



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la  
municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

**AUTORES:**

Pasapera Garcia, Elsa (ORCID: 0000-0003-3357-6084)

Rubio Llanca, Jose Antonio (ORCID: 0000-0003-3693-7041)

**ASESOR:**

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Dedicado a nuestro creador por brindarme las fuerzas necesarias día a día para seguir adelante y a mis padres que son el motor diario para el desarrollo profesional y personal.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Cesar Vallejo por permitir desarrollar los conocimientos adquiridos en su casa de estudios, al docente Carlos Antonio Casma Zarate, amigos y personas colaboradoras que me apoyaron en el desarrollo de la investigación de la tesis, permitiendo así avanzar en mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	11
3.6 Métodos de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
4.1 Análisis descriptivo de la variable “Motivación”	13
4.2 Análisis descriptivo de la variable “Desempeño Laboral”	15
4.3 Análisis inferencial	16
V. DISCUSIÓN	20
5.1 Discusión por objetivos	20
5.2 Discusión por metodología	20
5.3 Discusión por resultados	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	28

## Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentos de las variables motivación y desempeño laboral	11
Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario sobre la motivación y desempeño laboral	11
Tabla 3 Nivel de la variable motivación	13
Tabla 4 Nivel de la variable del desempeño laboral	13
Tabla 5 Nivel de la dimensión satisfacción laboral	14
Tabla 6 Nivel de la dimensión compromiso	15
Tabla 7 Nivel de la dimensión capacitación	15
Tabla 8 Nivel de la dimensión trabajo en equipo	15
Tabla 9 Escala de intensidad de la prueba de correlación de Spearman	16
Tabla 10 Prueba de correlación de variables - hipótesis general	17
Tabla 11 Prueba de Rho Spearman de la primera hipótesis específica	17
Tabla 12 Prueba de Rho Spearman de la segunda hipótesis específica	17
Tabla 13 Prueba de Rho Spearman de la tercera hipótesis específica	18
Tabla 14 Prueba de Rho de Spearman de la cuarta hipótesis específica	19

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como título la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Piura, 2021 y el objetivo general de este estudio fue determinar que la motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

Esta investigación fue de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. El estudio tuvo una población de 210 trabajadores y una muestra probabilística de 30 trabajadores de la MDVO - PIURA, a quienes se les aplicó un cuestionario validado por tres especialistas licenciados en administración. El tratamiento de la información se realizó mediante la hoja de cálculo Excel 2010 y el programa IBM SPSS Statistic versión 25. Se utilizaron 2 instrumentos para medir las variables motivación y desempeño laboral, determinándose valores de confiabilidad de 0.673 y 0.838 respectivamente, a través del alfa Cronbach.

Se determinó una correlación positiva media de 0.692 entre las variables motivación y desempeño laboral, utilizando el Rho de Spearman, de tal manera que se evidencia que sí existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, satisfacción laboral, compromiso, capacitación y trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

This thesis had as its title the motivation and work performance of the employees of a public entity, Piura, 2021 and the general objective of this study was to determine that motivation and work performance are positively related in the employees of the MDVO, Piura , 2021.

This research was non-experimental, with a descriptive correlational design. The study had a population of 210 workers and a probabilistic sample of 30 workers from MDVO - PIURA, to whom a questionnaire validated by three specialists with degrees in administration was applied. The treatment of the information was carried out using the Excel 2010 spreadsheet and the IBM SPSS Statistic version 25 program. Two instruments were used to measure the motivation and work performance variables, determining reliability values of 0.673 and 0.838, respectively, through the alpha Cronbach.

A mean positive correlation of 0.692 was determined between the variables motivation and work performance, using Spearman's Rho, in such a way that it is evidenced that there is a positive relationship between motivation and work performance of MDVO employees, Piura, 2021.

Keywords: Motivation, job performance, job satisfaction, commitment, training and teamwork.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Que en el actual sistema de grandes cambios y normativas que se tratan de aplicar a las instituciones públicas es importante conocer y determinar el desempeño en el trabajo del servidor público ya que hoy en día se ven grandes deficiencias y procesos burocráticos que hace que el contribuyente reciba una inadecuada atención y por ende manifiestan una desazón hacia las entidades públicas.

En el Perú en los años anteriores las empresas se enfocaban en la parte económica y productiva para poder alcanzar el éxito, pero hoy en día lo es, el capital humano quien juega un rol importante, para poder llegar al éxito empresarial, es por ello que las empresas deben de enfocarse en tratar dicho punto.

En el contexto internacional, esta situación de los bajos sueldos, ha hecho que muchas personas tengan que emigrar hacia diferentes naciones, con la esperanza de conseguir un buen trabajo y un sueldo acorde a la labor que realizan.

En el panorama empresarial actual, es relevante identificar aquellos elementos claves que afectan el rendimiento de los trabajadores. Los cuales se agrupan en físicos como también en sociales que afectan el comportamiento humano; en pocas palabras la motivación determina, la productividad, el rendimiento, la satisfacción y el trabajo que realiza en el día a día el colaborador. Hoy las empresas toman como un factor diferencial del resto de compañías a la motivación laboral, eficiente y sostenida, resaltando de esta manera una ventaja competitiva dentro del entorno económico y el mercado.

Así mismo en la actualidad el problema de las bajas remuneraciones que ven los trabajadores de parte del sector público en nuestro país, muchas veces afecta el buen desempeño del mismo, quien ante esa situación no se siente motivado y realiza su trabajo con mucho desgano.

Cabe mencionar que en cada institución ya sea privada o estatal se ha visto una gran preocupación por hacer unas mejoras en el rendimiento del personal que labora actualmente en el sector público, asimismo se interpreta que teniendo a los trabajadores motivados se tendrá una mejor productividad y buen desempeño en el trabajo.



Sin embargo, aún no se ha logrado el resultado esperado, pese a las diferentes quejas que manifiestan los administrados ya sea verbal o escrita a través del libro de reclamaciones, para mejorar estos inconvenientes que surgen a diario hay que mejorar la eficiencia del sector público y tener en cuenta que los sueldos, siguen siendo un buen motivador para poder mejorar el desempeño laboral, lo que, por lógica, el empleador que paga buen sueldo, tiene la capacidad moral para exigir un buen desempeño.

