



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la
Municipalidad de Lambayeque.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Boulangier Chirinos, Cinthya Del Milagro (ORCID: 0000-0002-5110-290X)

ASESORA:

Dra. María Elena Cotrina Cabrera (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que son mis pilares y han sabido formarme con buenos hábitos, sentimientos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mis familiares por confiar en mí.

La autora.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia con su comprensión y constante apoyo a lo largo de mis estudios.

A mi asesor por el tiempo dedicado en la elaboración de este trabajo.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron y estuvieron conmigo.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Fiabilidad del cuestionario motivación laboral.....	15
Tabla 2	Fiabilidad del cuestionario desempeño laboral.....	15
Tabla 3	Nivel de motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.....	17
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.....	17
Tabla 5	Coeficiente de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.....	18
Tabla 6	Coeficiente de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.....	19
Tabla 7	Coeficiente de relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.....	19
Tabla 8	Operacionalización de motivación laboral.....	34
Tabla 9	Operacionalización de desempeño laboral.....	35
Tabla 10	Prueba de normalidad.....	52
Tabla 11	Baremos de la variable motivación laboral.....	53
Tabla 12	Baremos de la variable desempeño laboral.....	53

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque; la metodología es de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional; además, la población comprendió a 52 trabajadores y como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados más representativos evidenciaron que la motivación de los colaboradores alcanzó un nivel bajo y el desempeño laboral también prevaleció en un nivel bajo; además, se demostró que existe relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral ($Rho=,410$; $p<.05$) y ($Rho=,808$; $p<.05$). Finalmente, se concluyó que existe relación positiva alta y estadísticamente significativa entre motivación laboral y el desempeño laboral ($Rho=,623$; $p<.05$), lo que indica que cuando la organización mantiene estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo, mejor será su desempeño en las actividades asignadas.

Palabras clave: Flexibilidad, motivación extrínseca, motivación intrínseca, retribución.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between work motivation and the performance of employees of the Municipality of Lambayeque; the methodology is of a basic type, of non-experimental design, of cross-sectional and of correlational scope; In addition, the population included 52 workers and the questionnaire was used as an instrument. The most representative results showed that the motivation of the collaborators reached a low level and the work performance also prevailed at a low level; in addition, it was shown that there is a moderate and statistically significant positive relationship between extrinsic and intrinsic motivation and work performance ($Rho=,410$; $p<.05$) and ($Rho=,808$; $p<.05$). Finally, it was concluded that there is a high and statistically significant positive relationship between work motivation and work performance ($Rho=,623$; $p<.05$), which indicates that when the organization maintains positive internal and external stimuli in its work team, the better its performance will be in the assigned activities.

Keywords: Flexibility, extrinsic motivation, intrinsic motivation, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

En términos generales, la motivación es un proceso que canaliza las energías e influye en la forma en que las personas persiguen sus objetivos e intereses; sin embargo, muchas organizaciones creen que ésta no tiene ningún efecto en el desarrollo de sus actividades, por lo que no le prestan la atención necesaria (Ribeiro et al., 2019). Por otro lado, el desempeño son los comportamientos o acciones observados en el empleado que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden medirse a través de su nivel de contribución a la empresa y en términos de las competencias de cada individuo Deng et al., (2019).

En España González et al. (2019) atestiguan que el 47% de los trabajadores no muestra un desempeño favorable en sus actividades asignadas, lo que ha provocado que las organizaciones presenten deficiencias en su competitividad empresarial; además, señalaron que los principales factores que generan el bajo desempeño son la falta de iniciativa, el trabajo en equipo y las políticas organizacionales inadecuadas. Asimismo, en Colombia, Godinho et al., (2020) afirman que el 53% de los trabajadores no están motivados en su centro de trabajo, siendo las principales causas la falta de comunicación, la remuneración, la falta de oportunidades de promoción, el reconocimiento, la sobrecarga de trabajo y el ambiente laboral.

Por otro lado, Bohórquez et al., (2020) señalan que en el Perú el principal problema que enfrentan las instituciones públicas es la desmotivación de sus equipos de trabajo, lo cual se debe a la falta de incentivos, a los bajos salarios y, sobre todo, a la no inclusión de los trabajadores en las planillas y en los seguros sociales; asimismo, Bohórquez et al., (2020) señalan que esto ha repercutido negativamente en el desarrollo de las organizaciones.

Además, es importante señalar que el bajo desempeño es un problema que muchas organizaciones buscan constantemente fortalecer, ya que de ello depende su crecimiento en el mercado empresarial. Al respecto, Delgado et al. (2020) señalan que aproximadamente el 70% de los trabajadores del sector público no tienen un desempeño eficiente, ya que no existe el suficiente interés por desarrollar

actividades dirigidas a fortalecer los conocimientos del trabajador y en muchas oportunidades no cuentan con los equipos y materiales adecuados para cumplir con sus actividades.

La Municipalidad Distrital de Lambayeque es una institución pública que tiene por objetivo promover adecuadamente los servicios públicos locales y el desarrollo integral dirigido a fomentar el progreso de dicho distrito; sin embargo, al momento de realizar un diagnóstico, se percibió que algunos trabajadores realizan sus actividades de manera desmotivada y esto se debe principalmente a que la organización no reconoce el esfuerzo que cada trabajador pone en el desarrollo de sus actividades, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para mantener una adecuada motivación en el trabajador, y a todo esto se suma la falta de premios o incentivos por el cumplimiento de algunas metas establecidas por la propia Municipalidad.

Por otro lado, también se evidenció la falta de iniciativa, trabajo en equipo, falta de oportunidades de crecimiento personal y profesional, malas relaciones entre los compañeros de trabajo y deficiente coordinación para el cumplimiento de las tareas asignadas, lo cual se ve reflejado en el bajo desempeño de los trabajadores y en el incumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, toda esta situación ha traído como consecuencia la incomodidad de los usuarios debido a la mala atención prestada por el municipio. Teniendo en cuenta la realidad problemática expuesta, se manifestó la siguiente interrogación: ¿Existe relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021?

En tal sentido, la justificación del estudio radica en los resultados que se encontraran sobre la motivación y el desempeño laboral, conociendo los principales factores que afectan directamente cada variable y sobre todo teniendo en cuenta que ambos elementos juegan un papel fundamental dentro de la organización, lo cual puede reflejarse en el comportamiento de los trabajadores. Por lo tanto, el estudio permitirá conocer si la motivación laboral está o no relacionada con el desempeño laboral, y estos resultados serán proporcionados a los responsables de la Municipalidad para que puedan tomar decisiones oportunas o desarrollar

programas de intervención dirigidos a promover la motivación de los trabajadores para que se desempeñen eficientemente y así se pueda satisfacer las necesidades de la Municipalidad. Por otro lado, la investigación servirá de modelo a otras organizaciones que buscan conocer la motivación y desempeño laboral para establecer acciones que beneficien a sus trabajadores y también al crecimiento de la propia organización. Finalmente, la investigación permitirá incentivar a futuros investigadores que pretendan ampliar la visión del estudio en otros contextos y así contribuir con resultados que beneficien a las personas más afectadas en relación a la motivación y su desempeño laboral.

Para responder a la formulación del problema se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021; como objetivos específicos se estableció: a) Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021, b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021, c) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021 y d) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021.

La hipótesis general se planteó de la siguiente manera: H1: Existe relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. y H0: No existe relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, además, las hipótesis específicas son: H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. y H0: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. y H0: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional, Cadena (2019) llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una organización del Ecuador. El estudio se desarrolló bajo los lineamientos de una investigación correlacional, considerando como población y muestra 50 trabajadores, que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. El autor concluyó que existe una alta relación positiva entre ambas variables, con un P valor inferior a 0,05. También demostró que la organización no estaba interesada en promover el trabajo en equipo, los empleados no recibían incentivos por completar satisfactoriamente las actividades asignadas y, sobre todo, que la motivación no se gestionaba correctamente.

Tomalá (2019) desarrolló su investigación con el propósito de determinar el desempeño de los colaboradores de la gobernación provincial de Santa Elena – Ecuador, la metodología fue descriptiva y estructuró un cuestionario para administrarlo a una población de 66 trabajadores administrativos. Los resultados permitieron al autor concluir que más del 50% de los trabajadores evaluados no se desempeñaban correctamente en las actividades asignadas, ya que la organización no tenía la capacidad de manejar adecuadamente la motivación, la cooperación y sobre todo el ambiente de trabajo. Por último, destacó que hay otros factores que también influyen directamente en el rendimiento de los colaboradores, como las prestaciones salariales, los incentivos y la capacitación constante.

