



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Cotrina Barreto, Noe Salomon (ORCID: [0000-0003-1918-9897](https://orcid.org/0000-0003-1918-9897))

Liñan Muñoz, Miriam Alicia (ORCID: [0000-0002-4064-0171](https://orcid.org/0000-0002-4064-0171))

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (ORCID: [0000-0001-8314-2634](https://orcid.org/0000-0001-8314-2634))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERU

2021

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada para mi familia con la bendición de Dios siempre brindándome su apoyo de manera constante lo que me motivó a seguir esforzándonos día a día, de igual manera a mi gran amiga y compañera Miriam juntos logramos realizar un buen trabajo investigativo.

Cotrina Barreto, Noe Salomon

A mi mamá, Socorra Muñoz por ser padre y madre, por ser mi guía y mi sustento, quien es la razón de cada logro; a mis abuelitos María y Abraham por su cariño y apoyo incondicional, a Noe quien es el mejor amigo y compañero de tesis, por el compromiso y disciplina que demuestra siempre.

Liñan Muñoz, Miriam Alicia

Agradecimiento

A nuestro asesor; por su apoyo y dedicación en el desarrollo de nuestra investigación.

A la municipalidad por brindarnos el apoyo necesario para el proceso de nuestra investigación y demás personas que contribuyeron a la misma.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Nivel de la motivación y dimensiones</i>	15
Tabla 2: <i>Nivel del desempeño laboral y dimensiones</i>	17
Tabla 3: <i>Correlación de las dimensiones de la moticacion y el desempeño laboral</i>	19
Tabla 4: <i>Correlación de la motivación y el desempeño laboral</i>	20

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: <i>Nivel de motivación laboral</i>	16
Gráfico 2: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	18

Resumen

El objetivo primordial de esta investigación ha sido determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021. Para dicho propósito, la metodología del estudio presento un enfoque de estudio cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de tipo transaccional. Se trabajó con una muestra censal de 20 colaboradores para la cual se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, compuesto por 21 ítems para la variable motivación y 12 ítems para la variable desempeño, utilizando la prueba estadística de Pearson se percibe una correlación positiva altamente significativa ($r=0,704$) por lo cual se concluye que el grado de motivación influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad; sin embargo en la motivación aún se observó en los colaboradores cierta inconformidad en seguridad laboral, salario y los reglamentos institucionales para las cuales se deben tomar medidas estratégicas para su mejora.

Palabras clave: Motivación laboral, factores intrínsecos, factores extrínsecos, desempeño laboral, logro de metas.

Abstract

The primary objective of this research has been to determine the influence of motivation on the work performance of workers of the District Municipality of San Juan-Sihuas, 2021. For this purpose, the methodology of the study presented a quantitative study approach, of a non-experimental type, with a correlational descriptive design of a transactional type. We worked with a census sample of 20 collaborators for which the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire, composed of 21 items for the variable motivation and 12 items for the variable performance, using the Pearson statistical test a highly significant positive correlation is perceived ($r = 0.704$) for which it is concluded that the degree of motivation significantly influences the performance of the collaborators of the municipality; however, in the motivation was still observed in the collaborators a certain disagreement in job security, salary and institutional regulations for which strategic measures must be taken for their improvement.

Keywords: Work motivation, intrinsic factors, extrinsic factors, job performance, achievement of goals.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es muy relevante en el ambiente laboral, debido a que influye en el desenvolvimiento de los colaboradores, generando una sinergia, productividad, trabajo colaborativo y en equipo. En este contexto, Prensa Libre en (2011) manifiesta que la motivación debe ser sólida, esto contribuye a la confianza de los colaboradores, pues cuando el colaborador demuestra una actitud positiva desarrolla las actividades de mejor manera, brindando un buen trato a los diversos grupos de interés, mejorando además su desenvolvimiento laboral.

Sin embargo, la falta de un adecuado clima laboral e inteligencia emocional en los empleados de cualquier organización, son factores que producen el deceso productivo. Por ello es importante motivar a los trabajadores, debido a que los colaboradores motivados según el blog de (Pérez 2017), el 80% será más productivo y eficiente. Por lo tanto, es imprescindible promover una política respecto a la motivación laboral, dada que el personal es un factor determinante para el éxito empresarial.

En esta línea de investigación, el MBA & Educación Ejecutiva, menciona que un lugar de trabajo discrepante puede originar en el colaborador estados de ánimo de disgusto y baja motivación haciendo que su estadía en la organización sea insatisfactoria, influyendo en sus colegas, dado que como corporación, los colaboradores se encuentran en diversos contextos, compartiendo sentimientos y afectos, (Solórzano, 2021).

De acuerdo con el síntesis anterior, en las organizaciones existen conflictos personales, accidentes laborales y dificultad para afrontar nuevos retos, por ello es importante que toda organización cuente con una política de gestión de clima laboral, con la finalidad de garantizar un entorno laboral apropiado, de esta forma promover estrategias que tengan un impacto positivo y lograr además el compromiso, (Mejía 2021).

Un claro ejemplo, según Minaya (2020), en el portal de Áncash Noticias los trabajadores de la UGEL Áncash realizaron una marcha, exigiendo que se les pague los incentivos laborales debido a que perciben un sueldo bajo, en la cual se refleja que no existe un factor que motive a los trabajadores a cumplir con sus actividades diarias.

En este contexto, en otros sectores como Antamina que demanda de trabajos duros y muy extremos, y en ocasiones pueden atentar contra la vida humana, la empresa toma en cuenta los factores motivacionales ofreciéndoles mejores condiciones de habitabilidad, reconocimiento salarial y sobre todo reconocimiento por la labor que realizan (Brigneti, 2019). Por lo tanto, es importante que las empresas conozcan las necesidades o inquietudes de sus trabajadores así mismo realizar evaluaciones mensuales o semestrales que midan el cumplimiento de metas y así se pueda llegar a medir el nivel de productividad y mediante ello se puedan realizar estrategias de motivación.

Siguiendo esta línea de investigación, Fischman (2017), para diario el comercio, menciona que existen desacuerdos respecto a los exámenes de mediciones que se realizan en varias empresas peruanas, el 50% de trabajadores expresan que los exámenes no son equitativos ni aporta gran valor, por otra parte el 28% de líderes de RR.HH, mencionan que los jefes y gerentes llenan formularios por cumplir.

Asimismo, cuando un empleado está pasando por un proceso difícil de su vida, puede repercutir en su trabajo, ya que conllevaría a reducir el nivel de productividad, es por ello la importancia de la evaluación de desempeño, ya que ello permitirá recolectar información de mucha ayuda, y que se puedan dar soluciones a través de ello, (Hechos Hoy, 2020).

En ese sentido, se reflejan evidencias que en el Perú aún existen ausencia de políticas y/o cultura de motivación empresarial, generando insatisfacción y bajo clima laboral en los colaboradores ya que tiene influencia de manera directa en su desempeño laboral.

En base al contexto abordado, se plantea el siguiente problema general de la investigación ¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan – Sihuas 2021?

Por lo tanto, la presente investigación se justifica, de manera teórica debido a que se emplearan teorías relacionadas a las variables, de manera metodológica dado que se utilizaran instrumentos con su respectiva validación por expertos, para medir las variables de estudio y de manera práctica se identificara los problemas y se darán las recomendaciones para mejorar la gestión de la organización, debido a que en los trabajadores de la entidad antes mencionada se evidencia la baja motivación por diversas razones (pago atrasado, falta de reconocimientos, mala comunicación con los subordinados, etc.) por lo tanto, mediante dicho estudio se pretende lograr la productividad y mejorar el desempeño, responsabilidad de los empleados a fin de garantizar un servicio adecuado a los diversos administrados de la Municipalidad.