En tal sentido en la municipalidad distrital “Veintiséis de Octubre” que en adelante será MDVO, se ha logrado observar una falta de organización, ya que la municipalidad mantiene planes de tipo estratégicos en el cual no podemos visualizar acciones con la misma idea y perspectiva que se quiere realizar y alcanzar. En cual hay que tener en cuenta que los trabajadores no laboran en coordinación y de acuerdo con los documentos de gestión municipal, tales como los tramites de licencias de construcción, licencias de funcionamiento, como otros tramites solicitados ya que tienen muchos retrasos para continuar con el trámite requerido. En ese sentido los usuarios y/o contribuyentes rechazan profundamente los protocolos de la municipalidad, como también los proyectos de inversión que ya están aprobados y no se llegan a ejecutar, consecuentemente estas inversiones son retrasadas.

Por lo expuesto anteriormente tenemos como principal problema: ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021? Teniendo como problemas específicos los siguientes: a) ¿De qué manera se relaciona la motivación y la satisfacción laboral en los empleados de la MDVO, Piura, 2021? b) ¿De qué manera se relaciona la motivación y el compromiso en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021? c) ¿De qué manera se relaciona la motivación y la capacitación en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021? d) ¿De qué manera se relaciona la motivación y el trabajo en equipo en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021?

Objetivo general es determinar que la motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021.

Objetivos específicos son: a) Determinar que la motivación y la satisfacción laboral se relacionan en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021 b) Determinar que la motivación y el compromiso se relaciona en los colaboradores de la MDVO, Piura,

2021 c) Determinar que la motivación y la capacitación se relacionan en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021? d) Determinar que la motivación y el trabajo en equipo se relacionan en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021

La hipótesis general de la investigación: existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021, y las hipótesis específicas se establecieron de la siguiente manera: a) Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021. b) Existe relación entre la motivación y el compromiso en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021. c) Existe relación entre la motivación y la capacitación en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021. d) Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021.

Esta investigación tiene relevancia teórica porque permitió estar al tanto del desempeño existente de los colaboradores de la MDVO, Piura 2021 y proponer recomendaciones para que sean implementadas, adecuándolas a las necesidades de los administrados.

Tiene relevancia social porque se beneficiaron los administrados de la MDVO, al corregir el desempeño de los colaboradores. Teniendo un incremento en la satisfacción de los administrados con la satisfacción por el desempeño más eficaz por parte del colaborador.

Justificación práctica ya que los administrados pueden ver un servicio mejorado, percibiendo que su dedicación y sus recursos para realizar diferentes tramites son respetados por los colaboradores de la MDVO. Éstos pueden observar que no existe duplicidad de funciones y la entidad puede mejorar y optimizar sus recursos y dar algún incentivo.

Tiene utilidad metodológica porque se aportó en la investigación con dos instrumentos validados.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Barrios (2019) sobre su investigación motivación laboral y el trabajo en equipo en el sector público de Panamá. Se uso la metodología descriptiva no experimental, su prueba fue con 80 colaboradores, realizo la encuesta, la cual concluyó teniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.91.

Tarazona (2018) en su estudio para relacionar la motivación con el desempeño laboral de los empleados de la compañía Marcan - Guatemala, la muestra fue de 37 empleados, con la finalidad de obtener la búsqueda planteada, utilizó la escala de motivación, como resultados obtuvieron una correlación directa de 0.854. Concluyendo que, a mayor motivación habrá un desempeño más eficaz; también, se determina que el 42% los entrevistados presentaron una altitud elevada de motivación y el 54% considera un eficaz desempeño laboral.

Díaz (2017), en su investigación para relacionar la seguridad en el trabajo y desempeño laboral.- Guatemala , su objetivo fue como establecer la seguridad del trabajo, uso como metodología la exploración cuantitativa y su población fue tomada de 50 trabajadores de la empresa entre ambos sexos, solteros y casados, sus resultados fueron que existe relación significativa, permitiendo instaurar las formas y medidas de los participantes, concluyendo que los mecanismos que dañan al desempeño del personal, la mala forma de trabajar con numerosa escasas inmobiliaria y equipos de mala pureza, la baja iluminación, no tener ventilación, la lentitud de datos y comunicación.

Enríquez (2014) sobre su investigación para relacionar “la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de México”, cuya finalidad fue encontrar relación entre las variables, fueron encuestados 164 colaboradores, los resultados concluyen que hay directamente correlación entre las variables ( $r = ,841$ ), concluyendo que, a > motivación habrá un desempeño más eficaz; también, se determina que el 39% de los entrevistados presentaron un nivel alto de motivación y el 58% considera un eficiente desempeño laboral.

Sum (2015) ha desarrollado “La Motivación y desempeño laboral”. Quetzaltenango- México, encontrando reflejado en los quehaceres que ellos desempeñan, todo ello condicionado en la forma y manera que los trabajadores de una compañía se encuentren motivados. la presente se acreditó con la motivación que

poseen los trabajadores siendo elevado, para la empresa, desarrollándose con 34 trabajadores administrativos de dicha compañía. La indagación fue de carácter descriptivo, empleándose una prueba de tipo psicométrico con eso medir la motivación, usando la escala Likert, la conclusión determino que la motivación tiene influenci en el desempeño laboral.

Muñoz (2015), sobre su investigación para relacionar el análisis del desarrollo de la gestión del recursos humanos y el desempeño laboral – Babahoyo- Ecuador, lo cual su objetivo fue realizar un análisis y cómo incide, lo cual concluyeron que no está completamente de acuerdo con la gestión del área de RR.HH. lo que repercute en su rendimiento y la atención al administrado, otra conclusión que los colaboradores declaran que la calidad de las reglas de la institución no son buenas y que deben ser evaluadas o calificadas por personal idóneo.

Zapata (2013) sobre su investigación para relacionar “La motivación y la influencia en el desempeño laboral Guayaquil- Ecuador” es de carácter mixta ya que busca medir y evaluar diversas variables que afectan en la presente, tuvo como finalidad establecer los aspectos motivacionales que repercuten en los colaboradores administrativos .Los aspectos que intervienen, son aquellos que se relacionan con el entorno laboral, siendo el trabajo en conjunto, la seguridad e higiene ambos se consideran aspectos de carácter operativo y en la parte de motivación son de la parte extrínseca, el aspecto con mayor repercusión fue la remuneración que es de carácter extrínseco.