De la misma manera, Velásquez (2021) realizó su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en un centro público de Guayaquil, la metodología fue descriptiva y como población consideró a 76 trabajadores, quienes fueron sometidos a la aplicación de una encuesta. Estadísticamente demostró que la motivación predominó en un nivel bajo valorado en un 57% y el desempeño alcanzó un porcentaje del 48% situado en un nivel medio, además encontró que ambos fenómenos se relacionan significativamente con un nivel de significación de 0,000. Finalmente, señaló que toda organización necesita ejercer acciones relacionadas con la motivación, ya que esto ayuda a que el trabajador se desempeñe eficientemente.

A nivel nacional, Mendoza (2018) llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga. El estudio es correlacional, cuya población fue de 69 trabajadores y una muestra de 59 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados evidenciaron que ambas variables están significativamente relacionadas con un valor de 0,424, además señaló que la motivación extrínseca e intrínseca se asocian significativamente con el desempeño laboral evidenciando un coeficiente de 0,370 y 0,420; asimismo, manifestó que la motivación de los trabajadores alcanzó un nivel medio del 61% y el desempeño también mostró un nivel medio con 69%.

Asimismo, Ramos (2018) en su estudio tuvo como finalidad determinar si la motivación es una variable que se asocia con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños - Huánuco. La investigación es correlacional, además tomó una población de 20 colaboradores a quienes se les administró un cuestionario. De acuerdo con los resultados encontrados por el autor, se pudo evidenciar que entre las variables existe una relación positiva de 0.587, además se demostró que el 90% de los colaboradores mantienen una motivación adecuada y el desempeño también fue aceptable con el 100%. Finalmente, afirmó que cuando un equipo de trabajo está motivado, tiende a demostrar un comportamiento positivo e influye en la actitud de las demás personas.

Por otro lado, Ochoa (2019) en su investigación estableció como objetivo determinar la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. La investigación es correlacional, en la que utilizó el cuestionario para ser aplicado a una población de 244 trabajadores. El autor concluyó que entre las variables analizadas existe una relación positiva con un valor de 0,416; además demostró que la motivación alcanzó un nivel alto 69%, y el desempeño de los trabajadores logró situarse en un nivel medio con un valor estadístico del 73%. Por otro lado, precisó que los talleres de motivación, capacitación y trabajo en equipo son fundamentales para que los trabajadores presenten un mejor desarrollo en sus actividades asignadas.

En el contexto local, Asenjo y Bautista (2018) en su investigación plantearon como objetivo analizar la asociación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de una institución de Chiclayo. El estudio es descriptivo y la población estuvo representada por 30 trabajadores, quienes fueron sometidos a la aplicación de una encuesta. En los hallazgos más destacados, se demostró que ambas variables tienen un alto grado de relación con un valor de 0,721; asimismo, mostraron que el 52% de los trabajadores presentó un bajo desempeño en sus actividades y la motivación prevaleció en un nivel medio con el 57%. Finalmente, señalaron que la falta de trabajo en equipo, de comunicación, de motivación y de iniciativa afectan el desempeño del trabajador.

De igual manera, Cotrina y Núñez (2020) desarrollaron su estudio con el fin de determinar si la motivación es una variable que se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén, la metodología fue correlacional y la población estuvo conformada por 37 trabajadores, quienes respondieron una encuesta. Los resultados encontrados evidenciaron que los fenómenos estudiados se relacionan significativamente ($Rho= 0,954$; $p = 0,000$); además, la motivación extrínseca e intrínseca también mostraron una relación positiva con el desempeño 0,828 y 0,725; también encontraron que la motivación alcanzó un porcentaje de 62% situado en un nivel bajo y el desempeño presentó un nivel medio con 57%.

López (2021) realizó su estudio con el propósito de analizar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de una organización en Chiclayo, la metodología fue descriptiva y utilizó la encuesta dirigida a una población de 54 trabajadores. Los hallazgos mostraron que la motivación alcanzó un nivel bajo valorada en un 80% y el desempeño también prevaleció en un nivel bajo con un 50%; además señaló que las variables se relacionan significativamente con un coeficiente de 0,842 y un sig. 0,05. En conclusión, afirmo que cuando un trabajador se siente motivado, hace que las personas de su entorno muestren una actitud positiva, lo cual influye directamente en el desempeño de sus actividades habituales y contribuye con resultados que favorecen a la organización.

Para profundizar la variable motivación laboral, se cita la teoría “X” y “Y”, donde Judge (2013) señala que la teoría “X” es identificada como la actitud negativa y la teoría “Y” enfocado al aspecto positivo. De acuerdo a lo mencionado se puede decir que los seres humanos caracterizados en la teoría “X” demuestran una insatisfacción en el trabajo, no se responsabilizan de lo que hacen, no se adaptan a los cambios, su motivación será el dinero, siempre necesitan ser dirigidos por un líder y no tienen la suficiente inteligencia emocional para superar las objeciones. Ónday (2016) afirma que los seres humanos identificados en la teoría “Y” es todo lo contrario de la teoría “X” es decir para ellos el trabajo es como una diversión o una satisfacción, para ellos el dinero no tiene tanta importancia, la motivación se da de manera natural para ellos, siempre pretenden los retos y son creativos.

Por otro lado, la teoría de los dos factores propuesta por Frederick Herzberg, hace referencia a los elementos intrínsecos y extrínsecos, que tienen que ver tanto con la satisfacción como también con la insatisfacción del trabajador. La motivación interna indica que el trabajador se siente a gusto o ama lo que hace, se siente motivado por sí mismo, no le interesa las recompensas, premios ni cualquier tipo de incentivos, lo hace porque tiene una actitud que le surge y trata de superar sus objeciones (Baby, 2019); mientras que la motivación externa son las personas que dependen de terceros o de un líder, necesitan ser motivadas para poder realizar un eficiente desarrollo de sus actividades, siempre necesitan premios, incentivos para que puedan concurrir con sus objetivos (Alshmemri et al., 2017).

Por otro lado, la motivación laboral según Louffat (2017), es la capacidad de una organización para mantener estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo de acuerdo con las tareas que realizan para lograr sus objetivos organizacionales, es decir, relacionados con el entorno laboral. La motivación es muy importante en cualquier organización y está relacionada con el sistema de creencias y la personalidad de una persona, es decir, un líder o un jefe puede percibir diferencias significativas entre un trabajador que recibe estímulos y el que no lo recibe, lo que se refleja en el desempeño de sus actividades asignadas y los resultados de la organización.

Además, Herzberg (2017) señala que todo colaborador debe recibir estímulos y estos deben aplicarse con frecuencia para que los resultados se reflejen en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, Robbins y Judge (2017) manifiestan que la motivación en el trabajo es aquel proceso dirigido a medir la intensidad, orientación y constancia del esfuerzo realizado por los individuos para poder alcanzar un fin. Siendo ello así, podemos señalar que, para que una persona pueda crecer tanto en el ámbito profesional, así como en el laboral, tiene que poner todo lo que está a su alcance, para poder alcanzar el objetivo trazado.

Por otro lado, también es definido como el mecanismo que hace que las personas actúen de una forma determinada, lo cual va a generar una cadena de deseos e impulsos que culminan en determinados comportamientos (Beckett et al., 2017). En ese sentido, cuando se hace un estudio exhaustivo de la motivación, el punto de partida siempre es la incidencia que esta presenta en cada acción que pudiese realizar el colaborador (Mekler et al., 2017).

Según la teoría de los dos factores existente dos dimensiones para medir la motivación. Motivación extrínseca: se establece mediante recompensas o agentes externos, y se comprueba cuando se completan las actividades para lograr resultados establecidos por la organización. Esto sucede cuando el individuo disfruta de su trabajo, cuando se realiza por aceptación personal, por un sentido de elección, por obediencia y acatamiento a las regulaciones externas (Louffat, 2017). Se pueden distinguir los siguientes tipos de regulación o motivación externa:

Políticas organizacionales: esto incluye un conjunto de reglas y regulaciones establecidas por la organización. Si no se cumplen estas normas y reglamentos o cualquier parámetro, se aplicarán las sanciones correspondientes (Abaker et al., 2019). Supervisión: se refiere a las acciones que realiza el responsable o supervisor de una organización, lo que permite al departamento competente crear una organización adecuada en el desarrollo de funciones, planificar diversas estrategias o tecnologías a aplicar para el logro de metas (Mathieu y Babiak, 2016) y sobre todo que los resultados se vean reflejados en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización (Luengo y Sanhueza, 2016).

Condiciones físicas y ambientales: se refiere a la infraestructura y los materiales necesarios para que los empleados puedan cumplir sus actividades. Para que el trabajo sea desarrollado correctamente, es fundamental que el trabajador este con todas las herramientas, equipos o infraestructura adecuada (Watanabe et al., 2017); por otro lado, también se encuentra el entorno laboral, es decir, que el trabajador debe sentirse cómodo y motivado en el desarrollo de sus actividades (Canales et al., 2016). Salario: como su propio nombre lo indica, hace referencia al salario que percibe un trabajador a cambio del trabajo que realiza dentro de una organización. Es importante que el salario guarde relación con el trabajo que desarrolla dentro el trabajador (Spano y Monfardini, 2018).

