato tiene una buena convocatoria en el personal a su cargo?					
18. ¿Usted cree que la convocatoria de su jefe inmediato ofrece beneficios para todos?					
SUB TOTAL					
PUNTAJE TOTAL (PT)					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

I. OBJETIVO

Obtener información directa de los del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, de la variable Motivación Laboral y de sus dimensiones siguientes: 1. Reconocimiento, con sus indicadores público, económico y promoción; 2. Expectativa, con sus indicadores autopercepción, autovaloración y autoconocimiento y 3. Liderazgo, con sus indicadores influencia, aceptación y convocatoria.

II. POBLACIÓN OBJETIVO

El cuestionario se realizará a los 26 trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, los cuales son el total, ósea la población y la muestra es la misma.

III. ADMINISTRACIÓN:

Se realizará individualmente. Cuestionario auto aplicable.

IV. TIEMPO PARA LA APLICACIÓN:

Sin tiempo límite. Tiempo aproximado 20 minutos.

V. MATERIAL:

Hoja de preguntas y respuestas.

Instrumento de evaluación de la variable Desempeño Laboral

Nombre del evaluador: Luis Ismael Aguirre Polanco

Fecha:

Estimado(a) Trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el grado que tiene la Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de La Tinguina, 2021. **Muchas Gracias.**

Eficacia	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1. ¿Usted con qué frecuencia logra sus metas u objetivos?					
2. ¿Usted recibe apoyo por parte de sus jefes para el logro de sus metas u objetivos?					
3. ¿Usted cree que se encuentra en el puesto laboral que le corresponde?					
4. ¿Usted conoce claramente las funciones de su cargo?					
Eficiencia	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
5. ¿Usted cree que el trabajo que realiza es de calidad y pone el mayor esfuerzo posible?					
6. ¿Usted cree que el trabajo que realizan el personal administrativo a la ciudadanía es con un buen nivel de calidad?					
7. ¿Usted cree que cuenta con la aptitud, talento y destreza para desarrollar sus labores?					
8. ¿Usted cree que tiene los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar sus labores?					
Responsabilidad Laboral	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
9. ¿Usted cree que el trabajo que realiza lo hace a tiempo y bien realizado?					
10. ¿Usted cree que el trabajo realizado por el personal administrativo lo hacen oportunamente?					
11. ¿Usted conoce cuáles son sus responsabilidades en la Municipalidad?					
12. ¿Usted cree que la Municipalidad cumple con sus responsabilidades con el personal Administrativo?					
SUB TOTAL					
PUNTAJE TOTAL (PT)					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

FICHA TÉCNICA

I. OBJETIVO

1. Obtener información directa de los del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, de la variable Desempeño Laboral y de sus dimensiones siguientes:

1. Eficacia, con sus indicadores metas y conocimiento del trabajo; 2. Eficiencia, con sus indicadores productividad y competencia y

3. Responsabilidad laboral, con sus indicadores cumplimiento oportuno y cumplimiento eficiente.

II. POBLACIÓN OBJETIVO

El cuestionario se realizará a los 26 trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, los cuales son el total, es decir la población y la muestra es la misma.

III. ADMINISTRACIÓN:

Se realizará individualmente. Cuestionario auto aplicable.

IV. TIEMPO PARA LA APLICACIÓN:

Sin tiempo límite. Tiempo aproximado 15 minutos.

V. MATERIAL:

Hoja de preguntas y respuestas.

Cuestionario para motivación:

Ficha técnica:

Nombre: "Cuestionario para motivación laboral"

Autor: "Adaptada de las dimensiones de Hellriegel, (2004)"

Procedencia: México, International Thomson Editores, 2004

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

Significación: Niveles de motivación

Variable a medir: Motivación.

Estructura: La escala está constituida por 18 ítems, con 05 opciones de respuesta de múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala estará configurada por 03 dimensiones.

Categorización de la variable y sus dimensiones:

Variable	Cantidad de Ítems	Puntuación Máxima	Valoración	Rango	Índices
			Bajo	18-42	
Motivación Laboral	18	90	Regular	43-72	
			Alto	73-90	

Dimensión	Cantidad de Ítems	Puntuación Máxima	Valoración	Rango	Índices
			Bajo	6-15	1. Nunca
Reconocimiento	6	30	Regular	16-25	
			Alto	26-30	2. Casi nunca
			Bajo	6-15	
Expectativa	6	30	Regular	16-25	3. A veces
			Alto	26-30	
			Bajo	6-15	4. Casi Siempre
Liderazgo	6	30	Regular	16-25	
			Alto	26-30	5. Siempre

Cuestionario para desempeño laboral:

Ficha técnica:

Nombre: "Cuestionario para desempeño laboral."