Maldonado Campos (2008) realizaron “La motivación de los colaboradores en empresas con planes de desarrollo”-Santiago- Chile. Se comprueba hoy en día la principal idea dentro del proceso de generación de valor del capital humano, ya que, para alcanzar una ventaja competitiva, no se debe centrar en obtener metas aisladas, sino más bien es relevante expandir los resultados globales de una serie de propósitos vinculados. Es así como las empresas deben entender las directrices de RR.HH. no tienen como propósito solamente aumentar la productividad y brindar beneficios a corto plazo, sino que son elaboradas en base a una visión más grande en la que, la obtención de conocimientos a largo plazo, el aumento de valor de la compañía en su conjunto y la captación de colaboradores calificados, impliquen una mejora en la posición en la que se encuentre la compañía.

A nivel nacional Bisetti (2015) Sobre su investigación para relacionar la motivación y desempeño laboral de una institución armada, su muestra fue de 151 trabajadores, se aplicó una encuesta. Concluyó existir una correlación directa entre las dos variables de 0.878, también se determina que el 48% de los entrevistados presentaron un nivel alto del 53% considera un eficaz desempeño laboral.

Reategui (2017) Sobre su investigación para relacionar la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.”-Lima, su muestra fue de 25 profesores, teniendo una correlación directa entre ambas de ( $r = ,813$ ), se concluyó que cuando hay buena motivación el desempeño laboral será eficiente; también, se determinó que el 56% de los profesores presentaron un nivel alto del 48% considerando un eficiente desempeño laboral.

Marín y Placencia (2017), investigó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de socios en salud sucursal Perú. Cuya finalidad fue encontrar vínculo entre ambas, su evidencia fue 136 empleados, su resultado de correlación fue de 0.336, en concluyendo que, a más grado de motivación laboral se obtiene un más grado de satisfacción laboral.

Herrera (2017) Sobre su investigación para relacionar “La motivación y compromiso laboral de los empleados de la secretaria de la SUNAT de Lima”, cuya finalidad fue encontrar relación entre ambas. Su diseño fue no experimental. Su evidencia fue no probabilística con 85 empleados, uso el coeficiente de Rho de Spearman, y si encontró relación de dichas variables, concluyendo con una correlación de nivel de 0.238.

Ríos (2018) Sobre su investigación para relacionar “El compromiso laboral y la motivación del personal del ministerio de educación”, cuya finalidad fue encontrar relación entre ambas, este estudio fue de enfoque cuantitativo. básica, y su diseño es no experimental, correlacional, su muestra fue de 51 colaboradores, concluyó que existe relación entre ambas, su resultado fue de 0.525.

Belmonte (2018) Sobre su investigación para relacionar “La capacitación y la motivación laboral de los empleados del Ministerio de Desarrollo, Lima”, cuya finalidad fue encontrar relación entre ambas, la muestra fue de 92 empleados, utilizó dos cuestionarios y confirma que existe relación significativa positiva moderada, con una correlación de 0.815.

Tocas (2020) Sobre su investigación de “Nivel de aceptación y motivación sobre capacitación SERVIR del ministerio de justicia Jaén”, cuya finalidad existió encontrar relación entre ambas, su muestra fue de 30 empleados, se utilizó dos cuestionarios siendo el resultado de un valor de 0,732, corroborando mediante la prueba estadística de Pearson.

La conceptualización de la motivación según (Robbins, 2008) Nos dice que la motivación, hace más factible el que los colaboradores, puedan obtener el poder de alcanzar sus metas y objetivos previstos en cada una de las áreas a la cuales cada uno pertenecen, todo ello influenciado por la necesidad insatisfecha latente que presenta cada uno de los trabajadores.

Teoría que se fundamenta la motivación, se basa en los dos factores motivacionales de Bifactorial de Herzberg, que contribuyen con la motivación humana, teniendo como factor higiénico: el estado físico, ámbito laboral, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, salario etc. que abarcan el entorno laboral y el factor motivacional se considerada como tal las características del perfil del puesto sus funciones que implican a el mismo. Por consiguiente, es intrínseco lo que está relacionado con el cumplimiento de las funciones laborales, es motivador si por medio de esto. Se pueda demostrar todo nuestro potencial y nuestra creatividad.

Asimismo, “La teoría de equidad, Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides”, declaran que las listas que elaboran los empleados, deberían establecerse en equidad, siendo el trabajo reconocido y premiado por el área correspondiente, para Armstrong manifiesta que: El rendimiento laboral de los colaboradores en la compañía, se encuentra apoyado en una serie de valores, creencias y costumbres impartidas dentro de la misma, son ellos quienes van a influir de manera directa en el desenvolvimiento y el logro de los objetivos, en cambio (Romero, 2014) nos dice que el presente autor a diferencia del anterior, considera y resalta la parte interna y emocional de cada uno de los colaboradores, el cual considera que vigoriza la conducta y el comportamiento de tal manera que se alcancen los objetivos propuestos.

Se sabe también de las metas fundamentales de la evaluación del desempeño (Ibid. p.17) se puede saber que tan eficiente y que nivel de productividad genera para el área a la cual pertenece, acreditar como empresa que el A diferencia del autor anterior el presente cataloga tres propósitos imprescindibles para poder evaluar de

manera correcta el desempeño de los colaboradores en el trabajo. Uno de los mas importantes es el que las empresas permitan y realicen constante seguimiento al personal de tal manera que el capital humano existente debe de ser considerada como una fuerte ventaja diferencial con respecto a otras compañías.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La indagación fue de tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo lo cual tiene dos variables analizando las mediciones y estableciendo las conclusiones, es descriptivo porque las variables de estudio son correlacionales, teniendo que investigar el problema que nos permitirá conocer el nivel de ambas variables.

El diseño fue no experimental, con corte transversal y correlacional, ya que no se ha manipulado ni se ha sometido a prueba las variables de estudio.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Motivación: Según Fischman y Matos (2019) definen la motivación como la fuerza que dirige el comportamiento, ya sea agradable o desagradable. Estos autores peruanos en su libro: "Motivación 360", establecen los siguientes tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.

A continuación, tenemos las dimensiones: variable motivación intrínseca: para Lynch (2010)

Se determinaron dos: a) motivación y b) desempeño laboral, la matriz de operacionalización y de consistencia. (Ver anexo N° 01)

Se asocia con la aparición de necesidades psicológicas humanas, además de las fisiológicas. las necesidades psicológicas conducen al individuo a iniciar una relación activa con su entorno, interacción que incrementa sus habilidades y le genera un desarrollo saludable. Las necesidades básicas y fisiológicas, son innatas y todos los seres humanos las tenemos.