Como segundo factor se tiene a la motivación intrínseca: Esta motivación representa la tendencia natural de asimilación, aprendizaje, interés y exploración. Estos son muy importantes para la cognición y el desarrollo social, y son una fuente importante de disfrute y vitalidad de la vida. Una parte importante de la acción básica es que incluso si se alcanza la meta, la actividad aún requiere interés, habilidad y realización personal. Esta motivación se basa en la satisfacción de necesidades y es también un modelo de actividad autodeterminante, porque cuando los individuos se sienten motivados en la naturaleza, pueden trabajar libremente, apoyarse en el interés y el disfrute y participar en más actividades (Louffat, 2017). Dentro de este factor se encuentra los siguientes indicadores:

Realización: esta es una fuente muy poderosa de motivación interna entre los profesionales que buscan desarrollar trayectorias profesionales a largo plazo, debido a que se enfocan en el desarrollo profesional, tienden a hacer todo lo posible para poder desempeñarse profesionalmente dentro de la organización (Maksimenko, 2016). Reconocimiento: Se refiere a un individuo que desarrolla su función y necesita reconocimiento, lo que le permite construir una satisfacción interna, que puede ser mejor que las recompensas monetarias (Clarke, 2017). Cabe señalar que esto también se conoce como un compromiso con la organización; no se le paga económicamente, pero sigue trabajando porque tiene compromiso y está orgulloso de pertenecer a la organización (Jimenez y Gamboa, 2017)

Responsabilidad sobre otras personas: se relaciona con los demás, pero es una fuente de motivación interna porque se refiere al cumplimiento de obligaciones con las personas del entorno (como tener una familia). En particularidad, los sujetos están motivados para realizar tareas (Cates, 2019). Cuando se trabaja, ocurre lo mismo frente a cualquier otra persona que esté obligada a hacer su trabajo, y las actividades son un medio para satisfacer esta necesidad (Suganthi, 2019).

Por otro lado, referente al desempeño laboral, Ramdhani (2017) refiere que constituye la forma en la que trabajan de forma eficaz los integrantes de una organización, con el único fin de cumplir y lograr alcanzar las metas colectivas de la empresa, siempre con sujeción a las reglas y normas que han sido establecidas con antelación. Del mismo modo, Hunter (2017) indica que este se refiere al desarrollo de las actividades de forma eficiente por parte de los trabajadores, con el objetivo de llegar a alcanzar objetivos en común, entre ellos y la organización.

Siguiendo la misma línea Chiavenato (2016), menciona que el desempeño viene a ser la eficacia de los trabajadores que prestan sus servicios al interior de cada organización, resulta indispensable para la empresa y lleva al individuo a realizar su trabajo de manera óptima. En ese sentido, el desempeño de un empleado, viene a ser una mezcla entre las actitudes y los resultados, por ello, lo que se deberá cambiar primero es el hecho a efectos de poder realizar una evaluación de la acción. Sarboini et al., (2018) destaca que el rendimiento en el trabajo es la habilidad que este posea para realizar una actividad en el menor tiempo posible, con poco esfuerzo y que sea de calidad, al ser evaluados van a dar como resultado el rendimiento del trabajador.

Según Snell y Bohlander (2016), el desempeño está conformado por las conductas y el comportamiento que demuestra el trabajador al interior de una empresa u organización. Asimismo, tiene como finalidad el logro de los objetivos trazados por la entidad, a través del desarrollo de las cualidades y destrezas que el colaborador presenta. Cabe mencionar que un trabajador demuestra buenos resultados, siempre y cuando este reciba las capacitaciones, motivación y los

diferentes elementos que conllevan a elevar su rendimiento en sus diferentes actividades que le asigna la organización.

Asimismo, los autores Snell y Bohlander (2016) precisan que el desempeño laboral comprende cinco factores fundamentales. Conocimiento del trabajo: está relacionada con el conocimiento del trabajador sobre la estructura organizacional, sus funciones asignadas y los objetivos que se establecen por la organización. Es importante que el colaborador tenga los conocimientos necesarios para que todas las tareas asignadas se desarrollen correctamente y sobre todo cumplan con las políticas marcadas por la organización sin afectar el cumplimiento de las metas u objetivos organizacionales.

Iniciativa: es la capacidad que tiene una persona para desarrollar cualquier actividad. En el ámbito laboral, este es un elemento muy fundamental, ya que permite al trabajador tener la capacidad para tomar decisiones y poder afrontar cualquier adversidad que pueda surgir en su entorno laboral. Además, garantiza la anticipación de alternativas a cualquier situación. Aplicación: son todas las acciones o técnicas que utiliza un trabajador para cumplir cualquier propósito, así mismo, estas técnicas pueden surgir de las recomendaciones o sugerencias de los gerentes o de una persona de alto nivel jerárquico, además, es importante que todas las sugerencias sean tomadas en cuenta para tener menor riesgo en el alcance de los objetivos (Snell y Bohlander, 2016).

Calidad de trabajo: está relacionada con las habilidades que tienen los trabajadores para demostrar un alto nivel de calidad en las tareas asignadas. Es fundamental que la organización potencie el conocimiento del trabajador para que éste pueda desarrollar sus actividades con mayor conocimiento y por tanto los resultados se reflejen en la calidad de su trabajo (Pérez, 2016). Trabajo en equipo: es la capacidad que tienen las personas para realizar sus tareas en conjunto, en unión y sobre todo con el apoyo mutuo para lograr un objetivo particular a través del esfuerzo de todo un equipo. Es fundamental que dentro de la organización este elemento se gestione adecuadamente, ya que garantiza el logro de los objetivos (Snell y Bohlander, 2016).

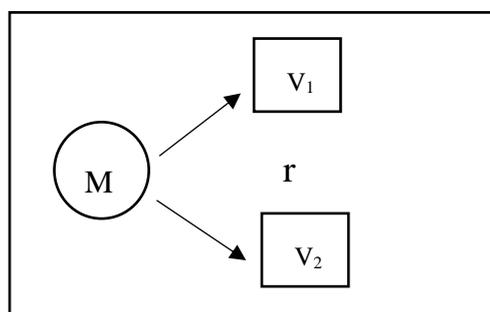
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, la cual se define como aquella que permite profundizar en el conocimiento a través del análisis de las peculiaridades de las variables que el investigador pretende investigar (Hernández y Mendoza 2018). En la investigación se describirán las características de la motivación y el desempeño laboral, lo cual permitirá profundizar el conocimiento de la relación entre ambos fenómenos.

Asimismo, el diseño es no experimental - transversal. Según los autores Hernández y Mendoza (2018), la investigación no experimental observa y analiza los fenómenos sin intención de manipular; también es transversal, ya que la información sólo se puede obtener una sola vez. Por lo tanto, la investigación permitirá observar y analizar las características de la motivación y el desempeño laboral tal y como se den, es decir, en ningún momento se manipularán las variables; también es transversal, ya que los instrumentos se aplicarán una sola vez.

Por otro lado, tiene un alcance correlacional. Según Toscano (2018) este alcance tiene como objetivo principal determinar el grado de relación o asociación entre dos o más variables. En la investigación este alcance permitirá determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. El esquema es el siguiente:



Dónde:

V1: Variable motivación laboral

V2: Variable desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

La investigación, tiene como variable uno (1) la motivación laboral y como variable dos (2) el desempeño laboral (Anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según el autor Bernal (2015), la población se define como un conjunto de documentos, situaciones, objetos o personas que se identifican por tener peculiaridades comunes. La investigación tendrá como población a 52 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad de Lambayeque.

Los criterios de inclusión serán los trabajadores administrativos nombrados o contratados y los que acepten participar de forma voluntaria. Los criterios de exclusión serán los trabajadores con menos de tres meses de servicio, los que estén de vacaciones, aquellos que gocen de licencia o los que no respondan correctamente al cuestionario.

Así mismo, Vara (2015) afirma que la muestra es aquella que se extrae de la población, la cual debe ser lo más representativa posible, además afirma que si se cuenta con una población homogénea y se tiene acceso a ella, se debe abordar al 100%. El estudio cuenta con una población pequeña y para garantizar la fiabilidad de los resultados, se abordará la población total.

Por otro lado, se utilizará el muestreo no probabilístico, según Baena (2017), este tipo de muestreo no requiere procedimientos estadísticos para ser definido, sino que se debe elegir de acuerdo a las características que le interesen al investigador. Por lo tanto en el estudio, se consideró este tipo de muestreo, ya que

la muestra fue definida por conveniencia, es decir, no se recurrió a ninguna probabilidad estadística.