Autor: "Adaptada de Rodríguez y Bottini (2010)"

Procedencia: México, 2010.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

Significación: Niveles de desempeño laboral.

Variable a medir: Desempeño laboral

Estructura: La escala está constituida por 12 ítems, con 05 opciones de respuesta de múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Del mismo modo, la escala estará configurada por 03 dimensiones.

Categorización de la variable y sus dimensiones:

Variable	Cantidad de Items	Puntuación Máxima	Valoración	Rango	Índices
			Bajo	12-36	
Desempeño Laboral	12	60	Regular	37-51	
			Alto	52-60	

Dimensión	Cantidad de Items	Puntuación Máxima	Valoración	Rango	Índices
			Bajo	4-9	1. Nunca
Eficacia	4	20	Regular	10-17	
			Alto	18-20	2. Casi nunca
			Bajo	4-9	
Eficiencia	4	20	Regular	10-17	3. A veces
			Alto	18-20	
			Bajo	4-9	4. Casi Siempre
Responsabilidad Laboral	4	20	Regular	10-17	
			Alto	18-20	5. Siempre

ANEXO N° 5

CERTIFICADOS DE VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES

DRA. ANA MARÍA CARRASCO BENDEZÚ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Superancias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: RECONOCIMIENTO								
1	¿Usted cuando efectúa una buena labor obtiene un reconocimiento público?	X		X		X		
2	¿Usted cuando no logra sus metas u objetivos es amonestado públicamente?	X		X		X		
3	¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?	X		X		X		
4	¿Usted recibe algún incentivo cuando realiza una buena labor o logra sus objetivos?	X		X		X		
5	¿Usted ha observado a alguna promoción de sus compañeros por un buen desempeño?	X		X		X		
6	¿Usted cree que cabe ser promocionado a un puesto con mayores responsabilidades?	X		X		X		
DIMENSION 2: EXPECTATIVA								
7	¿Usted se percibe de manera adecuada?	X		X		X		
8	¿Usted se percibe en relación con su trabajo de manera adecuada?	X		X		X		
9	¿Usted se auto valora profesionalmente?	X		X		X		
10	¿Usted cree que lo valoran en cuanto a su ejercicio profesional?	X		X		X		
11	¿Usted cree que conoce sus debilidades y fortalezas?	X		X		X		
12	¿Usted cree que en su trabajo conocen sus fortalezas y debilidades?	X		X		X		
DIMENSION 3: LIDERAZGO								
13	¿Usted cree que su jefe inmediato tiene influencia en su desempeño laboral?	X		X		X		
14	¿Usted se identifica con su jefe inmediato?	X		X		X		
15	¿Usted cree que cuando se va a realizar un trabajo, su jefe inmediato acepta sugerencias y propuestas?	X		X		X		
16	¿Usted cree que su jefe inmediato acepta las críticas del personal a su cargo?	X		X		X		
17	¿Usted cree que su jefe inmediato tiene una buena convocatoria en el personal a su cargo?	X		X		X		
18	¿Usted cree que le convocatoria de su jefe inmediato ofrece beneficios para todos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Ana María Carrasco Banderini

DNI: 27486660

Especialidad del validador: Dra: Administración de la Educación

04 de Junio del 2021

1 Pendencia: El texto corresponde a un concepto terminal de
acreditación. El texto de disciplina para ser remitido al cuerpo de la
disciplina específica de currículo
2 Claridad: Se entiende en disculsa a la hora de enunciar los temas
de estudio, teoría y práctica

Nota: Este ensayo se diseña en el momento de las pruebas
de los estudiantes para el curso de hidroneumática