Motivación extrínseca: Anna Pérez (2020) se refieren a eso que viene en forma de premios, remuneración o retribución lo cual se adquieren de manera externa a la actividad que se realiza. A largo plazo no resulta una motivación provechosa, por lo que está demostrado que produce una reducción en el grado de rendimiento que depende de ella misma.

Variable desempeño laboral: Hernández y Silva (2002) implica la consideración de un proceso organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del



entorno organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo de la estructura de poder y los objetivos, de la administración pública para poder ofrecer una buena atención adecuada a sus clientes, se debe tomar en cuenta los siguientes factores: trabajo de equipo, satisfacción laboral, autoestima, capacitar al colaborador y compromiso laboral,

Satisfacción Laboral: Hannoun Georgina (2011) lo define de una manera muy global, como la posición que toma el trabajador hacia sus labores.

Compromiso Laboral: Meyer y Allen (1991) definió “es una actitud que se expresa como vinculo psicológico del colaborador hacia la empresa esto hace que el trabajador no abandone la organización” (p. 38)

Capacitación del trabajador: Rodríguez y otros (2013), definen la capacitación laboral como: “el proceso mediante el cual la organización estimula al colaborador” (p. 53)

El trabajo en equipo: Según Ferro (2019) está asociado con el desarrollo de los colaboradores y de las empresas, en fomentar el avance de los diversos servicios brindados, donde los trabajos encomendados por los trabajadores deben de ser de alta calidad.

### **3.3 Población y muestra probabilística**

Vera (2008) declara “Que es el conjunto de todas las personas (eventos, situaciones, objetos, etc.), sobre lo que desea investigar” (p.238). La población fue de 210 colaboradores de la MDVO. información que fue proporcionada por el ABG. Otto Morán Tejada subgerente de recursos humanos.

Nuestra muestra fue de 30 empleados administrativos que laboran en la MDVO. No se llegó a calcular el tamaño ya que es no probabilístico y se consideró por conveniencia una parte de la población como sujetos de estudio.

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

Se usó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para la recolección de información, se dio personalmente a los colaboradores de la MDVO, siendo el enfoque cuantitativo, obteniendo una base de datos conseguidos por el instrumento de

medición, después ha sido procesado con el programa estadístico SPSS versión 25 y el Excel 2010.

### Validación

Se realizó por medio del criterio de juicio de expertos, para determinar si los instrumentos proporcionan información válida. Fueron tres especialistas Lic. En administración, quienes calificaron de aplicable, se les entregó la matriz de validación, donde se encontraban los (ítems, con los indicadores, dimensiones y variables, que permitió evaluar los que indican el nivel de consistencia (ver anexo 6)

**Tabla 1**

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Evaluación</b>
Instrumentos de las variables motivación y desempeño		
Lic. Martha Rosa Correa Canova	Lic. Adm.	Aplicable
Lic. Monica Graciela Aranda Canseco	Lic. Adm.	Aplicable
Lic. Mario Arturo Dias Loo	Lic. Adm.	Aplicable

### Confiabilidad

La finalidad fue obtener resultados confiables y seguros que justifiquen el instrumento a utilizar, se usó el coeficiente de Alfa Cronbach que a continuación se detalla:

**Tabla 2**

Veracidad del cuestionario sobre la motivación y desempeño laboral

<b>Variabes</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N</b>
Variable la motivación	,673	10
Variable desempeño laboral	,838	9

Nota. N (Numero de ítems)

### 3.5 Procedimiento

El primer paso fue solicitar la autorización correspondiente a la MDVO para realizar la investigación, lo cual está en el anexo 7. Las cuales previamente fueron validadas por juicio de expertos.

Luego se aplicó los instrumentos a los colaboradores a quienes se les procedió explicar el objetivo del estudio. Después teniendo las respuestas fueron codificadas en el programa estadístico SPSS V. 25 según el orden de preguntas designadas para cada variable en el cuestionario y así realizar los siguientes análisis estadísticos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Hemos hecho uso de Microsoft Excel, realizándose la base de datos y organizar nuestros resultados tras aplicar los instrumentos, igualmente utilizamos el programa estadístico (SPSS) en la versión 25 con la finalidad de trabajar la estadística correlacional y descriptiva.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio se realizó respetando el derecho de autor de cada uno de las dimensiones tomadas. En tal sentido se hizo una solicitud formal a la institución para usar información según las normativas de la universidad, la misma que instaura ciertos procedimientos para la realización de una investigación. Mencionando los siguientes elementos sociales y éticos.

Efectuando con el Art. 14 del código de ética donde se establece la ejecución de investigaciones de UCV. Publicado en una R.C.U. N.º 0126-2017/UCV. Estableciendo que, para la realización de una tesis, debe contar con las respectivas autorizaciones de la institución involucrada mediante su persona.

Por lo tanto, el trabajo se envió al comité de ética del programa de estudio de administración, para su respectiva evaluación. Cabe precisar que en el estudio no se trabajó con ningún ser vivo por lo que habrá económicas estructurales ni sociales.

## IV Resultados

Para realizar el análisis descriptivo se ha considerado la baremación que se ha explicado en el anexo 3 y 4

### 4.1 Análisis descriptivo de la variable la motivación

**Tabla 3**

Nivel de motivación

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia Acumulada</b>	<b>Porcentaje Válido</b>
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	7	23.3 %
Alto	18	60.0 %
Muy alto	5	16.7 %
Total	30	100%

Nota: Elaborada a partir del análisis de los datos recopilados en campo

**Interpretación:** La tabla 3 que se aprecia nos muestra que el 23.3 % de colaboradores tienen un nivel regular de motivación, el 60% de ellos, que representan el mayor porcentaje, tienen un nivel alto de motivación, con el 16.7 % de colaboradores con un nivel muy alto de motivación.

**Tabla 4**

Nivel del desempeño laboral

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia Acumulada</b>	<b>Porcentaje Válido</b>
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Regular	4	13.3 %
Alto	9	30 %
Muy alto	17	56.7 %
Total	30	100%

Nota: Elaborada a partir del análisis de los datos recopilados en campo

**Interpretación:** La tabla 4 que se aprecia nos muestra que el 13.3 % de empleados tienen un nivel regular de desempeño, el 30% representan el nivel alto y el 56.7 % de colaboradores representan el mayor porcentaje del nivel de desempeño laboral

### Tabla 5

Nivel de la satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Válido
Muy bajo	0	0%
Bajo	1	3.3 %
Regular	3	10 %
Alto	6	20 %
Muy alto	20	66.7 %
Total	30	100%

Nota: Elaborada a partir del análisis de los datos recopilados en campo

**Interpretación:** La tabla 5 que se aprecia nos muestra que el 3.3% opinan que el nivel de satisfacción laboral es bajo, el 10% de colaboradores tienen un nivel de satisfacción laboral regular, el 20% de ellos, que representan el nivel alto y finalmente el 66.7% de colaboradores representan el mayor porcentaje de satisfacción laboral.