Por consiguiente, mediante el estudio se buscar conocer la influencia y su importancia de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan, ya que los resultados obtenidos permitirán encontrar posibles soluciones a diversas situaciones que se esté atravesando.

Por tal razón, en la presente investigación se plantea como objetivo general, lo siguiente:

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021.

Como objetivos específicos tenemos:

- Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021
- Determinar la relación de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones nacionales e internacionales, relacionadas a las variables a investigar:

Internacionalmente se encontró el estudio realizado por Franco y Lambis (2016), buscan determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de COMPAS S.A. Concluyendo que el desempeño de los colaboradores se ve influenciado por la motivación que presenten, es decir; de acuerdo al grado motivacional mejorara el nivel de desempeño del colaborador.

En este sentido, es muy relevante que las organizaciones cuenten con programas y planes motivacionales las cuales se implementen constantemente, por lo que estos factores son los que impulsan el buen desempeño en su trabajo.

Por otra parte con lo que respecta a nivel nacional se encuentra la investigación de Ríos y Vigo (2018), buscan identificar la correlación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores en el municipio de Banda de Shilcayo". Concluyendo que existe una relación directa entre las variables en los trabajadores. También señalan que es importante aplicar una adecuada motivación logrando un mejor rendimiento del personal de la empresa.

Respecto a lo mencionado por los autores, para promover una adecuada motivación, es importante conocer las necesidades individuales del personal, debido que la variación del factor motivacional se comprende de acuerdo al comportamiento y características de cada persona.

Por su parte, Carranza (2019), busca identificar el grado de influencia del estrés en el desempeño de los colaboradores. Concluyendo, que se refleja influencia de la variable estrés de manera negativa en el desempeño laboral, es decir que al existir un excesivo estrés hay bajo desempeño laboral en los trabajadores.

Por lo tanto, es importante que toda organización que perciba un desempeño bajo, lo primero que se debe hacer es estudiar e identificar el estrés que influye en ello, y mediante ello aplicar estrategias para su solución.

Por otra parte, Marín y Plasencia (2017) mencionan, que la motivación es un estado de ánimo interno que orienta nuestros pensamientos y actitudes. Los trabajadores

aportan de acuerdo al grado de motivación que ellos perciban la cual está orientada al interés personal.

Para que los trabajadores se sientan motivados, las organizaciones deben hacer que el trabajador disfrute de la labor que realiza, sentirse competente y obtener placer en el trabajo (Godinho, Pauli y Costenaro, 2019). Es decir, un trabajador que perciba importancia de su trabajo en la organización, será más eficiente y productivo. Así mismo Huertas, (2016), indica que en la organización la motivación es media por tanto no se atienden de manera correcta y se deben de mejorar e identificar los factores motivacionales.

Por otro lado, es de suma relevancia contar con líderes eficientes en las organizaciones y también el conocer los factores motivacionales como las compensaciones que incrementan la motivación de los trabajadores e identificar otro tipo de factores que ayuden a lograr una buena motivación y desempeño de los mismos, (Sitti, Vivi y Widian, 2020). Así como lo menciona Vargas y Arreola, (2017), al indicar en su investigación realizar un plan que integre bonos económicos con el objetivo de mejorar la motivación de sus colaboradores.

Por su parte, Nasrun, (2017), en su investigación menciona que los incentivos salariales económicos están destinados a contribuir en la motivación de los colaboradores de esta manera logrando mejorar el desempeño laboral. Por otra parte el autor menciona que los incentivos tienen un efecto en la mejora del desempeño y la productividad, pero sin embargo no todos los empleados estarán motivados por el beneficio económico.

Por otra parte, Tziner, Shkoler y Bat, (2019). En su investigación mencionan que los gerentes pueden mejorar el compromiso organizacional a través de la motivación de su personal para lograr los objetivos y sobre todo incrementar el desempeño del equipo. Así mismo Salgado, Blanco y Moscoso. (2019). Apoyan la idea de que trabajadores felices son comparativamente más productivos ya que muestran un mejor desempeño.

Garrido et al. (2018). Hacen referencia que para la empresa el aprendizaje es relevante para una buena gestión ya que establece una relación positiva con el desempeño individual en la ejecución de tareas. Cuanto más los gerentes de

educadores conozcan a sus trabajadores, más profundamente podrían saber qué les motiva a cada uno.

Por su parte, Afful-Broni, (2012). Menciona que las instalaciones inadecuadas, la falta de interés en la progresión profesional y los salarios mensuales bajos hacen que los trabajadores se sientan insatisfechos generando menos productividad y un menor desempeño.

Shahnaz Khademizadeh, (2019). Menciona, cuando el personal busca aprender nuevas cosas y oportunidades para su crecimiento y progreso en la organización, se le deben brindar oportunidades para mejorar el talento personal; estas medidas influyen de manera positiva en los trabajadores ya que se sienten motivados y satisfechos. Empoderarlos puede encaminar el éxito de la organización.

Steinbauera, et al. (2018). Los empleados perciben muchos eventos desagradables en el trabajo afectando negativamente en su desempeño laboral y bienestar. Uno de los eventos más comunes que se perciben en las organizaciones es el ostracismo el cual es cuando un individuo es ignorado o excluido de un grupo, las cuales desmotivan al empleado y hace que su desempeño se vea afectado. El ostracismo puede causar problemas físicos y dolores físicos.

Dysvik, A. y Kuvaas, B. (2013), la motivación laboral de los empleados está vinculada con el compromiso social de las empresas las cuales influyen en potencializar y fortalecer el desempeño, es decir los empleados se verán motivados mediante la iniciativa de la empresa misma. Al existir una motivación autónoma en relación con la efectividad de la empresa se observó significativamente un esfuerzo laboral.

Sajid Haider, Shaista Jabeen y Jamil Ahmad, (2018). Tener un buen manejo entre lo laboral y lo personal mejora el desempeño del empleado esto influyendo positivamente en su bienestar psicológico, es decir la satisfacción con los compañeros de trabajo ayuda a mejorar el desempeño laboral de cada trabajador.

Campos, et al (2015). La fuerza que motiva a los empleados a trabajar es cuan atractivo es la recompensa que van a recibir por la labor que realicen, es decir como el personal percibe la relación que tienen del esfuerzo y la recompensa. El dinero

es una excelente fuente de motivación ya que satisface sus necesidades psicológicas y sociales.

Considerando a Da Silva, Fagundes y Roege, (2018), mencionan en su artículo de investigación, que la organización debe de conocer a sus empleados y por ende los factores que contribuyen a su motivación para lograr una mejor gestión y de esa manera obtener mejores resultados en cuanto a colaboradores motivados en el equipo de trabajo.

Por otra parte Alvim y Ofenhejm (2016), mencionan que los trabajadores públicos se encuentran más motivados por los factores intrínsecos tales, como el generar placer en el trabajo, compromiso con las metas institucionales, la autonomía y el ofrecer un buen servicio a la comunidad, por otro lado se tienen los factores extrínsecos como salarios pero son menos importantes.

Del mismo modo Córdor, et al. (2018), en su artículo de investigación mencionan que, los factores intrínsecos logran influir en la motivación del personal, es por ello que los ejecutivos y/o líderes de la organización deben elaborar planes concisos y de manera regular para incrementar el grado de motivación de sus colaboradores, con el objetivo de lograr reforzar el bienestar laboral de sus subordinados.

Por otra parte, Manjarrez, Boza y Mendoza (2019), mencionan que es importante que las organizaciones confíen en sus colaboradores, ya que ello es importante para mejorar la motivación; que ellos realicen sus funciones con independencia y que no sientan un excesivo control.