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: EFICACIA								
1	¿Usted cree que frecuentemente logra sus metas u objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Usted recibe apoyo de parte de sus jefes para el logro de sus metas u objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Usted cree que se encuentra en el puesto laboral que le corresponde?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Usted conoce claramente las funciones de su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 2: EFICIENCIA								
5	¿Usted cree que el trabajo que realiza es de calidad y pone el mayor esfuerzo posible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Usted cree que el trabajo que realizan el personal administrativo a la ciudadanía es con un buen nivel de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Usted cree que cuenta con la motivación, talento y destreza para desarrollar sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Usted cree que tiene los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL								
9	¿Usted cree que el trabajo que realiza lo hace a tiempo y bien realizado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Usted cree que el trabajo realizado por el personal administrativo hacen oportunamente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Usted conoce cuáles son sus responsabilidades en la Municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Usted cree que la Municipalidad cumple con sus responsabilidades con el personal Administrativo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: RECONOCIMIENTO								
1	¿Usted cree que afecta una buena labor sostiene un reconocimiento público?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Usted cree que no logra sus metas u objetivos es amonestado pública mente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Usted recibe algún incentivo cuando realiza una buena labor o logra sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Usted ha observado alguna proyección de sus competencias por un buen desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Usted cree que debe ser promovido a un puesto con mayores responsabilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 2: EXPECTATIVA								
7	¿Usted se percibe de manera adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Usted se percibe en relación con su trabajo de manera adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Usted se siente valorado profesionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Usted cree que lo valoran en cuanto a su ejercicio profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Usted cree que conoce sus debilidades y fortalezas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Usted cree que en su trabajo conocen sus fortalezas y debilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3: LIDERAZGO								
13	¿Usted cree que su jefe inmediato tiene influencia en su desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Usted se identifica con su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Usted cree que cuando se va a realizar un trabajo, su jefe inmediato acepta sugerencias y propuestas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Usted cree que su jefe inmediato acepta las iniciativas del personal a su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Usted cree que su jefe inmediato tiene una buena comunicación en el personal a su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Usted cree que la convivencia de su jefe inmediato ofrece beneficios para todos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: EFICACIA ¿Usted cree que la frecuencia logra sus metas u objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Usted recibe apoyo de parte de sus jefes para el logro de sus metas u objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Usted cree que se encuentra en el puesto laboral que le corresponde?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Usted conoce claramente las funciones de su cargo? DIMENSION 2: EFICIENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Usted cree que el trabajo que realiza es de calidad y pone el mayor esfuerzo posible? ¿Usted cree que el trabajo que realizan el personal administrativo a la ciudadana es con un buen nivel de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Usted cree que cuenta con la aptitud, talento y destreza para desarrollar sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Usted cree que tiene los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar sus labores? DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD LABORAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Usted cree que el trabajo que realiza lo hace a tiempo y bien realizado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Usted cree que el trabajo que realiza por el personal administrativo lo hacen oportunamente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Usted conoce cuáles son sus responsabilidades en la Municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿Usted cree que la Municipalidad cumple con sus responsabilidades con el personal Administrativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Observaciones (practicar si hay suficiencia):	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Carmen Guadalupe Gutiérrez Romero*

DNI: *21405920*

Especialidad del validador: *Doctor en Administración de la Educación*

04 de *Junio* del *2021*

Perdón: El llenar correctamente el formulario viene formado por tres partes: la "A" es para el representante al conocimiento o información de la institución; la "B" es para el docente; la "C" es para el estudiante.

Nota: Si el docente no está de acuerdo con los datos planteados en el formulario para emitir la opinión.

Firma del Experto Informante.



ANEXO N° 6

CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 08 de Junio de 2021

Carta P. 168-2021-UCV-EPG-SP

LIC.
AYME YANINA ALEJO ESCOBAR
GERENTE GENERAL
MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AGUIRRE POLANCO, LUIS ISMAEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 21444746 y código de matrícula N° 7002510695; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA, PROVINCIA DE ICA, 2021. DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO N° 7

AUTORIZACIÓN PARA EL USO DEL NOMBRE INSTITUCIONAL



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

La Tinguina, 05 de Julio del 2021

CARTA N° 008-2021-MDIT/GM

SEÑOR:

Lic. LUIS ISMAEL AGUIRRE POLANCO
PRESENTE.-

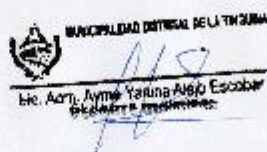
ASUNTO : EL QUE SE INDICA

REFERENCIA: SOLICITUD S/N DE FECHA 02/07/2021.

Por intermedio de la presente es grato dirigirme a Usted, para manifestarle que en atención a lo solicitado se Autoriza a su persona usar el nombre de la Municipalidad Distrital de La Tinguina en su trabajo de Investigación (Tesis), para su programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


Lic. Aury Yanya Yanya Alajo Escobar
Municipalidad Distrital de La Tinguina

ANEXO N° 8

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Luis Ismael Aguirre Polanco, estudiante de la Escuela de Posgrado y del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo — Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación para Tesis titulado "La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021", son:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. El presente Trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 31 de mayo del 2021



.....
Luis Ismael Aguirre Polanco

DNI: 21444746