### Tabla 6

Nivel de compromiso

Nivel	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Válido
Muy bajo	0	0%
Bajo	1	3.3 %
Regular	0	0 %
Alto	15	50 %
Muy alto	14	46.7 %
Total	30	100%

Nota: Elaborada a partir del análisis de los datos recopilados en campo

**Interpretación:** La tabla 6 que se aprecia nos muestra que el 3.3% opinan que el compromiso es bajo, el 50% de ellos representan el nivel alto, y finalmente el 46.7% de colaboradores representan el mayor porcentaje de compromiso.

**Tabla 7**

Nivel de capacitación

Nivel	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Válido
Muy bajo	0	0%
Bajo	6	20 %
Regular	13	43.3%
Alto	4	13.3 %
Muy alto	7	23.3%
Total	30	100%

**Interpretación:** La tabla 7 que se aprecia nos muestra que el 20% opinan que es bajo, el 43.3% representa el mayor porcentaje de capacitación, el 13.3% representan un nivel alto, y finalmente el 23.3% de colaboradores tienen un nivel muy alto

**Tabla 8**

Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Válido
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0 %
Regular	6	20 %
Alto	14	46.7 %
Muy alto	10	33.3%
Total	30	100%

Nota: Elaborada a partir del análisis de los datos recopilados en campo

**Interpretación:** La tabla 8 que se aprecia nos muestra que el 20% opinan que es regular, el 46.7% representan el mayor porcentaje de trabajo en equipo, y finalmente el 33.3% de colaboradores tienen un nivel muy alto.

## 4.2 Análisis estadístico inferencial

Para utilizar una prueba no paramétrica las variables deben de ser categóricas Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 318)

Condición de la prueba inferencial

H<sub>0</sub>: Distribución de los datos de la muestra persigue una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La distribución de los datos de la muestra no persigue una distribución normal.

Regla de decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

Si el p valor < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y se acepta H<sub>1</sub>

Si el nivel de significancia es menor que el 0.05 se rechaza

la hipótesis nula; mientras que si es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula.

### Contrastación de hipótesis:

Se estableció que las variables se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y así determinar la intensidad el coeficiente de correlación, se utilizó la prueba desarrollada por Hernández Sampieri y Mendoza (2018)

#### 4.3.1. Hipótesis General

Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>): No existe relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la MDVO, Piura 2021.

Hipótesis de investigación (H<sub>i</sub>): Existe relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la MDVO, Piura 2021

**Tabla 9**

Correlaciones			Prueba de	
		Motivación	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30	
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30	

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

correlación de variables - hipótesis general

**Interpretación:** Se puede ver en la tabla 10 el valor de significancia bilateral por ser  $0,000 < 0,05$  se acepta la hipótesis general de investigación con una correlación coeficiente de  $r_s = 0,692$  siendo de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

#### 4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación de la motivación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021, es regular.

Hipótesis de investigación ( $H_1$ ): Existe relación de la motivación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021.

**Tabla 10**

Prueba de Rho Spearman de la primera hipótesis específica

Correlaciones		Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
	Motivación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Satisfacción Coeficiente de correlación	,598**	1,000
	Laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

**Interpretación:** cómo se puede observar en la tabla 11 el valor de significancia bilateral por ser  $0,000 < 0,05$  se acepta la primera hipótesis específica de investigación con una correlación coeficiente de  $r_s = 0,598$  de la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

#### 4.3.3. Segunda hipótesis específica

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación de la motivación con el compromiso en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

Hipótesis de investigación ( $H_1$ ): Existe relación de la motivación con el compromiso en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.



**Tabla 11**

Prueba de Rho Spearman de la segunda hipótesis específica

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>Motivación</b>	<b>Compromiso</b>	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

**Interpretación:** como se aprecia en la tabla 12 el valor de significancia bilateral por ser  $0,002 < 0,05$  se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, con una correlación coeficiente de  $r_s = 0,544$  de la motivación y el compromiso de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

#### 4.3.4. Tercera hipótesis específica

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación de la motivación con la capacitación en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

Hipótesis de investigación ( $H_1$ ): Existe relación de la motivación con la capacitación en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

**Tabla 12**

Prueba de Rho Spearman de la tercera hipótesis específica

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>Motivación</b>	<b>Capacitación</b>	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Interpretación:** cómo se puede ver en la tabla 13 el valor de significancia bilateral por ser  $0,000 < 0,05$  se acepta la tercera hipótesis específica de investigación con una correlación coeficiente de  $r_s=0,736$  de la motivación y la capacitación de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

#### 4.3.5. Cuarta hipótesis específica

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación significativa de la motivación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

Hipótesis de investigación ( $H_i$ ): Existe relación significativa de la motivación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

**Tabla 13**

		Correlaciones	
		Motivación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	30

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

**Interpretación:** como se aprecia en la tabla 14 el valor de significancia bilateral por ser  $0,004 < 0,05$  se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación con una correlación coeficiente de  $r_s=0,505$  de la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la MDVO, Piura, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se determinó que la motivación y el desempeño laboral se relacionan en los colaboradores de la MDVO, Piura 2021; encontrándose el 0.692 (ver tabla 9), la cual se ha demostrado en el estadístico Rho de Spearman, donde se logra una correlación positiva media (Ver anexo 05). Esta relación se respalda en Tarazona (2018) quien en su investigación obtuvo como resultados 0.854, concluyendo que, a mayor motivación habrá un desempeño más eficiente. Similares resultados han sido obtenidos por Enríquez (2014), quien concluyó que hay correlación directa entre estas variables de 0.841. Bisetti (2015) determinó 0.878 de relación. Reategui (2017) obtuvo una correlación directa entre estas variables de 0.813 y concluyó que cuando hay buena motivación el desempeño laboral será eficiente.