En su investigación Tewodros (2016), indica que el establecer una buena cultura organizacional eficaz, es importante, por lo que mejora la productividad de los colaboradores logrando la realización de metas organizacionales, es decir, es una estrategia que sirve para la mejora del desempeño laboral.

De igual manera en su investigación Altamirano y Ocejo (2017) indican que, aplicar estrategias respecto al desarrollo organizacional es un soporte principal. Es decir, el brindarles un buen clima, beneficios y capacitaciones contribuirá para que el empleado se sienta cómodo en su lugar de trabajo.

Si las organizaciones desean incrementar la productividad de sus trabajadores deben promover las relaciones laborales, motivarlos y retroalimentarlos, (Suárez, Rodríguez y Muñoz. 2017).

Por su parte Lagat y Ng'eno (2017) en su investigación, mencionan que una cultura con participación influye positivamente en el desempeño laboral de sus colaboradores. Es decir, si el personal siente que es parte de, y que puede ser parte de la toma de decisiones mejorara su desempeño al sentirse comprometido.

Olascoaga, y Paredes. (2020), en su investigación indican que el desempeño de los colaboradores se encuentra en un nivel alto, por ende se puede decir que si se brindan las condiciones y herramientas esto ayuda a los colaboradores dado que también mejoran sus habilidades y destrezas.

Guedes, et al. (2021). Indican que es importante que las organizaciones logren contar con prácticas y también con las condiciones laborales necesarias para lograr una mejor motivación en los miembros del equipo y a través de ello mejorar el desempeño de sus colaboradores en la organización demostrando que el personal es parte fundamental del equipo.

Por otra parte, Sum (2015) manifiesta, para que los colaboradores incrementen su desempeño las empresas deben implementar estrategias como capacitaciones constantes las cuales contribuyan al desarrollo profesional, con la finalidad de que el trabajador brinde un buen servicio y que sea productivo para la organización.

Sanchez y Diaz (2013), en su libro motivación y clima organizacional mencionan que los trabajadores se les debe de considerar como parte fundamental de toda organización. Cabe mencionar que todo trabajador tiene objetivos y necesidades a ser satisfechas, es por ello que se deben realizar acciones que satisfagan esas necesidades. Con la motivación todo personal ve el significado de su trabajo, se sienten más orgullos de la labor que realizan y de esta manera serán más productivos y eficientes.

Existen diversas teorías que miden las variables de estudio por ello mencionamos las siguientes:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow que surgió en 1943. Para Torres y Quijaite (2018) haciendo mención a Chiavenato (2009), menciona que esta teoría enmarca cinco necesidades, las cuales influyen en el desenvolvimiento de las personas, estas se clasifican de la siguiente manera: Necesidades primarias son satisfechas externamente mediante las condiciones de trabajo (fisiológicas o biológicas y de seguridad), por otra parte las necesidades de orden superior o secundarias son satisfechas internamente por el individuo, (sociales, estima y autorrealización).

Se tiene la teoría de Fijación de metas de Locke elaborada en 1968, según Jiménez (2014) sostiene que las metas son fundamentales, ya que sirven para guiar los actos de las personas y dan un mayor impulso a los rendimientos. Las funciones de las metas son: Centrar la acción y la atención para prestar más cuidado a las tareas, movilizar el esfuerzo, aumentar la persistencia y ayudar en la elaboración de estrategias. Para que las metas sean realmente útiles, deberán ser difíciles, desafiantes y específicas, pero con una alta posibilidad de logro.

Haciendo mención a Narrea, (2020), indica que la motivación es multifactorial ya que obedece a varios factores, como: logro, poder y afiliación, las cuales influyen directamente en el comportamiento y actitud de la persona, lo que genera mejoras en su productividad laboral.

Por otra parte contamos con la teoría del factor dual creada en 1959. Según Cortez, (2015). Para Herzberg esta teoría corresponde al factor extrínseco, (higiene, el salario, y otros) y los factores intrínseco (factor motivacional, encontramos la autorrealización, el reconocimiento, etc).

Con respecto al desempeño laboral, Arancel y Guardamino, (2019). Mencionan a Campbell et. al, (1990) señala que el desempeño laboral no puede ser definido con una sola variable o factor, considerando que está compuesto por múltiples variables y acciones, es así como dentro de este estudio se precisa que el desempeño es multidimensional.

Chiavenato (2015), especifica que el desempeño es dada por las situaciones presentadas es decir cambia de un ser humano a otro, dependerá tanto de diversos

circunstancias las cuales influyan demasiado en ellos, existen dos componentes que ayudan a la obtención de resultados, la eficacia y la eficiencia.

Por su parte Pastor, (2018) menciona la teoría de desempeño laboral de Hacker de 1994, en ella se puede verificar características que mantienen una conexión con teorías cognitivas relacionadas al comportamiento de las personas, sin embargo ello hace énfasis al entorno laboral marcando la diferencia. Hacker menciona que la acción está conformada por varios procedimientos tales como: el establecimiento de metas, la orientación, el generar planes, la toma de decisiones, la ejecución-control y por último la retroalimentación.

Modelo de desempeño por Campbell que se originó en 1993. Según Pastor, (2018) indica que la inteligencia, los procedimientos, las habilidades y la motivación, han de ser relevantes para determinar el comportamiento y por lo tanto establece los siguientes componentes: el buen cumplimiento de las funciones, adecuada comunicación, demostrar su esfuerzo, buena disciplina personal, mejorar el desempeño del equipo, capacidad de liderazgo y buena gestión.

Dimensiones para el estudio del desempeño según Quispe, (2015). Haciendo mención a Da Silva y Reinaldo (2008). Nos indica que la eficacia está vinculada a la realización de las metas dadas, es decir con los resultados obtenidos de los planes propuestos y alcanzados. También haciendo mención a (Chiavenato, 2010) indica que la eficiencia es el correcto uso de los medios con los que se dispone para lograr los objetivos.

Para Amorós (2009) son las acciones dadas por el individuo en una organización, las cuales son medidas de manera constante mediante la observación con el fin de alcanzar los objetivos, es decir se miden mediante la eficiencia, eficacia y la efectividad. Lisboa, et al. (2017), contribuye que las empresas deben de brindar un ambiente apropiado donde sus colaboradores puedan desarrollar la autoeficacia y el compromiso por su organización, de manera positiva.

Así mismo Campos, (2018), contribuye a la medición de la variable desempeño, se toma en cuenta la dimensión denominada competencia, dado que es primordial conocer cómo se desenvuelven los colaboradores en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Nuestra investigación realizada, es de tipo cuantitativo, por lo que se cuantificaron las informaciones obtenidas mediante la estadística.

La investigación al ser de enfoque cuantitativo debe ser secuencial y probatoria. Es por ello que al utilizar este enfoque se realiza la obtención de datos para lograr comprobar una hipótesis en base a una medición tanto en números como en estadística con el objetivo de lograr comprobar teorías”, (Hernández, 2014).

El diseño del presente estudio por su naturaleza es correlacional no experimental transaccional, dado que se medirán dos variables de estudio que no serán manipuladas y por ende han de ser medidas en un solo periodo de tiempo.

El mismo autor señala que el tipo de investigación mencionada estudia las variables sin ninguna manipulación, debido a que estos son observados en su entorno para luego ser analizados, (2014).

3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual:

V1: Motivación Laboral (independiente): Haciendo referencia a Herzberg con respecto a la variable motivación es aquello que logra dar un impulso al individuo a realizar ciertos comportamientos, es decir estos comportamientos se ven influenciados por factores tanto internos como externos, (Chiavenato, 2017).