La unidad de análisis estará conformada por cada uno de los trabajadores que conforman a la población de estudio, es decir, todos los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizará la encuesta, según Gamarra y Rivera (2018), se encuentra conformada en base a una serie de interrogantes que sirven para obtener información sobre un determinado tema. En la investigación, la encuesta permitirá obtener información sobre la motivación y el desempeño laboral, la misma que será facilitada por los colaboradores de la Municipalidad objeto estudio.

Además, el instrumento utilizado será el cuestionario, definido por Córdova (2018) como aquel que se encuentra compuesto por una serie de preguntas direccionada a recoger información con la finalidad de medir las variables que se pretenden estudiar. En la investigación, el cuestionario constará de una serie de preguntas, las cuales estarán estructuradas de acuerdo a la operacionalización de las variables; además, las alternativas de respuesta son en escala Likert con un tiempo de aplicación de aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Asimismo, con la finalidad de cumplir con el rigor científico los cuestionarios serán sometidos a la validez, donde Pastor (2018) señala que es el procedimiento que permite determinar si un instrumento mide lo que pretende medir. En la investigación, los cuestionarios estarán sujetos a la validez por el juicio de expertos, quienes bajo su conocimiento y experiencia darán la conformidad para que sean aplicados.

También se aplicará la confiabilidad, la cual según Hernández y Mendoza (2018), permite determinar si un instrumento produce resultados consistentes y coherentes y para ello el instrumento debe demostrar una fiabilidad superior a 0.725. Por lo tanto, los cuestionarios serán sometido a la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 1*Fiabilidad del cuestionario motivación laboral*

Alfa de Cronbach	Elementos
0.900	16

Fuente: Programa estadístico SPSS v25

La tabla anterior muestra que el cuestionario de motivación laboral tiene una confiabilidad de 0.90, lo cual indica que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes por aproximarse a la unidad. Por lo tanto, es fiable para ser aplicado a la población de estudio.

Tabla 2*Fiabilidad del cuestionario desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Elementos
0.923	19

Fuente: Programa estadístico SPSS v25

El resultado de la tabla anterior evidencia que el cuestionario de desempeño laboral tiene una confiabilidad de 0.923, lo cual indica que el instrumento es fiable para ser aplicado a la población de estudio.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el procedimiento, en primer lugar se coordinará con la persona correspondiente de la Municipalidad de Lambayeque con la finalidad de obtener la autorización para la recolección de datos, luego se coordinará con los colaboradores la calidad en la que serán evaluados y el tiempo de aplicación. Una vez realizado este procedimiento, se distribuirá el cuestionario a todas las colaboradores que participarán en la aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizará a través del programa Microsoft Excel, el cual ayudará a distribuir los datos mediante la estadística descriptiva, frecuencias, porcentajes y para una mejor comprensión distribuirlos en tablas y figuras; además, también será necesario utilizar el programa SPSS versión 25 para determinar la relación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideró los criterios éticos establecidos en el informe de Belmont (Ryan et al., 1976).

Respeto a las personas, donde la autora de la investigación otorgará a los colaboradores la libertad de decidir si participan o no en la aplicación del cuestionario. Además, se explicará que la participación es totalmente voluntaria y que tienen todo el derecho a preguntar si tienen alguna duda sobre la aplicación del cuestionario y que pueden retirarse o dejar de contestar el instrumento cuando lo consideren oportuno.

Beneficiencia, permitirá que la responsable de la aplicación del instrumento tenga toda la responsabilidad de velar por el bienestar y tratar a cada participante con ética y profesionalismo, respetando sus derechos y las decisiones que tomen. Asimismo, se explicará que los únicos beneficios que se obtendrán será el conocimiento de los resultados.

Justicia, todos los participantes serán tratados con igualdad, es decir. no habrá discriminación por raza, género, edad u cualquier otro criterio que sea considerado como discriminatorio.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021

Categorías	Frecuencia	%
Bajo	19	37%
Medio	18	35%
Alto	15	29%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.

La tabla 3 muestra que la motivación predomina en un nivel bajo con un valor estadístico del 37%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores no se sienten motivados para realizar sus actividades cotidianas, lo cual puede deberse a que algunos de ellos consideran que la distribución física del entorno laboral no facilita el desarrollo de su trabajo, no se reconoce el esfuerzo que ponen en el desarrollo de sus actividades y también por la ausencia de recompensas o incentivos, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para fomentar la motivación en los trabajadores.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021

Categorías	Frecuencia	%
Bajo	28	54%
Medio	11	21%
Alto	13	25%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.

Los resultados de la tabla 4 evidencian que el desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con 54%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no tienen un desempeño apropiado que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales; dicho resultado puede deberse a la falta de iniciativa, trabajo en equipo, falta de oportunidades de crecimiento personal y profesional, malas relaciones entre los compañeros de trabajo y deficiente coordinación para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Tabla 5

Coeficiente de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021

		Desempeño laboral
	Coeficiente Rho	
Motivación	Spearman	,410**
extrínseca	Sig.	,003
	N	52

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

Los resultados de la tabla 5 evidencian que la motivación extrínseca está significativamente relacionada con el desempeño laboral, evidenciando un equivalente ($Rho=,410$; $p<.05$), siendo una relación positiva moderada y significativa. Por lo tanto, se puede hacer referencia que al 95% de confianza se afirma que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque; es decir, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Tabla 6

Coefficiente de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021

		Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Coefficiente Rho Spearman	,808**
	Sig.	,000
	N	52

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

La tabla 6 evidencian que la motivación intrínseca está significativamente relacionada con el desempeño laboral, demostrando un coeficiente (Rho=,808; $p < .05$), siendo una relación positiva alta y muy significativa. Por lo tanto, se puede hacer referencia que al 95% de confianza se afirma que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque; es decir, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 7

Coefficiente de relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021

		Desempeño laboral
Motivación laboral	Coefficiente Rho Spearman	,623**
	Sig.	,000
	N	52

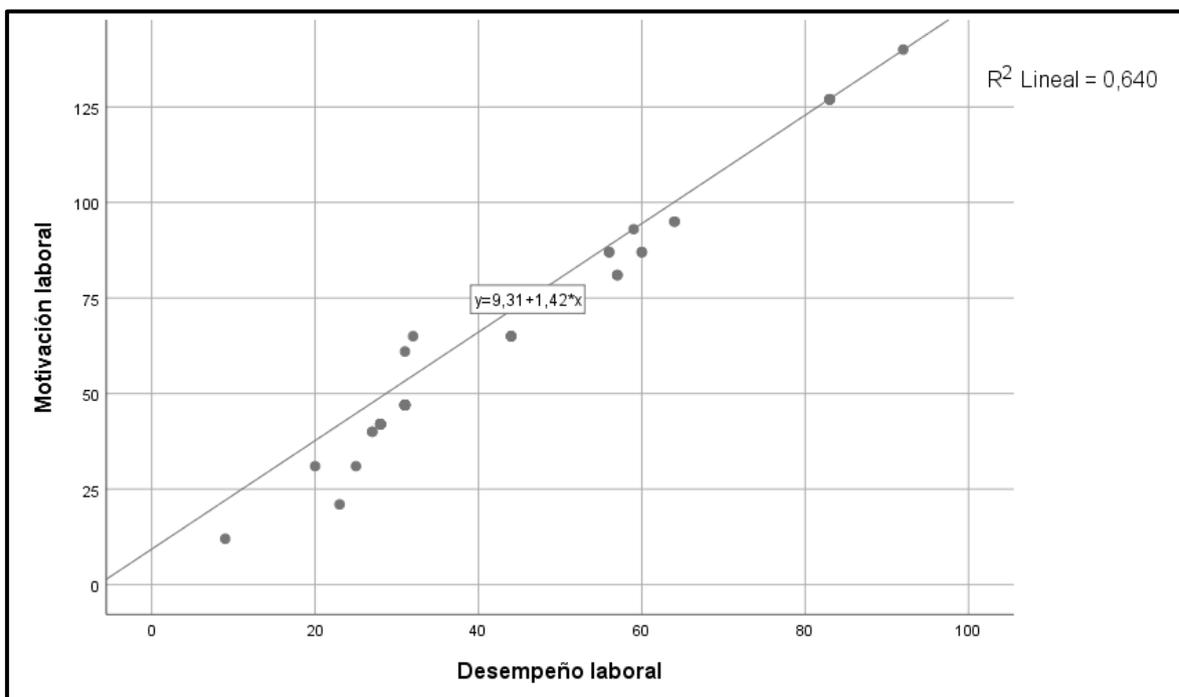
Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

Los resultados de la tabla 7 muestran que la motivación laboral está significativamente relacionada con el desempeño laboral, evidenciando un equivalente (Rho=,623; $p < .05$), siendo una relación positiva alta y significativa. Por lo tanto, se puede hacer referencia que al 95% de confianza se afirma que existe relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque; es decir, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores



Fuente: Elaboración propia

La figura de dispersión entre muestra una relación lineal positiva entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores, según la información proporcionada por los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los principales resultados obtenidos en la investigación con los trabajos previos y las teorías que contemplan las variables de estudio; esta discusión se desarrolló con base en los objetivos específicos y finalmente el objetivo general:

En relación al primer objetivo específico, se obtuvo que la motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque predomina en un nivel bajo con un 37%, ya que la mayoría de los colaboradores no se sienten motivados para realizar sus actividades cotidianas, lo cual puede deberse a que algunos de ellos consideran que la distribución física del entorno laboral no facilita el desarrollo de su trabajo, no se reconoce el esfuerzo que ponen en el desarrollo de sus actividades y también por la ausencia de recompensas o incentivos, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para fomentar la motivación en los trabajadores.