Existe una relación de 0.598 entre motivación y satisfacción laboral variable (Ver tabla 10), la cual se ha demostrado en el estadístico Rho de Spearman, donde se logra una correlación positiva media (Ver anexo 05). Esta relación se respalda en Marín y Placencia (2017) quienes concluyeron que la relación es de una baja correlación positiva con un coeficiente de Spearman fue de 0.336

En el segundo objetivo se halló que existe una relación de 0.544 entre la motivación y el compromiso (ver tabla 11), la cual se ha demostrado en el estadístico Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación positiva media (Ver anexo 05). Estos resultados se respaldan en Ríos (2018) quien concluyó que hay relación de nivel moderado y positiva de 0.525, También obtiene respaldo de Herrera (2017) quien determinó que existe una relación directa y positiva entre ambas, obteniendo una correlación de 0.238.

Asimismo, se apreció la existencia de una relación 0.736 entre la motivación y capacitación (ver tabla 12), la cual se ha demostrado con el estadístico Rho de Spearman, donde obtuvo una correlación positiva media (Ver anexo 05). Estos resultados se respaldan en Belmonte (2018) quien concluyó que hay relación significativa positiva moderada de 0.815. Similares resultados han sido obtenidos por Tocas (2020), quien concluyó que existe correlación entre ambas 0.732.

En el último objetivo específico de motivación y trabajo en equipo se encontró que existe una relación de 0.505 entre las dos variables (Ver tabla 13), la cual se ha demostrado en el estadístico Rho de Spearman, donde se obtiene una correlación

positiva media (Ver anexo 05). Estos resultados se respaldan de Barrios, Contreras, Mendieta (2019) quien concluyó que en las instituciones públicas panameñas poseen un rango positivo entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.91.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** En referencia a la hipótesis general de motivación y desempeño laboral hay una relación de 0.692 entre ambas variables con una sig. (bilateral)  $0.000 < 0.05$  indicando que tiene significativa 0,01 (bilateral); es decir, hay una correlación positiva media (Ver anexo 05).

**Segundo:** En referencia a la primera hipótesis hay una relación de 0.598 entre la variable y la dimensión, con una sig. (bilateral)  $0.000 < 0.05$  indicando que tiene significancia 0,01 (bilateral); existiendo una correlación positiva media (Ver anexo N° 05).

**Tercero:** Referente a la segunda hipótesis hay una relación de 0.544 entre ambas, con una sig. (bilateral) de  $0.002 < 0.05$  indicando que tiene significativa en el nivel 0,01 (bilateral); existiendo una correlación positiva media (Ver anexo N° 05)

**Cuarto:** Existe una relación de 0.736 entre ambas, con una sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$  indicando que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); teniendo, una correlación positiva media (Ver anexo N° 05).

**Quinto:** En la última hipótesis hay una relación de 0.505 entre ambas con una sig. (bilateral) de  $0.004 < 0.05$  es decir, hay una correlación positiva media (Ver anexo N° 5)

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere al subgerente de recursos humanos implementar un programa de motivación con la finalidad de incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de la MDVO. Esto se podría iniciar con un plan piloto en una determinada área involucrada en la institución.

**Segunda:** Se sugiere al subgerente de recursos humanos, realizar una encuesta de satisfacción laboral y motivación, que sea el punto de inicio de un plan que busque incrementar esos indicadores en la institución.

**Tercera:** Se sugiere al alcalde, gerente municipal y subgerente de recursos humanos implementar un programa de reconocimientos a los colaboradores, especialmente a los que se encuentran en los órganos de apoyo y de línea. Esto los motivará y permitirá generar un mayor compromiso con la MDVO.

**Cuarta:** Se sugiere al alcalde, gerente municipal y subgerente de recursos humanos motivar a los colaboradores de la municipalidad a través de un programa de capacitación. Esto permite colaboradores capaces de innovar y simplificar procesos administrativos, beneficiando a los usuarios y reduciendo costos administrativos.

**Quinta:** Se sugiere al alcalde, gerente municipal y subgerente de recursos Humanos motivar a los colaboradores de la municipalidad generando un clima laboral positivo, que impulse al colaborador a llegar con entusiasmo y ganas de servicio, a su centro de trabajo, realizando sus labores de forma coordinada porque tiene claros los objetivos que se persiguen, demostrando un efectivo trabajo en equipo para beneficio de ellos mismos y de los usuarios.

## REFERENCIAS

- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Lima, Perú.
- Marin (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado  
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Díaz, C. (2017). Los Procesos Administrativos y el Desempeño Laboral en la Oficina Zonal de San Martín de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Tarapoto, Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30394/diaz\\_ec.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30394/diaz_ec.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del instituto Visión en México. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos] Montemorelos, México.
- Ferro, B. (2019), Calidad de servicio y satisfacción del cliente de los locales Fast Food del Mall Aventura Santa Anita, [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión], Lima, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4074/Betsabet\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4074/Betsabet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fischman & Matos (2019) Motivación 360°.Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. Lima- Perú. (Primera edición), Editorial planeta.

- Hannoun, G. (2011) Trabajo de investigación satisfacción laboral, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo], Uncuyo, Argentina. Recuperado de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica. Pg 26
- Hernandez, R. 2014, Metodología de la investigación. (Sexta edición), editorial McGraw Hill Education pg 79 <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista%20Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Kerlinger, F. (1983) Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología ( 2° Edición) Editorial Iberoamericana. Ciudad de Mexico
- LYNCH, M.(2010) Necesidades básicas y bienestar: una visión de la teoría de la autodeterminación, Recuperado de <<http://bit.ly/2aADVCI>>.
- (Maldonado P. & Perucca P. (2008.) La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera, [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107921/La%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados.pdf?sequence=4&isAllowed=y>



- Menacho, A. (2019) proceso administrativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Martín de Porres, [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Lima, Perú, Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2093998>
- Meyer, IP. & Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management* pg 38
- Moreno, E. (2017) Metodología de investigación pautas para hacer tesis. Recuperado de <https://tesis-investigacioncientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>
- Muñoz, L. (2015.) Análisis del desarrollo de la gestión del talento y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo, [Tesis de maestría, Universidad técnica de Babahoyo] Babahoyo- Ecuador- Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2050/T-UTB-CEPOS-MAE-000044.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olvera, Y. (2013) Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos, [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Guayaquil – Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>
- Perez, A. (2020) Motivación extrínseca, concepto y fases del desarrollo, OBS bussines school Recuperado de <https://www.obsbusiness.school/blog/motivacion-extrinseca-concepto-y-fases-de-desarrollo>

Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Tarapoto, Perú.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes C. y Sánchez H. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Peru: Visión Universitaria Robbins, S. (2008). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Prentice Hall.