V2: Desempeño Laboral (Dependiente): Son las acciones dadas por el individuo en una organización que son medidas de manera constante mediante la observación con el fin de alcanzar los objetivos, todo ello se logra realizar cuando la organización brinda los medios para ejecutarla, (Amorós, 2009).

Definición operacional:

V1 Motivación: La variable se medirá en dos dimensiones, la primera es el factor higiénico el cual también es conocido como factor extrínseco y por otra parte el factor motivacional conocido como factor intrínseco cada uno con sus respectivos indicadores.

V2 Desempeño Laboral: Para medir la variable en cuestión consideramos las dimensiones a continuación; logro de metas que abarca la eficiencia, también la

eficacia y por último la de efectividad aplicadas a los colaboradores de la organización con los indicadores para cada dimensión así como la de competencia con sus indicadores respectivos.

Indicadores

Variable 1 Motivación Laboral:

Factor motivacional: Como indicadores se mencionan las siguientes: El trabajo en sí mismo, desarrollo del personal, Reconocimiento de logro, desarrollo profesional, responsabilidad.

Factor Higiénico: Supervisión adecuada, condiciones de trabajo, seguridad laboral, relaciones interpersonales, salario, reglamentos institucionales, status.

Variable 2 desempeño Laboral:

Logro de metas dentro de los indicadores para medir el desempeño laboral tenemos: Eficiencia, eficacia y la efectividad.

Las competencias con indicadores como; Habilidades y destrezas, compromiso con objetivos y metas institucionales, responsabilidad e iniciativa.

Escala de medición: Es de índole ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población: Se le denomina al conjunto total que integra los componentes que forman parte del ámbito del estudio a realizar y sobre el cual deseamos obtener información para realizar las conclusiones necesarias para el proyecto de investigación, (López y Fachelli, 2015).

Por lo tanto la población estimada para el estudio a realizar será un total de 20 colaboradores de la empresa.

Criterios de inclusión: Se considera a colaboradores actuales de la organización, rango de edad entre los 18 a 60, se considera al género femenino o masculino.

Criterios de exclusión: Trabajadores que se retiraron de la organización, que lleven poco tiempo en la misma.

Muestra: Para la ejecución de un estudio se toma una muestra que viene a ser una parte o también un subconjunto siendo las más representativas de la población con el propósito de obtener información necesaria para el estudio a investigar, (López y Fachelli, 2015).

Al ser una población pequeña se optó por realizar una muestra censal es decir se utilizara la misma cantidad de trabajadores para realizar la investigación que será de un total de 20 colaboradores.

Muestreo: Es el método que tiene el fin de seleccionar a algunos componentes que conforman la población para su respectivo análisis para poder hacer posible el estudio de investigación, debido a que existen poblaciones grandes y no es posible realizar el estudio sobre la totalidad de la población es por ello que se utiliza el muestreo, (Gutiérrez, 2016). Utilizando el muestreo no probabilístico de índole intencional, dado que la totalidad de la población será parte de nuestro estudio.

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan, Sihuas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Arispe, et al. (2020). Es compuesto por acciones y actividades que son hechas por el investigador para poder recabar la información que permitirán lograr alcanzar las metas planteadas, por otra parte los mismos autores señalan que los instrumentos hacen posible la aplicación de la técnica y son elaborados con pertinencia, considerando las variables e indicadores.

La investigación se realizó en la municipalidad de San Juan-Sihuas utilizando como técnica la encuesta, por ende el instrumento fue el cuestionario para la motivación se contó con 21 ítems, y para el desempeño con 12 ítems, ambas con escala de Likert.

Los instrumentos tanto para la variable motivación laboral como desempeño fueron sometidos a validación de contenido por dos expertos temáticos y un metodológico con el objetivo de comprobar si las preguntas se encuentran bien definidas, que sean claras y precisas, como sus indicadores y dimensiones estén relacionados de manera correcta y verificar si realmente se miden las variables de estudio.

Así mismo para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto con 10 participantes que guardan relación a la entidad de investigación, se utilizó el método Alpha de Cronbach cuyo cálculo fue $\alpha = 0,986$, para la variable motivación y $\alpha = 0,990$ para el desempeño laboral estos resultados permitieron afirmar que los instrumentos presentaron una confiabilidad muy fuerte.

3.5. Procedimientos:

Primero se buscó identificar la problemática como la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de San Juan- Sihuas, se elaboró el cuadro operacional con las variables de estudio, definición conceptual, operacional e indicadores como también el tipo de escala a utilizar, también se realizó la búsqueda de la teoría relacionada al tema a investigar obtenidas de revistas científicas indexadas.

Luego con toda la información recolectada se buscó describir la realidad problemática a nivel local, nacional e internacional, así mismo lograr analizar los trabajos relacionados al tema como las teorías a utilizar para un mejor entendimiento del tema.

Posteriormente se escogió cual será la metodología, se elaboró el instrumento a aplicar, tomando en cuenta a diferentes estudios relacionados a la variables, las cuales se adaptaron a la población a la que se aplicó, es decir a los 20 empleados de la organización, con la validez y confiabilidad exigida para su estudio.

3.6. Método de análisis de datos:

Al ser un proyecto de investigación de tipo cuantitativo se utilizó para la obtención de los resultados como es el Excel y el programa del spss, así mismo se utilizaron las tablas de frecuencia que contrastan los resultados obtenidos de los colaboradores y por ende se nos permita realizar las interpretaciones para las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.7. Aspectos éticos:

Según Arispe, et al. (2020). Son dados en la investigación planteada, desde el titulo seleccionado como el tipo de estudio a realizar, los investigadores deben ser conscientes en cuanto a la realización del proyecto de investigación como la obtención de resultados y velar por los principios de transparencia.

Como investigadores nos comprometemos a realizar una investigación original, recabar información de fuentes confiables, así como brindar los créditos correspondientes para la elaboración del marco teórico, también contar con el consentimiento de las personas relacionadas al proyecto.

IV. RESULTADOS

Como primer objetivo específico que se propuso para la investigación fue identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021, tras revisar la información y por ende los resultados obtenidos se encontraron los siguientes niveles:

Tabla 1

Nivel de motivación laboral y dimensiones

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Acumulado
V1.	Medio	6	30%	30%
Motivación	Alto	8	40%	70%
Laboral	Muy alto	6	30%	100%
D1.	Medio	3	15%	15%
Factor	Alto	10	50%	65%
Intrínseco	Muy alto	7	35%	100%
D2. Factor	Bajo	1	5%	5%
Extrínseco	Medio	7	35%	40%
	Alto	8	40%	80%
	Muy alto	4	20%	100%