Resultados semejantes alcanzó López (2021), quien realizó su estudio en trabajadores de una organización estatal de Chiclayo y en sus principales hallazgos demostró que la motivación alcanzó un nivel bajo con un 80%, lo cual le permitió hacer referencia que cuando un trabajador no se siente motivado, hace que las personas de su entorno muestren una actitud negativa e influye directamente en el desempeño de sus actividades. De la misma manera Cotrina y Núñez (2020) desarrollaron su estudio en la Municipalidad Provincial de Chepén y concluyeron que la motivación alcanzó un porcentaje de 62% situado en un nivel bajo; por lo tanto, se puede inferir que existen otras investigaciones que concuerdan con los resultados encontrados en la investigación.

Sin embargo, existen discrepancias con los hallazgos de Ochoa (2019), quien realizó su estudio en la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna y concluyó que la motivación alcanzó un nivel alto de 69%, siendo este un resultado muy favorable y dicha diferencia puede deberse a que Ochoa realizó su estudio en un contexto diferente, es decir, antes de la coyuntura de Covid-19 y además dichos trabajadores se caracterizan por demostrar una energía

positiva en su lugar de trabajo y sobre todo que los resultados se evidencian en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

Lo anterior se fundamenta en la teoría de Louffat (2017), quien afirma que la motivación laboral es la capacidad de una organización para mantener estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo de acuerdo con las tareas que realizan para lograr sus objetivos organizacionales, es decir, relacionados con el entorno laboral. Asimismo, establece que un trabajador motivado ayuda a que las personas de su entorno mantengan una actitud positiva en el desarrollo de sus actividades y también se caracteriza por sentir un compromiso con la institución a pesar de no recibir algún incentivo.

Referente al segundo objetivo específico, se obtuvo que el desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque predomina en un nivel bajo con 54%, lo cual hace referencia que la mayoría de los trabajadores no tienen un desempeño apropiado que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales y también al crecimiento de la institución; dicho resultado se debe a la falta de iniciativa, trabajo en equipo, falta de oportunidades de crecimiento personal y profesional, malas relaciones entre los compañeros de trabajo y deficiente coordinación para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Los resultados guardan relación con los encontrados por Asenjo y Bautista (2018), quienes realizaron su investigación en trabajadores administrativos de una institución estatal de Chiclayo y demostró que el 52% de los trabajadores presentó un bajo desempeño laboral; de la misma manera, López (2021) realizó su estudio en trabajadores de una organización estatal de Chiclayo y concluyó que el desempeño prevaleció en un nivel bajo con un 50%; dichas semejanzas, se deben a que ambas poblaciones se caracterizan por ser trabajadores que no se desempeñan eficientemente en sus funciones asignadas; además, puede deberse a que las organizaciones no fomentan el trabajo en equipo, la iniciativa, las buenas relaciones interpersonales, etc.

Sin embargo, existen discrepancias con los hallazgos de Mendoza (2018), quien realizó su estudio en la Municipalidad Provincial de Huamanga y concluyó que el desempeño de los trabajadores mostró un nivel medio con 69%; de la misma manera Ochoa (2019) realizó su estudio en la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna y concluyó que el desempeño de los trabajadores logró situarse en un nivel medio con un valor estadístico del 73%; dichas diferencias, se debe a que algunos de los trabajadores se caracterizan por cumplir correctamente sus actividades asignadas y tienen las capacidades o habilidades suficientes para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En tal efecto, Snell y Bohlander (2016) afirman que el desempeño está conformado por las conductas y el comportamiento que demuestra el trabajador al interior de una empresa u organización. Asimismo, tiene como finalidad el logro de los objetivos trazados por la entidad, a través del desarrollo de las cualidades y destrezas que el colaborador presenta. Cabe mencionar que un trabajador demuestra buenos resultados, siempre y cuando este reciba las capacitaciones, motivación y los diferentes elementos que conllevan a elevar su rendimiento en sus diferentes actividades que le asigna la organización.

Referente al tercer objetivo específico, se demostró que la motivación extrínseca está significativamente relacionada con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque ($Rho=,410$; $p<.05$), siendo una relación positiva moderada y significativa, lo cual permite manifestar que cuando un trabajador percibe un salario acorde a sus funciones que realiza y cuenta con un ambiente que le permita el correcto desarrollo de sus actividades, mejor será su desempeño dentro de la organización; asimismo, este resultado ayuda a aceptar la H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque.

Resultados semejantes obtuvo Mendoza (2018), quien llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga y logró concluir que la motivación extrínseca se asocian significativamente con el desempeño laboral

evidenciando un coeficiente de 0,370; dicho resultado también permite argumentar que un trabajador con una remuneración justa, buenas condiciones de trabajo y políticas que no obstaculicen el cumplimiento de sus actividades, es muy probable que fortalezca el desempeño de sus actividades asignadas.

De la misma manera, Cotrina y Núñez (2020) desarrollaron su estudio con el fin de determinar si la motivación es una variable que se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén y concluyeron que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño del trabajador ($Rho=,828$; $p<.05$); por lo tanto, dichas semejanzas permiten argumentar que las acciones ejercidas en la motivación extrínseca ayudan a que el trabajador tenga un mejor rendimiento en sus actividades asignadas, es decir, mientras mejor sean las recompensas externas, mejor es el desempeño.

Lo mencionado se sustenta en la teoría de Louffat (2017) quien señala que la motivación extrínseca se establece mediante recompensas o agentes externos, y se comprueba cuando se completan las actividades para lograr resultados establecidos por la organización. Esto sucede cuando el individuo disfruta de su trabajo, cuando se realiza por aceptación personal, por un sentido de elección, por obediencia y acatamiento a las regulaciones externas. Además, Snell y Bohlander (2016) señala que un trabajador demuestra buenos resultados, siempre y cuando este reciba las capacitaciones, motivación y los diferentes elementos que conllevan a elevar su rendimiento en sus diferentes actividades que le asigna la organización.

En función al cuarto objetivo específico, se demostró que la motivación intrínseca está significativamente relacionada con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque ($Rho=,808$; $p<.05$), siendo una relación positiva alta y muy significativa, lo cual indica que cuando un trabajador se siente orgulloso(a) del papel que desempeña en la organización, sus opiniones son tomadas en cuenta y se reconoce su esfuerzo, es muy probable que mejore su desempeño de sus actividades asignadas; asimismo, este resultado ayuda a aceptar la H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque.

Resultados semejantes obtuvo Mendoza (2018), quien llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga y logró concluir que la motivación intrínseca se asocia significativamente con el desempeño laboral evidenciando un coeficiente de 0,420; dicho resultado también permite argumentar que un trabajador que muestra una buena motivación interna, es decir, se siente motivado a realizar las cosas que verdaderamente le apasionan, mejores serán sus resultados en el desempeño de sus actividades o funciones que se le asignan.

De la misma manera, Cotrina y Núñez (2020) desarrollaron su estudio con el fin de determinar si la motivación es una variable que se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén y concluyeron que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño del trabajador ($Rho=,725$; $p<.05$). Por lo tanto, existen estudios previos que también demuestran relación directa entre ambos fenómenos y esto permite argumentar que el desempeño del trabajador puede mejorarse en la medida que se fortalece su motivación intrínseca.

Todo esto se sustenta en la teoría de Louffat (2017), quien señala que la motivación intrínseca se basa en la satisfacción de necesidades y es también un modelo de actividad autodeterminante, porque cuando los individuos se sienten motivados en la naturaleza, pueden trabajar libremente, apoyarse en el interés y el disfrute y participar en más actividades.

Finalmente, se determinó que la motivación laboral está significativamente relacionada con el desempeño laboral, evidenciando un equivalente ($Rho=,623$; $p<.05$), siendo una relación positiva alta y significativa, lo cual indica que cuando la organización mantiene estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo, es muy probable que se fortalezca su desempeño en las actividades asignadas. Además, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis: Existe relación entre motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque.

Resultados semejantes obtuvo Mendoza (2018), quien llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga y concluyó que ambas variables están significativamente relacionadas con un valor de 0,424, lo cual le permitió hacer referencia que los trabajadores que se sienten motivados, tienden a tener mejores resultados en el desempeño de sus actividades y sobre todo que contribuyen a que las personas de su entorno también muestren una actitud favorable.