Sexton, W. (2003). Teorías de la Organización. Mexico: Trillas.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landivar], Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

## ANEXO 01. Matriz de operacionalización de las variables motivación y desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Motivación</b>	Fischman y Matos (2019) definen la motivación como la energía que dirige el comportamiento, ya sea agradable o desagradable. Estos autores peruanos en su libro: Motivación 360 como incrementarla en la vida y en la empresa, establecen dos tipos de motivación: motivación intrínseca y motivación extrínseca.	Se estableció con 2 dimensiones y se mide por un cuestionario aplicado a 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, con escala ordinal de 5 niveles.	Motivación intrínseca	Autonomía	Ordinal (Likert)
				Competencia	
				Aprendizaje	
				Relación	
			Motivación extrínseca	Trascendencia	
				Reconocimiento	
				Evaluaciones	
				Fechas Límite	
<b>Desempeño laboral</b>	Hernández y Silva (2002) implica la consideración de un proceso organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo, de las estructuras de poder y los objetivos, las entidades públicas para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores como son: la satisfacción del trabajador, compromiso, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.	Se estableció con 4 dimensiones su medición fue con cuestionario aplicado a 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, con escala ordinal de 5 niveles.	Satisfacción Laboral	Identificación institucional	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Beneficios	
				Comodidad	
				Dar lo mejor	
			Compromiso	Compromiso con la institución	
				Lealtad	
			Capacitación	Capacitación Institucional	
			Trabajo en Equipo	Amor al trabajo	
Cooperación					



## ANEXO Nº 2

### CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema de la investigación.

- Este cuestionario es para todos los colaboradores administrativos y es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X". (Si utiliza escala de Likert entonces proseguir con la siguiente línea)

El significado de cada número es: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

VARIABLE MOTIVACION						
DIMENSIONES	ITEM / PREGUNTA	1	2	3	4	5
Motivación Intrínseca	Tengo autonomía en mi trabajo y puedo contribuir con mis ideas					
	Me siento competitivo y estoy siempre buscando nuevos retos y desafíos					
	Encuentro cada día algo nuevo que aprender					
	Cuando me relaciono con los demás me siento bien					
	Considero que el trabajo que realizo a diario es importante y beneficioso para otras personas					
Motivación Extrínseca	Recibe reconocimientos de su jefe o de la institución cuando hace un buen trabajo					
	El reconocimiento recibido fue significativo					
	La institución realiza evaluaciones que lo motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo					
	Su jefe establece plazos a las tareas encomendadas					
	Recibe alguna llamada de atención de su jefe o institución cuando desarrolla mal su trabajo					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						

Satisfacción laboral	Siente orgullo de ser parte de esta institución					
	Se encuentra satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza					
	Se siente cómodo en el lugar que realizar sus actividades diarias					
	En el trabajo, tiene la oportunidad de dar lo mejor cada día					
Compromiso	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la institución					
	Inspiras lealtad y confianza a través de tus actos					
Capacitación	La institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su trabajo					
Trabajo en equipo	Disfruta cada labor que realiza en su trabajo					
	Existe buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos					

## ANEXO N° 3

### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MOTIVACION

#### I. Datos importantes:

Denominación	:	Cuestionario de Motivación
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Institución	:	MDVO - Piura
Fecha de aplicación	:	Del 28 al 29 de septiembre del 2021
Autor	:	Br. Elsa Pasapera Garcia
Medición	:	Motivación y sus dimensiones. Motivación intrínseca y Motivación extrínseca.
Administración	:	Colaboradores de la MDVO - Piura
tiempo de aplicación	:	15 minutos
forma de aplicación	:	Individual

**II. Objetivo:** Recoger opiniones sobre la motivación

#### III. Dimensiones específicas a evaluarse y sus indicadores

##### 1. Motivación intrínseca

- Autonomía
- Competencia
- Aprendizaje
- Relación
- Trascendencia

##### 2. Motivación extrínseca

- Reconocimiento
- Evaluaciones
- Fechas limites
- Castigos

#### IV. Instrucciones

El cuestionario de las dimensiones asociadas a la motivación, consta de 10 ítems; correspondiendo 5 ítems para la dimensión de motivación intrínseca y 05 ítems para la dimensión motivación extrínseca.

Se han establecido cinco niveles para describir el Desempeño Laboral: Muy Satisfactorio (5), Satisfactorio (4), Poco Satisfactorio (3), Insatisfactorio (2) y Muy Insatisfactorio (1).

Si consideramos el sistema de calificación del instrumento, el puntaje mínimo que se puede obtener es 10 puntos y el máximo es 50, para toda la prueba:

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Satisfactorio	: 42- 50
Satisfactorio	: 34 - 41
Poco Satisfactorio	: 26 - 33
Insatisfactorio	: 18- 25
Muy Insatisfactorio	: 10 - 17

## **V. Materiales**

- ✓ Cuestionario
- ✓ Lapicero
- ✓ Laptop

## **VI. Evaluación:**

Para cada una de las dimensiones de la motivación el puntaje parcial se obtendrá sumando los ítems para cada dimensión, es decir el nivel de cada una de las dimensiones será de la siguiente manera:

### **Dimensión motivación intrínseca**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Satisfactorio	: 21- 25
Satisfactorio	: 17 - 20
Poco Satisfactorio	: 13 - 16
Insatisfactorio	: 9 - 12
Muy Insatisfactorio	: 5 – 8

### **Dimensión motivación extrínseca**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Satisfactorio	: 21- 25
Satisfactorio	: 17 - 20
Poco Satisfactorio	: 13 - 16
Insatisfactorio	: 9 - 12
Muy Insatisfactorio	: 5– 8



## ANEXO Nº 4

### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### I. Datos importantes:

Denominación	:	Cuestionario del Desempeño Laboral
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Institución	:	MDVO - Piura
Fecha de aplicación	:	Del 28 al 29 de septiembre del 2021
Autor	:	Br. Elsa Pasapera Garcia
Medición	:	Desempeño laboral y sus dimensiones. Satisfacción Laboral, Compromiso, Capacitación y Trabajo en Equipo.
Administración	:	Colaboradores de la MDVO - Piura
tiempo de aplicación	:	15 minutos
forma de aplicación	:	Individual

**II. Objetivo:** recoger opiniones sobre el desempeño laboral

#### III. Dimensiones específicas a evaluarse y sus indicadores

##### 1. Satisfacción laboral

- Identificación institucional
- Beneficios
- Comodidad
- Dar lo mejor

##### 2. Compromiso

- Compromiso con la institución
- Lealtad
- Prestigio

##### 3. Capacitación

- Capacitación Institucional

##### 4. Trabajo en equipo

- Amor al trabajo
- Cooperación

#### **IV. Instrucciones**

El cuestionario de las dimensiones asociadas al desempeño laboral, consta de 09 ítems; correspondiendo 4 ítems para la dimensión satisfacción laboral, 02 ítems para la dimensión compromiso, 01 ítems para la dimensión capacitación y 02 ítems para la dimensión trabajo en equipo

Se han establecido cinco niveles para describir el Desempeño Laboral: Muy Alto (5), Alto (4), Regular (3), bajo (2) y Muy bajo (1).