Nota: Elaboración propia. Quitar negrita

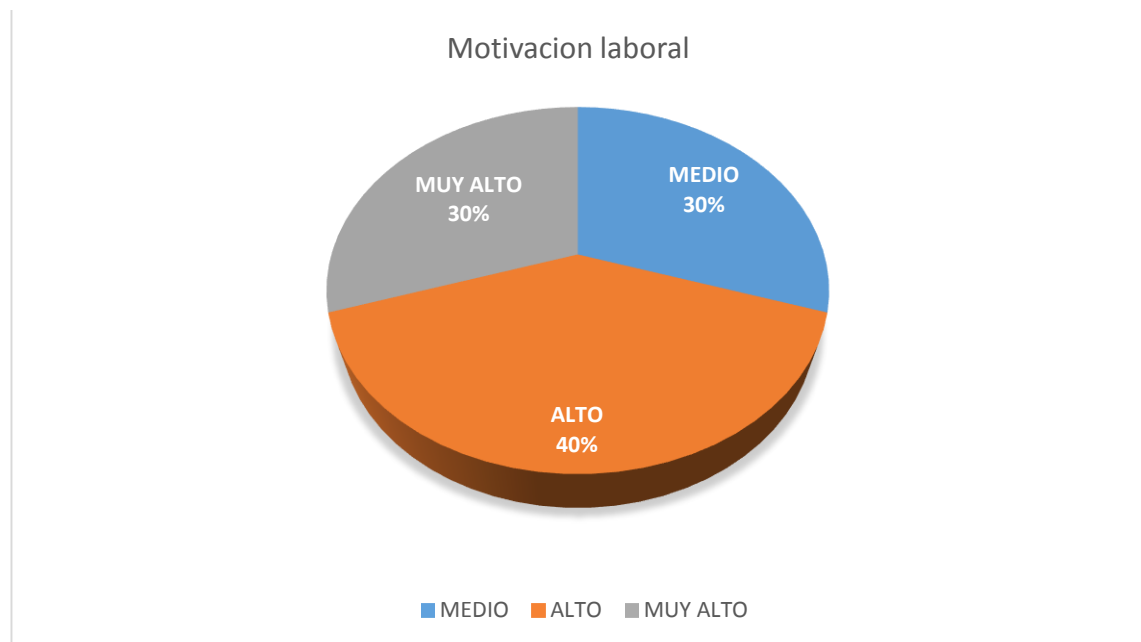
Interpretación: La motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad San Juan figura en niveles medio 30%, nivel alto con el 40% y muy alto con el 30% de los casos.

Con respecto al factor intrínseco se encuentran en niveles medio (15%), nivel alto (50%) y nivel Muy alto (35%). Lo cual significa que la mayor parte de los trabajadores se encuentran debidamente motivados, es decir que los trabajadores perciben reconocimientos, logran el desarrollo profesional como personal. Siendo este un escenario favorable, ya que al existir una buena motivación a los trabajadores estos tendrán la capacidad de poseer la capacidad de responsabilidad y el desarrollo del trabajo en sí.

Finalmente con el factor extrínseco se encontraron los niveles Bajo (5%), medio (35%), alto (40%) y muy alto (20%). Lo cual demuestra que los trabajadores se encuentran conformes con las supervisiones, las condiciones físicas del centro de trabajo, las relaciones interpersonales y entre otros indicadores del factor higiénico.

Gráfico 1.

Nivel de motivación laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación: En el gráfico se puede observar que la motivación laboral se encuentra en un nivel alto representado por el 40% de los colaboradores.

Para el segundo objetivo que buscaba identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de San Juan-Sihuas, 2021, obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral

	Niveles	Frecuencia	%	% Acumulado
V.1.Desempeño Laboral	Alto	6	30%	30%
	Muy alto	14	70%	100%
D1. Logro de metas	Alto	7	35%	35%
	Muy alto	13	65%	100%
D2. Competencias	Alto	7	35%	35%
	Muy Alto	13	65%	100%

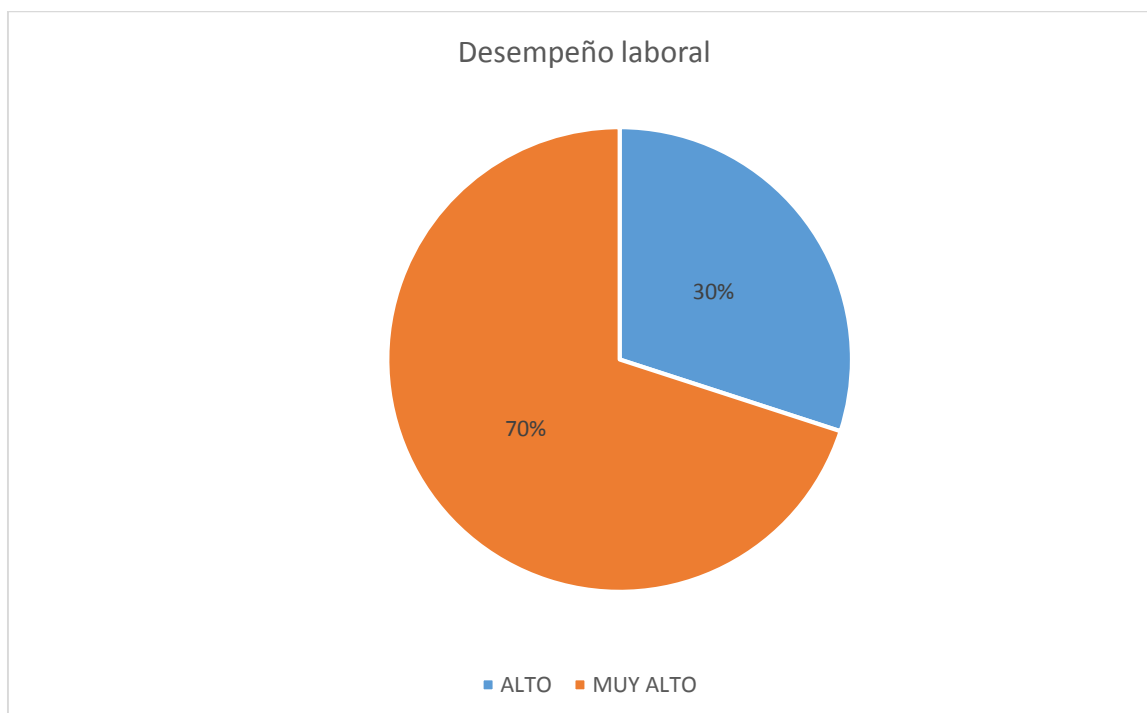
Nota: Elaboración propia.

Interpretación: La variable desempeño laboral se encuentra en nivel alto (30%) y muy alto (70%). Esto indica que los trabajadores tienen un muy buen desempeño es sus funciones laborales.

Con respecto al logro de metas la mayor parte de los colaboradores obtuvieron los siguientes niveles; muy alto (65%) y nivel alto (35%). Lo cual nos indica que la institución cuenta con trabajadores eficientes y eficaces, siendo esto algo favorable. Por último, respecto a las competencias se encuentran en los mismos niveles, por tanto, significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla adecuadamente sus capacidades, habilidades y se encuentran comprometidos al momento de desarrollar sus actividades.

Gráfico 2.

Nivel de desempeño laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación: El desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel muy alto representado por el 70%.

Como tercer objetivo específico propuesto en la investigación tenemos determinar la relación de las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 3

Correlación de las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral

		DESEMPEÑO	MD1	MD2
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,676**	,592**
	Sig. (bilateral)		,001	,003
MD1	Correlación de Pearson	,676**	1	,800**
	Sig. (bilateral)	,001		,000
MD2	Correlación de Pearson	,592**	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,003	,000	

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: La correlación entre las dimensiones del factor intrínseco con el desempeño es de 0,676 y para el factor extrínseco es de 0,592, siendo esto una correlación positiva y significativa.

Como objetivo general propuesto en la investigación es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		V1. Motivación L.	V2. Desempeño L
V1. Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,001
V2. Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,001	

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

Nota: elaboración propia.

Interpretación: La correlación entre motivación y desempeño laboral es positiva y altamente significativa encontrándose en un nivel 0,704 de Pearson, por lo cual se acepta la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

Luego de realizar la revisión de los resultados se discutirán los hallazgos de nuestra investigación es por ello que se obtuvo como primer hallazgo en la tabla N°1 que el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad San Juan-Sihuas, se encuentra en un nivel alto representado por el 40% de los colaboradores, por lo tanto significa que la organización atiende las necesidades de sus trabajadores tanto los factores intrínsecos como extrínsecos que se encuentran en un nivel alto, por tal motivo los trabajadores se sienten conformes y realizan sus funciones de manera correcta.