De la misma manera, Ramos (2018) en su estudio tuvo como finalidad determinar si la motivación es una variable que se asocia con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños – Huánuco y concluyó que los constructos se relacionan significativamente con un coeficiente de 0.587. Por lo tanto, estas semejanzas permiten afirmar que los trabajadores que se caracterizan por tener una buena motivación tanto intrínseca como extrínseca, tienden a tener un mejor desempeño en sus actividades y los resultados son reflejados en el cumplimiento de sus funciones y objetivos establecidos por la organización.

Lo anterior se fundamenta en la teoría de según Louffat (2017), quien afirma que la motivación es la capacidad de una organización para mantener estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo de acuerdo con las tareas que realizan para lograr sus objetivos organizacionales, es decir, relacionados con el entorno laboral. Asimismo, destaca que motivación es muy importante en cualquier organización y está relacionada con el sistema de creencias y la personalidad de una persona. Por otro lado, Snell y Bohlander (2016) señala que un trabajador demuestra buen desempeño, siempre y cuando este reciba las capacitaciones, motivación y los diferentes elementos que conllevan a elevar su rendimiento en sus diferentes actividades que le asigna la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque predomina en un nivel bajo, ya que algunos colaboradores consideran que la distribución física del entorno laboral no facilita el desarrollo de su trabajo, no se reconoce el esfuerzo que ponen en el desarrollo de sus actividades y también por la ausencia de recompensas o incentivos.

2. El desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque predomina en un nivel bajo, dado que la mayoría de los trabajadores no tienen un desempeño adecuado que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales debido a la falta de iniciativa, trabajo en equipo, falta de oportunidades de crecimiento personal y profesional, malas relaciones entre los compañeros de trabajo y deficiente coordinación para el cumplimiento de las tareas asignadas.

3. Existe relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre motivación extrínseca y el desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque ($Rho=,410$; $p<.05$), lo que significa que cuando un trabajador percibe un salario acorde a sus funciones que realiza y cuenta con un ambiente que le permita el correcto desarrollo de sus actividades, mejor será su desempeño dentro de la organización.

4. Existe relación positiva alta y estadísticamente significativa entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque ($Rho=,808$; $p<.05$), lo cual indica que un trabajador mejora su desempeño cuando se siente orgulloso(a) del papel que desempeña en la organización, sus opiniones son tomadas en cuenta y se reconoce su esfuerzo.

5. Existe relación positiva alta y estadísticamente significativa entre motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad de Lambayeque ($Rho=,623$; $p<.05$), lo cual indica que cuando la organización mantiene estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo, mejor será su desempeño en las actividades asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad de Lambayeque, definir un programa de incentivos no económicos y realizar talleres trimestrales relacionados con la importancia de la autoestima en el trabajo, la orientación al logro, la actitud positiva o cualquier otra actividad orientada a fortalecer la motivación de los trabajadores.

2. A la Municipalidad de Lambayeque, realizar talleres de capacitación semestrales con el objetivo de mejorar el conocimiento de los trabajadores sobre la estructura organizacional, misión, visión, políticas, objetivos estratégicos, Manual de Organización y Funciones (MOF), trabajo en equipo, iniciativa, entre otras actividades que les permitan tener un mejor desempeño en sus actividades asignadas.

3. A la Municipalidad de Lambayeque, mejorar las condiciones de trabajo como la distribución física, la iluminación y la ventilación; además, las horas extras deben ser compensadas y brindar los estímulos necesarios por el trabajo o esfuerzo que cada colaborador realiza en su trabajo, como los incentivos por tiempo de servicio, por mérito propio y por el cumplimiento de objetivos, esto les permitirá contribuir con resultados favorables para la institución.

4. A la Municipalidad de Lambayeque, motivar intrínsecamente al trabajador a través del reconocimiento personal, la consideración de las opiniones o sugerencias dadas por el trabajador, el respeto, la cooperación, la comunicación asertiva, la libertad para que el trabajador decida cómo realizar sus tareas asignadas, el fomento de las buenas relaciones interpersonales y la formación para que pueda surgir personal y profesionalmente.

5. La Municipalidad de Lambayeque debe promover constantemente la motivación laboral, ya que las acciones que se realicen en este constructo permitirán que los trabajadores tengan un mejor desempeño en sus actividades asignadas; además, se deben realizar evaluaciones del desempeño de los trabajadores periódicamente para establecer acciones de mejora.

REFERENCIAS

- Abaker, M., Titi, O., & Nasr, N. (2019). Organizational policies and diversity management in Saudi Arabia. *Employee Relations, Vol. 41*, 454-474.
- Alshmemri, M., Shahwan, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal, Vol. 14*, 12-16.
- Asenjo, E., & Bautista, E. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio Ceibos de la Ciudad de Chiclayo. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>
- Baby, K. (2019). *Generating internal motivation through mobile application technology*. España: In Metacognition in Learning.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
- Beckett, C., Eriksson, L., Johansson, E., & Wikström, C. (2017). Multivariate data analysis (MVDA). *Pharmaceutical quality by design, Vol. 13*, 201-225.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, Vol. 12*, 385-390.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, Vol. 12*, 385-390.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería universitaria, Vol. 13*, 178-186.

- Cates, D. (2019). Relational Complexity and Ethical Responsibility. *Journal of Religious Ethics, Vol. 47*, 154-165.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill.
- Clarke, N. (2017). Mutual recognition respect between leaders and followers: Its relationship to follower job performance and well-being. *Journal of Business Ethics, Vol. 141*, 163-178.
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1ra ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Cotrina, R., & Nuñez, E. (2020). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Deng, J., Guo, Y., & Marco, M. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med, Vol.24*, 13-23. doi:<https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Gamarra, G., & Rivera, T. (2018). *Estadística e investigación con aplicación del SPSS (1ra. ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2020). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Management Studies, Vol. 35*, 388-398.
- González, A., Peña, L., & Arboleda, I. (2019). Emotional intelligence and work performance in the air Force: an empirical study. *Journal of strategic thinking and security cisde, Vol. 4*, 67-89.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación (6ta. ed.)*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. México: Routledge.
- Hunter, J. (2017). A causal analysis of cognitive ability, job knowledge, job performance, and supervisor ratings. *In Performance measurement and theory, Vol. 15*, 257-266.

- Jimenez, L., & Gamboa, R. (2017). Gestión de valoración como estrategia de reconocimiento laboral del talento clave en empresas sociales del estado. *Desarrollo Gerencial, Vol. 9*, 144-159.
- Judge, S. (2013). *Comportamiento Organizacional (15 ed.)*. México: Pearson.
- López, I. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización de Chiclayo, 2021. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>
- Louffat, E. (2017). *Diseño organizacional basado en procesos*. Argentina: Cengage Learning.
- Luengo, C., & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo, Vol. 62*, 368-380.
- Maksimenko, S. (2016). Psychological Potential of personal self-realization. *Social welfare: interdisciplinary approach, Vol. 1*, 92-100. doi:<http://dx.doi.org/10.21277/sw.v1i6.244>
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences, Vol. 91*, 102-106.
- Mekler, E., Brühlmann, F., Tuch, A. N., & Opwis, K. (2017). Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance. *Computers in Human Behavior, Vol. 71*, 525-534.
- Mendoza, L. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Ochoa, N. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3914>

- Ónday, Ó. (2016). Human resource theory: From Hawthorne experiments of Mayo to groupthink of Janis. *Global Journal of Human Resource Management, Vol. 4*, 95-110.
- Pastor, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo continente, Vol. 29*, 193-197.
- Pérez, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Colombia: Editorial El Manual Moderno.
- Ramdhani, A. (2017). Conceptual framework of corporate culture influenced on employees commitment to organization. *International business management, Vol. 11*, 826-830.
- Ramos, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños- 2018. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31305>
- Ribeiro, J., Neves, S., & Cavaco, A. (2019). Coping and social support as moderators: Relationship. *Current Psychology, Vol. 40*, 2229–2241. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-019-0157-z>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional (Decimoséptima ed.)*. México: Pearson Educación.
- Ryan, K., Brady, J., Cooke, R., Height, D., Jonsen, A., King, P., & Lebacqz, K. (1976). *Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. Obtenido de https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun, Vol. 6*, 215-234.
- Snell, S., & Bohlander, . (2016). *Administración de Recursos Humanos (17ª Edición)*. México: Editorial Cengage Learning.