Si consideramos el sistema de calificación del instrumento, el puntaje mínimo que se puede obtener es 09 puntos y el máximo es 45, para toda la prueba:

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Alto	: 37- 45
Alto	: 30 - 36
Regular	: 23 - 29
bajo	: 16- 22
Muy bajo	: 09 - 15

#### **V. Materiales**

- ✓ Cuestionario
- ✓ Lapicero
- ✓ Laptop

#### **VI. Evaluación:**

Para cada una de las dimensiones del desempeño laboral el puntaje parcial se obtendrá sumando los ítems para cada dimensión, es decir el nivel de cada una de las dimensiones será de la siguiente manera:

##### **Dimensión Satisfacción Laboral**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Alto	: 16- 20
Alto	: 13 - 15
Regular	: 10 - 12
bajo	: 7- 9

Muy bajo : 4 – 6

### **Dimensión Compromiso**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Alto	: 10 - 10
Alto	: 8 - 9
Regular	: 6 - 7
bajo	: 4 - 5
Muy bajo	: 2 - 3

### **Dimensión Capacitación**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Alto	: 5
Alto	: 4
Regular	: 3
bajo	: 2
Muy bajo	: 1

### **Dimensión Trabajo en Equipo**

<u>Niveles</u>	<u>Rango</u>
Muy Alto	: 10 - 10
Alto	: 8 - 9
Regular	: 6 - 7
bajo	: 4 - 5
Muy bajo	: 2 - 3

## ANEXO Nº 5

Escala de intensidad de la prueba de correlación de Speraman

<b>Coeficiente</b>	<b>interpretación</b>
<b>-1.00</b>	= Correlación negativa perfecta
<b>-0.90</b>	= Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.75</b>	= Correlación negativa considerable
<b>-0.50</b>	= Correlación negativa media
<b>-0.25</b>	= Correlación negativa débil
<b>-0.10</b>	= Correlación negativa muy débil
<b>0.00</b>	= No existe correlación alguna entre las variables
<b>0.10</b>	= Correlación positiva muy débil
<b>0.25</b>	= Correlación positiva débil
<b>0.50</b>	= Correlación positiva media
<b>0.75</b>	= Correlación positiva considerable
<b>0.90</b>	= Correlación positiva muy fuerte
<b>1.00</b>	= Correlación positiva perfecta proporcional

Nota. Desarrollada por Hernández Sampieri y Mendoza (2018) para el coeficiente de correlación de Pearson se adaptó para la investigación.

ANEXO 6 Validación de juicio de experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación		La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Veintiséis de Octubre						
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Pasapera Garcia Elsa						
Apellidos y nombres de los expertos:		Lic. Martha Rosa Correa Canova    Lic. Monica Graciela Aranda Canseco    Lic. Mario Arturo Dias Loo						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Motivación	Motivación intrínseca	Autonomía	Tengo autonomía en mi trabajo y puedo contribuir con mis ideas	Ordinal (Likert)  1.Nunca 2.casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Competencia	Me siento competitivo y estoy siempre buscando nuevos retos y desafíos		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Aprendizaje	Encuentro cada día algo nuevo que aprender		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Relación	Cuando me relaciono con los demás me siento bien		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Trascendencia	Considero que el trabajo que realizo a diario es importante y beneficioso para otras personas		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación extrínseca	Reconocimiento			Recibe reconocimiento de su jefe o de la institución cuando hace un buen trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
					El reconocimiento recibido fue significativo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluaciones	La institución realiza evaluaciones que lo motivan a capacitarse y ser mejor en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fechas Límite	Su jefe establece plazos a las tareas encomendadas		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Castigos	Recibe alguna llamada de atención de su jefe o institución cuando desarrolla mal su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desempeño laboral	Satisfacción Laboral	Identificación institucional	Siente orgullo de ser parte de esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Beneficios	Se encuentra satisfecho con los beneficios que percibe a cambio del trabajo que realiza	<input checked="" type="checkbox"/>				
		comodidad	Se siente cómodo en el lugar que realizar sus actividades diarias	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Dar lo mejor	En el trabajo, tiene la oportunidad de dar lo mejor cada día	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Compromiso	Compromiso con la institución	Se siente comprometido por lograr los objetivos de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Lealtad	Inspiras lealtad y confianza a través de sus actos	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Capacitación	Capacitación Institucional	La institución le ayuda a desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Trabajo en Equipo	Amor al trabajo	Disfruta cada labor que realiza en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
Cooperación		Exista buena cooperación entre sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firmas de los expertos		Fecha 01 /10/2021						
DNI N° 02639887			DNI N° 40017058		DNI N° 02667282			

## Anexo 7. Autorización para realizar investigación de tesis



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE**  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

OFICIO N° 074 - 2021-SGRHH-GAF-MDVO

Señora.

**ELSA PASAPERA GARCIA**

BACHILLER DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS.

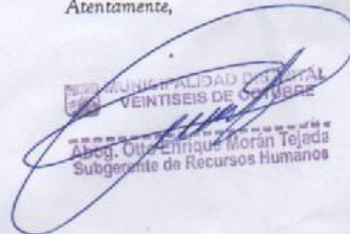
FECHA : *Veintiséis de Octubre, 10 de setiembre del 2021.*

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla e informarle lo siguiente:

De acuerdo con lo solicitado la Sub Gerencia de Recursos Humanos, le autoriza la ejecución de su proyecto de tesis "La Motivación Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre", por tanto, se le otorga el ingreso a las oficinas que requiera para que logre sus objetivos y pueda desarrollar su investigación correspondiente.

Sin otro particular, nos despedimos de usted,

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
VEINTISÉIS DE OCTUBRE  
Abog. Ota Enrique Morán Tejada  
Subgerente de Recursos Humanos

CEMT/Subgerente  
Faj/Prof. I en RRHH  
cc.  
Archivo