Por otro lado no se concuerda con Huerta, F. (2016) en su investigación realizada en la municipalidad de Yungay, dado que concluye que la motivación laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, en lo que respecta al factor higiénico se encuentra en un nivel medio con 40,5%, y el factor motivacional en un nivel alto con un 43,2%, por ende esto da a entender que la organización no atiende de manera correcta la motivación de sus colaboradores. Dada nuestra investigación se afirma que el nivel motivacional varía dependiendo del lugar en donde se realiza el estudio debido a que pueden intervenir distintos factores que influyen de manera directa en el incremento de la motivación del personal en la organización.

Los resultados obtenidos tienen relación con los hallazgos encontrados en la investigación de Ríos y Vigo, (2018), en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, nos indican que la motivación se encuentra en un nivel bueno y por lo tanto los factores motivacionales responden al desarrollo del personal, profesional, necesidades, autorrealización, etc, son atendidos de manera correcta para satisfacer a su personal. Así mismo se concuerda con Sum, (2015), que la motivación al ser atendida genera en el colaborador bienestar y por ende mejorar sus funciones.

Por otro lado respecto al factor intrínseco se encuentra en un nivel alto, dado que la organización atiende la mayor parte de las necesidades y por ello los colaboradores se sienten satisfechos. De acuerdo a lo que mencionan Alvim y Ofenhejm (2016), que los trabajadores públicos se encuentran más motivados por los factores intrínsecos tales, como el generar placer en el trabajo, compromiso con

las metas institucionales, etc, por otro lado se tienen los factores extrínsecos como salarios pero son menos importantes.

Así mismo en nuestra investigación relacionado a la dimensión de los factores extrínsecos se encontró en un nivel alto con un 40%, debido a que algunos indicadores no llegan a satisfacerse de manera correcta, como son los salarios, condiciones de trabajo, etc, y por ende se debe mejorar, como indica Campos, (2015), la fuerza que motiva a los empleados a trabajar es cuan atractivo es la recompensa que van a recibir por la labor que realicen, por su parte, Nasrun (2017), en su investigación menciona que los incentivos salariales económicos están destinados a contribuir en la motivación de los colaboradores.

La investigación concuerda con Da Silva, Fagundes y Roege, (2018), ya que mencionan en su artículo de investigación, que la organización debe de conocer a sus empleados y por ende los factores que contribuyen a su motivación para lograr una mejor gestión y de esa manera obtener mejores resultados en cuanto a colaboradores motivados en el equipo de trabajo.

En relación al segundo hallazgo en nuestra investigación se obtuvo en la tabla N°2 que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital San Juan se ubicó en un nivel muy alto representado por el 70% de los colaboradores encuestados, por tal motivo se entiende que cumplen con las expectativas esperadas al realizar sus funciones, respecto a las dimensiones logro de metas y competencias se ubicaron en un nivel muy alto con un 65%, por ende cumplen de manera sobresaliente las funciones que realizan en sus puestos de trabajo con las herramientas que les brinda la organización.

Así mismo existe relación con los hallazgos obtenidos en la investigación realizada en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo por Ríos y Vigo, (2018), los colaboradores señalaron que el desempeño se encuentra en un nivel alto con un 76%, dado por las distintas razones como el comportamiento, las cualidades, habilidades que tengan los trabajadores en la organización y la manera como estas variables interactúan entre sí para lograr un mejor desempeño.

Del mismo modo se tiene relación con los estudios de Olascoaga, y Paredes, (2020) quienes investigan la motivación y el desempeño de los trabajadores en la

municipalidad de Pueblo Nuevo, concluye que el nivel de desempeño de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, esto siendo el resultado del interés de la municipalidad por sus trabajadores la cual hace que mejoren su desempeño y su buen desenvolvimiento.

Por otro lado Sum, (2015), concuerda con los resultados de la investigación debido que los colaboradores indicaron a través de la encuesta aplicada con escala de Likert, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad.

Por lo tanto mediante los resultados obtenidos en nuestra investigación sobre el desempeño de los colaboradores y con los hallazgos de otras investigaciones se obtuvieron niveles de desempeño muy parecidos, en efecto se afirma que los colaboradores cuentan con las habilidades y capacidades para realizar de manera correcta las funciones que determina la organización en cada área y ello se refleja en el desempeño de sus trabajadores.

Contrastando al tercer hallazgo (tabla N°3), el estudio muestra la existencia de relación entre las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Juan, para la dimensión del factor intrínseco con el desempeño la correlación de Pearson es de 0,676, así mismo para la dimensión del factor extrínseco con el desempeño la correlación de Pearson es de 0,592 obteniendo ambos un nivel de correlación alta.

Claramente ambas dimensiones varían en el promedio de correlación con el desempeño, es decir, la dimensión del factor intrínseco tiene un mayor efecto en el desempeño a comparación del factor extrínseco, lo cual muestran los resultados obtenidos ya que una cierta parte de los colaboradores de la municipalidad San Juan consideran al factor intrínseco un factor relevante que motiva al buen desempeño.

Con estos resultados obtenidos en la tabla N°3 aceptan los hallazgos de Afful-Broni, (2012) debido a que el autor manifiesta que las instalaciones inadecuadas, la falta de interés en la progresión profesional y los salarios mensuales bajos desmotiva a los trabajadores generando un desempeño bajo.

Por otra parte Shahnaz Khademizadeh, (2019) respalda nuestros hallazgos dado que el autor concluye en su investigación que, si el personal busca aprender nuevas cosas y oportunidades para su crecimiento y progreso la organización deben brindar oportunidades para mejorar el talento personal.

Por otra parte, con el objetivo principal de esta investigación era determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de San Juan. Los resultados encontrados en la tabla N°4 muestran que existe una relación positiva y alta entre la motivación y el desempeño laboral. Significa que a mayor motivación en los trabajadores mayor será su desempeño. Coincidiendo con lo hallado por Franco y Lambis (2016) quienes concluyen que el desempeño de los colaboradores es influenciado significativamente por la motivación, lo cual indica que los colaboradores deben estar constantemente motivados, es decir, las organizaciones deben contar con planes motivacionales para su implementación de esta manera sus colaboradores mejoren el desempeño en sus funciones.

Así mismo, este resultado es respaldado por los investigadores de Sum, (2015) y por Marín y Plasencia (2017) quienes coinciden, que la motivación influye en el desempeño laboral de los administrativos en la empresa de alimentos de Quetzaltenango, es decir, si la motivación es alta el desempeño de los trabajadores aumenta al mismo nivel.

Por lo tanto si la organización motiva adecuadamente a sus trabajadores esto se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en el área de trabajo. Una alta motivación ayuda a que los trabajadores proporcionen un alto rendimiento y mayor productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan se encuentra en un nivel alto, así mismo las dimensiones se evidencian en un nivel alto, sin embargo la dimensión extrínseca presenta efectos negativos en sus indicadores, es decir, los trabajadores presentan inconformidad en seguridad laboral, salario y los reglamentos institucionales en su centro de trabajo.
2. El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan es muy alto, dado que se encontraron en sus dimensiones indicadores de niveles muy altos en eficiencia, eficacia y efectividad en los colaboradores al momento de realizar sus actividades así como también poseen habilidades, destrezas, compromiso, responsabilidad e iniciativa.
3. La relación de las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral es alta, encontrando una correlación de 0,676 para el factor intrínseco y con un 0,592 para el factor extrínseco, es decir, que el reconocimiento profesional, el desarrollo personal, reconocimiento de logro, trabajo en sí mismo y la responsabilidad influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores.
4. La correlación de la motivación en el desempeño de los trabajadores es alta, es decir, la variable motivación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la entidad, la cual confirma que si el trabajador percibe una adecuada motivación esta responderá con un buen nivel de desempeño al momento de realizar su labor.