- Spano, A., & Monfardini, P. (2018). Performance-related payments in local governments: Do they improve performance or only increase salary? *International Journal of Public Administration*, Vol. 41, 321-334.
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of cleaner production*, Vol. 232, 739-750.
- Tomalá, O. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la gobernación, provincia de Santa Elena, año 2018. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5178>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Ediciones de la U.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f4ee07934fa3b1de8e925d193c65510c
- Watanabe, T., Matsuoka, N., Christiansen, H., & Cable, S. (2017). Soil physical and environmental conditions controlling patterned-ground variability at a continuous permafrost site, Svalbard. *Permafrost and Periglacial Processes*, Vol. 28, 433-445. doi:<https://doi.org/10.1002/ppp.1924>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Tabla 8

Operacionalización de motivación laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Louffat (2015) define como la capacidad de una organización para mantener estímulos positivos internos y externos en su equipo de trabajo de acuerdo con las tareas que realizan para lograr sus objetivos organizacionales, es decir, relacionados con el entorno laboral.	La motivación laboral se medirá a través de la puntuación de un cuestionario estructurado por dos dimensiones: Motivación extrínseca y Motivación intrínseca.	Motivación extrínseca	Políticas organizacionales	Ordinal tipo Likert
				Supervisión	
				Condiciones físicas y ambientales	
				Salario	
			Motivación intrínseca	Realización	
				Reconocimiento	
	Responsabilidad sobre otras personas				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Operacionalización de desempeño laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Snell y Bohlander (2016) testifican que el desempeño laboral son las actitudes y comportamientos que una persona demuestra dentro de una organización, así mismo, su objetivo es alcanzar satisfactoriamente los objetivos establecidos por la empresa, haciendo uso de sus capacidades, habilidades y sus diferentes cualidades que posee	Snell y Bohlander (2016) precisan que el desempeño laboral comprende cinco factores fundamentales.	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las tareas	Ordinal tipo Likert
				Normativa	
				Procedimientos	
				Identificación de problemas	
			Iniciativa	Proactividad	
			Aplicación	Flexibilidad	
				Incentivos	
				Retribución	
			Calidad de trabajo	Capacitaciones	
				Evaluación de habilidades	
				Motivación	
			Trabajo en equipo	Colaboración	
Expresión abierta					
Opinión de los demás					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Instrucciones: Apreciado colaborador, el siguiente cuestionario es con la finalidad de recolectar información acerca de la motivación y el desempeño laboral, por lo que se le pide responder cada una de las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será analizado en calidad anónima.

Edad:

Sexo:

Total acuerdo (TA) Acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Total desacuerdo (TD)						
N°	Descripción	TA	A	I	D	TD
Motivación extrínseca						
1	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador.					
2	Las políticas de la entidad fomentan un trato en igualdad de oportunidades.					
3	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.					
4	La supervisión que recibe favorece el desarrollo de las funciones asignadas.					
5	Se han implementado mejoras después de una supervisión.					
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
7	La infraestructura de la municipalidad se encuentra en adecuadas condiciones para trabajar.					
8	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.					
9	El salario que recibo satisface mis necesidades.					
Motivación intrínseca						
10	La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.					
11	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la institución.					
12	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la institución					
13	Mis opiniones se toman en cuenta.					
14	He recibido reconocimientos por mi labor que realizo.					
15	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público					
16	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.					

Cuestionario de desempeño laboral

Total acuerdo (TA) Acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Total desacuerdo (TD)						
N°	Descripción	TA	A	I	D	TD
	Conocimiento del puesto de trabajo					
1	Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas.					
2	Cumple las normas y lineamientos que plantea la municipalidad para desarrollar sus tareas asignadas.					
3	Realiza sus tareas y funciones cumpliendo los procesos y procedimientos de la municipalidad.					
4	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.					
	Iniciativa					
5	Desarrolla nuevas ideas para mejorar las actividades en su área de trabajo.					
6	Muestra capacidad para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo.					
7	Muestra iniciativa de trabajo sin que su jefe se lo pida.					
	Aplicación					
8	Se actualiza de forma constante en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.					
9	Es reconocido por su capacidad de adaptarse a los cambios.					
10	Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo.					
11	La municipalidad le brinda algún incentivo cuando le piden asumir otra responsabilidad que no se establezca dentro de sus tareas asignadas.					
12	La municipalidad tiene presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.					
	Calidad de trabajo					
13	La municipalidad desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral.					
14	La municipalidad evalúa plenamente sus habilidades de acuerdo a las competencias de su puesto de trabajo.					
15	La municipalidad desarrolla programas de motivación para mejorar su desempeño laboral.					
	Trabajo en equipo					
16	Existe la colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.					
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.					
18	Sus compañeros de trabajo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones.					
19	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores.					

Anexo 3: Validez de cuestionarios

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	Políticas organizacionales	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador.	x		X		X		X				
			Las políticas de la entidad fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	x		X		X		X				
			Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	x		X		X		X				
		Supervisión	La supervisión que recibe favorece el desarrollo de las funciones asignadas.	X		X		X		X				
			Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		X				
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X				
	Condiciones físicas ambientales	La infraestructura de la municipalidad se encuentra en adecuadas condiciones para trabajar.	X		X		X		X					
		Existen materiales y equipos suficientes para realizar mi trabajo.	X		X		X		X					
		El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		X					
	Salario	El salario que percibo satisface mis necesidades.	X		X		X		X					
		La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.	X		X		X		X					
		Realización	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		X				
	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la institución.		X		X		X		X					
	He recibido reconocimientos por mi labor que realizo.		X		X		X		X					
	MOTIVACION INTRINSECA	Reconocimiento	El trabajo me brinda oportunidades para mejorar mis habilidades	X		X		X		X				
			El trabajo que realizo me motiva a mejorar como profesional.	X		X		X		X				
			Tengo oportunidad de ascender en la entidad de forma justa.	X		X		X		X				
			Siento que mi labor es importante para la comunidad.	X		X		X		X				
Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.			X		X		X		X					

	Responsabilidad sobre otras personas	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		X				
--	--------------------------------------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Fernando Campos Contreras

Firma del experto :



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

3. TESISISTA:

Br.: Cinthya del Milagro Boulanger Chirinos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de noviembre. de 2021



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

DNI 16773608

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO	Conocimiento de las tareas	Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas.	x		x		x		x			
		Normativa	Cumple las normas y lineamientos que plantea la municipalidad para desarrollar sus tareas asignadas.	x		x		x		x			
		Procedimientos	Realiza sus tareas y funciones cumpliendo los procesos procedimientos de la municipalidad.	x		x		x		x			
		Identificación de problemas	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		x			
	INICIATIVA	Proactividad	Desarrolla nuevas ideas para mejorar las actividades en su área de trabajo.		x		x		x		x		
			Muestra capacidad para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo		x		x		x		x		
			Muestra iniciativa de trabajo sin que su jefe se lo pida.		x		x		x		x		
	APLICACIÓN	Flexibilidad	Se actualiza de forma constante en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.		x		x		x		x		
			Es reconocido por su capacidad de adaptarse a los cambios.		x		x		x		x		
			Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo.		x		x		x		x		
		Incentivo	La municipalidad le brinda algún incentivo cuando le piden asumir otra responsabilidad que no se establezca dentro de sus tareas asignadas.		x		x		x		x		
	CALIDAD DE TRABAJO	Retribución	La municipalidad tiene presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.		x		x		x		x		
Capacitaciones		La municipalidad desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral.		x		x		x		x			
Evaluación de habilidades		La municipalidad evalúa plenamente sus habilidades de acuerdo a las competencias de su puesto de trabajo.		x		x		x		x			
Motivación		La municipalidad desarrolla programas de motivación para mejorar su desempeño laboral.		x		x		x		x			
		La Municipalidad promueve el buen desempeño de sus colaboradores.		x		x		x		x			
TRABAJO EQUIPO	Colaboración	Existe la colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.		x		x		x		x			
		Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.		x		x		x		x			
	Expresión abierta	Sus compañeros de trabajo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones.		x		x		x		x			
Opinión de los demás	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores.		x		x		x		x				

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Fernando Campos Contreras



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

TESISTA:

Br.: Cinthya Del Milagro Boulanger Chirinos

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: *Apto para su aplicación*

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de noviembre de 2021



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

DNI 16773608

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Políticas organizacionales	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador.	X		X		X		X		
			Las políticas de la entidad fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	X		X		X		X		
			Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		X		
		Supervisión	La supervisión que recibe favorece el desarrollo de las funciones asignadas.	X		X		X		X		
			Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		X		
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X		
	Condiciones físicas ambientales	La infraestructura de la municipalidad se encuentra en adecuadas condiciones para trabajar.	X		X		X		X			
		Existen materiales y equipos suficientes para realizar mi trabajo.	X		X		X		X			
		El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Salario	El salario que percibo satisface mis necesidades.	X		X		X		X		
			La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.	X		X		X		X		
			El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		X		
Realización		Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la institución.	X		X		X		X			
		He recibido reconocimientos por mi labor que realizo.	X		X		X		X			
		El trabajo me brinda oportunidades para mejorar mis habilidades.	X		X		X		X			
Reconocimiento	El trabajo que realizo me motiva a mejorar como profesional.	X		X		X		X				
	Tengo oportunidad de ascender en la entidad de forma justa.	X		X		X		X				
	Siento que mi labor es importante para la comunidad.	X		X		X		X				
Responsabilidad sobre otras personas	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.	X		X		X		X				
	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Germán Asalde Janampa

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

3. TESISISTA:

Br.: Cinthya del Milagro Boulanger Chirinos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, de de 2021

DNI N° 45965849

Firma/DNI
EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO	Conocimiento de las tareas	tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas.	X		X		X		X		
		Normativa	Cumple las normas y lineamientos que plantea la municipalidad para desarrollar sus tareas asignadas.	X		X		X		X		
		Procedimientos	Realiza sus tareas y funciones cumpliendo los procesos procedimientos de la municipalidad.	X		X		X		X		
		Identificación de problemas	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		
	INICIATIVA	Proactividad	Desarrolla nuevas ideas para mejorar las actividades en su área de trabajo.	X		X		X		X		
			Muestra capacidad para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		X		
			Muestra iniciativa de trabajo sin que su jefe se lo pida.	X		X		X		X		
	APLICACIÓN	Flexibilidad	Se actualiza de forma constante en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.	X		X		X		X		
			Es reconocido por su capacidad de adaptarse a los cambios.	X		X		X		X		
			Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo.	X		X		X		X		
Incentivo		La municipalidad le brinda algún incentivo cuando le piden asumir otra responsabilidad que no se establezca dentro de sus tareas asignadas.	X		X		X		X			
Retribución	La municipalidad tiene presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X				

CALIDAD DE TRABAJO	Capacitaciones	La municipalidad desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral.	X		X		X		X		
	Evaluación de habilidades	La municipalidad evalúa plenamente sus habilidades de acuerdo a las competencias de su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
	Motivación	La municipalidad desarrolla programas de motivación para mejorar su desempeño laboral. La Municipalidad promueve el buen desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	Existe la colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	X		X		X		X		
		Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	X		X		X		X		
	Expresión abierta	Sus compañeros de trabajo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones.	X		X		X		X		
Opinión de los demás	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Germán Asajde Janampa

Firma del experto :


 EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Ba.: Cinthya Del Milagro Boulanger Chirinos

4. DECISIÓN:

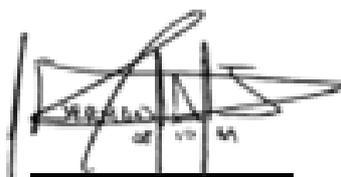
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre de 2021



DNI N° 45985849

Firma/DNI
EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO	Conocimiento de las tareas	Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas.	x		x		x		x				
		Normativa	Cumple las normas y lineamientos que plantea la municipalidad para desarrollar sus tareas asignadas.	x		x		x		x				
		Procedimientos	Realiza sus tareas y funciones cumpliendo los procesos procedimientos de la municipalidad.	x		x		x		x				
	INICIATIVA	Identificación de problemas	Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		x				
		Proactividad	Desarrolla nuevas ideas para mejorar las actividades en su área de trabajo.	x		x		x		x				
			Muestra capacidad para resolver los problemas que se presentan en su área de trabajo	x		x		x		x				
	Muestra iniciativa de trabajo sin que su jefe se lo pida.		x		x		x		x					
	APLICACIÓN	Flexibilidad	Se actualiza de forma constante en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.	x		x		x		x				
			Es reconocido por su capacidad de adaptarse a los cambios.	x		x		x		x				
			Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo.	x		x		x		x				
		Incentivo	La municipalidad le brinda algún incentivo cuando le piden asumir otra responsabilidad que no se establezca dentro de sus tareas asignadas.	x		x		x		x				
			Retribución	La municipalidad tiene presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x		x			

CALIDAD DE TRABAJO	Capacitaciones	La municipalidad desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral.	x		x		x		x			
	Evaluación de habilidades	La municipalidad evalúa plenamente sus habilidades de acuerdo a las competencias de su puesto de trabajo.	x		x		x		x			
	Motivación	La municipalidad desarrolla programas de motivación para mejorar su desempeño laboral.	x		x		x		x			
La Municipalidad promueve el buen desempeño de sus colaboradores.		x		x		x		x				
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	Existe la colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	x		x		x		x			
		Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	x		x		x		x			
	Expresión abierta	Sus compañeros de trabajo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones.	x		x		x		x			
	Opinión de los demás	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores.	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Armando Pozo Calderón

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Bc.: Cinthya Del Milagro Boulanger Chirinos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



Firma/DNI 27075010
Código Colegiatura: 22451
EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Políticas organizacionales	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador.	X		X		X		X		
			Las políticas de la entidad fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	X		X		X		X		
		Supervisión	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		X		
			La supervisión que recibe favorece el desarrollo de las funciones asignadas.	X		X		X		X		
		Condiciones físicas ambientales	Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		X		
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labores.	X		X		X		X		
	La infraestructura de la municipalidad se encuentra en adecuadas condiciones para trabajar.		X		X		X		X			
	Existen materiales y equipos suficientes para realizar mi trabajo.		X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Salario	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		X		
			El salario que percibo satisface mis necesidades.	X		X		X		X		
		Realización	La labor que realizo realmente fortalece mis capacidades.	X		X		X		X		
			Si trabajo que realizo realmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		X		
Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la institución.			X		X		X		X			
Me he recibido reconocimientos por mi labor que realizo.			X		X		X		X			
Reconocimiento	Si trabajo me brinda oportunidades para mejorar mis habilidades.	X		X		X		X				
	Si trabajo que realizo me motiva a mejorar como profesional.	X		X		X		X				
Responsabilidad sobre otras personas	Tengo oportunidad de ascender en la entidad de forma justa.	X		X		X		X				
	Siento que mi labor es importante para la comunidad.	X		X		X		X				
		Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.	X		X		X		X			
		Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Armando Pozo Calderón

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

3. TESISISTA:

Br.: Cinthya del Milagro Boulanger Chirinos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15. de noviembre de 2021



Firma/DNI 27675010
Código Colegiatura: 22451
EXPERTO

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil

Fiabilidad

MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,900	16

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Fiabilidad

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,923	19

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

"Lambayeque, Cuna del Primer Grito Libertario en el Norte del Perú."

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



Lambayeque, 30 de Noviembre 2021.

CARTA N° 1123-2021/MPL-GRH

Dra.

MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN

Jefa de unidad de Postgrado Chiclayo Universidad Cesar Vallejos.

Presente.

ASUNTO :SE AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION (tesis).

REF. :NOTA DE ENVIO N° 19695/2021-ATD.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y en nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque que represento, y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que se **AUTORIZA** a la señorita *Cinthy del Milagro Boulanger Chirinos*, estudiante del Programa de Maestría cursado en la Universidad Cesar Vallejos, con la finalidad de desarrollar su trabajo de investigación PARA PROYECTO DE TESIS denominado "*Motivación laboral y el desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque*", contactándose con la Servidora Carmen Rosa Luna Lorenzo responsable del Área de Bienestar Social, quien le brindará las facilidades requeridas.

Asimismo se le comunico que al término de su trabajo de investigación deberá remitir informe a esta gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente,

C.c. Archivo.
SCVS/imgq

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Año del Bicentenario!
27 dic. 1820 / 2020

Lambayeque, Ciudad
Generosa y Benemérita.

Calle Bolívar N° 400
(074) 281911
www.munilambayeque.gob.pe



Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Motivación laboral	Desempeño laboral
N		52	52
Parámetros normales ^{a,b}	Media	34,1923	48,2308
	Desv. Desviación	13,67126	15,19238
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,342	,218
	Positivo	,342	,213
	Negativo	-,251	-,218
Estadístico de prueba		,342	,218
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El análisis de la Prueba de Normalidad según el Coeficiente de Kolmogorov Smirnov evidencia que las puntuaciones de motivación y desempeño laboral se ajustan a la distribución no normal, demostrando un p-valor $<.05$ y por tanto lleva a utilizar el estadístico no paramétrico Coeficiente Rho Spearman.

Anexo 7: Baremos de las variables

Tabla 11

Baremos de la variable motivación laboral

Categoría	Rangos
Nivel Bajo	16-26
Nivel Medio	27-30
Nivel Alto	31-74

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Baremos de la variable desempeño laboral

Categoría	Rangos
Nivel Bajo	26-47
Nivel Medio	48-50
Nivel Alto	51-86

Fuente: Elaboración propia



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BOULANGER CHIRINOS CINTHYA DEL MILAGRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAMBAYEQUE.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados 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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CINTHYA DEL MILAGRO BOULANGER CHIRINOS DNI: 73182075 ORCID 0000-0002-5110-290X	Firmado digitalmente por: CBOULANGER el 04-01- 2022 08:14:29

Código documento Trilce: TRI - 0252655