VII. RECOMENDACIONES

1. En base a la investigación realizada se recomienda al Gerente de recursos humanos mejorar la seguridad laboral implementando mejores condiciones labores, así mismo explicar y/o instruir a los trabajadores acerca los reglamentos institucionales con el fin de su fácil comprensión y ejecución en la organización.

2. Se recomienda al gerente de recursos humanos realizar evaluaciones de desempeño trimestralmente, de esta manera se tenga conocimiento si el personal es eficiente, y cuente con las habilidades, destrezas, compromiso, responsabilidad e iniciativa así mismo identificar las debilidades que existan en el desempeño de los trabajadores e inmediatamente se puedan proceder a realizar diversas estrategias de motivación.

3. Se recomienda directamente al área de recursos humanos mantener o mejorar, los reconocimientos profesionales, de logro, el desarrollo de personal, entre otros, dado que ello demuestra el incremento en el nivel de motivación de su personal como también en su desempeño diario.

4. Se recomienda seguir realizando investigaciones que contribuyen a mejorar la motivación laboral y desempeño de los colaboradores de las municipalidades Ancashinas, debido a que existe falta de conocimiento y pocos estudios realizados sobre estos temas de gran importancia

REFERENCIAS

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between Motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Scientific Research*, 3(3), 309-314. https://www.researchgate.net/publication/276489564_Relationship_between_Motivation_and_Job_Performance_at_the_University_of_Mines_and_Technology_Tarkwa_Ghana_Leadership_Lessons
- Altamirano, J. y Ocejo, S. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5
- Alvim, F. y Ofenhejm, A. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de administração pública*, 50(1), 17-39. <https://www.scielo.br/pdf/rap/v50n1/0034-7612-rap-50-01-00017.pdf>
- Amorós, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. Perú: Águila Ediciones
- Arancel, E y Guardamino, L. (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Brigneti, S. (2019). Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero. *Gestión*. <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- Campos, D. Peñaloza, V. Pinto, R. Denegri, M. y Orellana, L. (2015). Attitudes towards money and motivational orientation to work in Brazilian Young workers. *Contaduría y administración*, 60 (1), 11-30. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n1/v60n1a2.pdf>
- Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. (Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo de Lima).
- Carranza, A. (2019). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Curgos – provincia de Sánchez Carrión 2016*. [Tesis para optar título profesional de licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12687/carranzaaraju_alfonsina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2^a ed.): McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8^a ed.): McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M. y Campos, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo de una empresa familiar Ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29 (4), 205-216.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n4/0718-0764-infotec-29-04-00205.pdf>

- Cortes, V (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. (Seminario para optar al título de: Ingeniero Comercial). Universidad del Bío-Bío Facultad de Ciencias Empresariales Departamento de Gestión Empresarial.
- Da Silva, C., Fagundes, P. y Roehe, G. (2018). Technology Companies Analyzed Based on the Multidimensional Work Motivation Scale. *Revista de administración contemporánea*, 22(3).
<https://www.scielo.br/j/rac/a/czjvFqnfWyLZ9BvVNpFpzVb/?lang=pt>
- Dysvik, A. y Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *Revista Británica de Psicología Social*, 52(3), 412-430.
https://www.researchgate.net/publication/221773503_Intrinsic_and_extrinsic_motivation_as_predictors_of_work_effort_The_moderating_role_of_achievement_goals
- Fischman, D. (2017). "Evaluaciones de desempeño". *El comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/?ref=ecr>
- Franco, R. y Lambis, R. (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas SA*. [Proyecto de grado para optar título de administración industrial, Universidad de Cartagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/Tesis%20incidencia%20de%20los%20factores%20motivacionales%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20de%20Compa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrido, G., Vazzoler, A., Adriana, y Silveira, M. (2018). Aprendizagem organizacional e motivação humana: uma relação sistemicamente representada. *Revista de Administração de Universidad Federal de Santa*

Godinho, R., Pauli, J. y Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Artículo de investigación*, 35(153).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232019000400388#:~:text=The%20results%20show%20that%20the,significantly%20moderated%20by%20manager%20support

Guedes, M., Figueiredo, P. S., Pereira-Guzzo, C. S., Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Artículo de investigación*, 31.

<https://www.scielo.br/j/prod/a/kdSfCPPXJrHTV596LzQb8dr/?lang=en>

Gutiérrez, A. (2016). Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parámetros. Ediciones de la U. Bogotá. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Estrategias-de-muestreo-diseno-Andres-Gutierrez-Rojas.pdf>

Hechos de Hoy, (14 de octubre 2020). Cómo una evaluación de desempeño laboral ayuda a potenciar la productividad. *Hechos de hoy*. <https://www.hechosdehoy.com/cmo-una-evaluacin-de-desempeo-laboral-ayuda-a-potenciar-la-productividad-81631.htm>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed: McGrawHill. ISBN: 9781456223960

Huertas, F. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, S. (2014). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales*. IC Editorial España. ISBN: 9788417026073

- Lagat, C. y Ng'eno, V. (2017). Effect of organizational culture on job performance in commercial banks in kenya. *Revista internacional de economía, comercio y gestión, Reino Unido*, 5(8). <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/08/5832.pdf>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2017). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. <http://www.psicothema.com/pdf/4455.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista científica de la Universidad y Cienfuegos*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, H. y Plasencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Artículo de la universidad mayor de San Marcos*, 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mejía, C. (26 de febrero de 2021). Los consejos de Buk Colombia para cuidar de sus colaboradores y generar bienestar. La Republica. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/los-consejos-de-buk-colombia-para-cuidar-de-sus-colaboradores-y-generar-bienestar-3132307>
- Minaya, O. (24 de noviembre de 2020). Ancash: trabajadores administrativos de educación protestaron por incentivos laborales. *Ancash Noticias*. <https://ancashnoticias.com/2020/11/24/ancash-trabajadores-administrativos-de-educacion-protestaron-por-incentivos-laborales/>
- Narrea, V. (2020). *Motivación laboral y factores asociados: una revisión sistemática, 2020*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología,

Universidad César Vallejo Lima].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56872/Narraea_HVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nasrun (2017). The Effect of Incentive Reward, Teacher Psychological Competence, and School Principal Leadership on Teacher Work Motivation in Senior High Schools in Medan. *Artículo de motivación laboral*.

https://www.researchgate.net/publication/316996279_The_Effect_of_Incentive_Reward_Teacher_Psychological_Competence_and_School_Principal_Leadership_on_Teacher_Work_Motivation_in_Senior_High_Schools_in_Medan

Olascoaga, A. y Paredes, k. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo – 2020*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59924/Olascoaga_LAM-Paredes_PKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor, A. (2018). *Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_PastorGuill%C3%A9n.pdf

Pérez, E. (22 de mayo de 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Prensa Libre. (18 de Junio de 2011). Motivación Personal. *Prensa Libre*

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas].
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20->

2015-EPAE-Quispe%20Vargas-
Clima%20organizacional%20y%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20en
%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, I. y Vigo, Y. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. [Tesis para optar título profesional de licenciado en Administración, Universidad Nacional de San Martín]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isla%20R%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sajid Haider, Shaista Jabeen, Jamil Ahmad. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. 34(1), 29-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231355465004>

Salgado, J., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295006/231360295006.pdf>

Sánchez, M. y Díaz, E. (2013). Motivación laboral y clima organizacional. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=23&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CCX7065400013&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GURL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX7065400013&searchId=R5&userGroupName=univcv&inPS=true

Shahnaz Khademizadeh (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarian of special libraries of Ahvaz city,

Iran. *Revista cubana de información en ciencias de la salud*, 30(3) e1413.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v30n3/2307-2113-ics-30-03-e1413.pdf>

Sitti, M., Vivi, S, y Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopia y praxis latinoamericana*, 25(1), 1315-5216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963086023>

Solórzano, S. (26 de febrero de 2021). Los consejos de Buk Colombia para cuidar de sus colaboradores y generar bienestar. *La Republica*.
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/los-consejos-de-buk-colombia-para-cuidar-de-sus-colaboradores-y-generar-bienestar-3132307>

Steinbauera, R., Renn, R., Chen, S, y Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *Revista de psicología social*, 158(6).
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.2018.1424110>

Suárez, R., Rodríguez, Y. y Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*, 4(8), a33.
<https://search.proquest.com/docview/2147800480/FF4A5FD463EC4F87PQ/5?accountid=37408>

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 grado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tewodros, T. (2016). *The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance*. [Tesis de doctorado, Universidad Walden]
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3612&context=dissertations>

Torres, J. y Quijaite, P. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018*. [Tesis para optar al título profesional de licenciado en

Administración de Negocios Internacionales, Universidad María Auxiliadora]. <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/197>

Tziner, A., Shkoler, O., y Bat, Z. (2019). Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de psicología organizacional y de trabajo*, 35(3), 207-215. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>

Vargas, J. y Arreola, J. (2017). The motivation of collaborators in family micro companies: cybercafé. *Revista de administración*, 18(6), 149- 176. <https://www.scielo.br/j/ram/a/6XnJ8TnQfw6jYRPx33yLfZt/?lang=en&format=pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE OPERACIONAL	DIMENSION	Escala de medición	INDICADOR
MOTIVACION LABORAL	Haciendo referencia a Herzberg con respecto a la variable motivación es aquello que logra dar un impulso al individuo a realizar ciertos comportamientos, es decir estos comportamientos se ven influenciados por factores tanto internos como externos, (Chiavenato, 2017, p. 47).	Dicha variable se medirá en dos dimensiones, la primera es el factor higiénico el cual también es conocido como factor extrínseco y por otra parte el factor motivacional conocido como factor intrínseco cada uno con sus respectivos indicadores	INTRINSECO		Trabajo en sí mismo
					Desarrollo del personal
					Reconocimiento de logro
					Desarrollo profesional
					Responsabilidad
			EXTRINSECO		Supervisión adecuada
					Condiciones de trabajo
					Seguridad laboral
				Likert	Relaciones interpersonales
					Salario
	Reglamentos institucionales				
	Status				

DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones dadas por el individuo en una organización que son medidas de manera constante mediante la observación con el fin de alcanzar los objetivos, todo ello se logra realizar cuando la organización brinda los medios para ejecutarlas. (Amoro, 2009).	Para medir la variable en cuestión consideramos las dimensiones a continuación; logro de metas que abarca la eficiencia, también la eficacia y por último la de efectividad aplicadas a los colaboradores de la organización con los indicadores para cada dimensión así como la de competencia con sus indicadores respectivos.	LOGRO DE METAS	Eficacia
			COMPETENCIAS	Eficiencia
				Efectividad
				Habilidades y destrezas
				Compromiso con objetivos y metas institucionales
				Responsabilidad e iniciativa

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA – (MOTIVACION LABORAL)

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica: Encuesta
- b. Tipo de instrumento: Cuestionario
- c. Lugar: Chimbote
- d. Forma de aplicación: Individual
- e. Autor:
Cotrina Barreto Noe Salomon
Liñan Muñoz Miriam Alicia
- f. Medición: Nivel ordinal
- g. Administración: Trabajadores de la Municipalidad de San Juan - Sihuas
- h. Tiempo de aplicación: 10 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Dr. Efraín Dimas Liñan Salinas: Doctor en Ingeniería de sistemas, (Docente tiempo parcial Universidad Tecnológica del Perú).
- b. Mgtr. Miguel Ángel Cancharí Preciado: Magíster en Administración, (*Docente tiempo parcial Universidad César Vallejo*).
- c. *Mgtr. Elizabeth Querevalú Cieza*. Magíster en Psicología, (*Docente tiempo parcial Universidad César Vallejo*).

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de motivación de los trabajadores en la Municipalidad de San Juan - Sihuas de la ciudad de Chimbote en el año 2021.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Escala de Motivación Laboral, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,986$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.986	21

V. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Municipalidad de San Juan - Sihuas en la ciudad de Chimbote

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Internet, electricidad, celular, laptop o computadora, lápiz, borrador.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 21 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

INTRINSECO	TRABAJO EN SI MISMO: 1, 2
	DESARROLLO DEL PERSONAL: 3, 4
	RECONOCIMIENTO DE LOGRO: 5, 6
	DESARROLLO PROFESIONAL: 7, 8
	RESPONSABILIDAD: 9, 10
EXTRINSECO	SUPERVISION ADECUADA: 11, 12
	CONDICIONES DE TRABAJO: 13
	SEGURIDAD LABORAL: 14
	RELACIONES INTERPERSONALES; 15, 16
	SALARIO: 17, 18
	REGLAMENTOS INSTITUCIONALES: 19
	STATUS: 20, 21

INTERPRETACIÓN POR VARIABLE: Motivación Laboral

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	88.2 a 105	La motivación de los colaboradores es excelente, cumple con todas sus funciones de manera notable y sobresaliente además es proactivo y con actitud positiva.
Alto	71.4 a 88.2	El nivel de motivación del colaborador es bueno, cumple sus funciones responsablemente y logra desarrollar sus competencias
Medio	54.6 a 71.4	La motivación del colaborador es regular dado que cumple de manera regular las funciones brindadas teniendo retrasos en las tareas dadas.
Bajo	37.8 a 54.6	La motivación está por debajo de lo esperado generando diversos problemas en su entorno respecto a incumplimiento de la mayoría de sus funciones
Muy Bajo	21 a 37.8	La motivación es totalmente muy deficiente generando muy baja productividad y errores muy frecuentes en sus funciones.

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN 1: Factores intrínsecos

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	52.2 a 60	La motivación intrínseca de los colaboradores es atendida de manera notable desarrollando las habilidades de los colaboradores para mejorar sus funciones.
Alto	44.4 a 52.2	Se atiende la mayoría de las necesidades intrínsecas de los colaboradores para mantenerlos motivados en la organización

Medio	36.6 a 44.4	Se atiende de manera regular algunas necesidades del factor intrínseco del colaborador manteniendo su nivel de motivación.
Bajo	28.8 a 36.6	Los colaboradores tienen bajo compromiso y responsabilidad en el trabajo por ende no cumplen sus funciones de manera correcta.
Muy Bajo	21 a 28.8	Los indicadores del factor intrínseco no se cumplen de manera frecuente perjudicando el nivel de motivación del colaborador

DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	56.2 a 65	El factor extrínseco es atendido de manera notable y excelente para mejorar el nivel de motivación del trabajador en la organización
Alto	47.4 a 56.2	Se atiende de manera frecuente las necesidades seguridad laboral, salario, condiciones de trabajo, etc, del colaborador para mejorar el nivel de motivación en el trabajo
Medio	38.6 a 47.4	Se atiende algunas necesidades del colaborador por ende su nivel de motivación es regular.
Bajo	29.8 a 47.4	El factor extrínseco del colaborador tiene un nivel bajo dado que se presentan inconvenientes frecuentes con la atención de sus necesidades como salario, seguridad, etc.
Muy Bajo	21 a 29.8	No se atiende de manera correcta el factor extrínseco del colaborador generando incomodidad en el lugar de trabajo por ende problemas continuos en la organización bajando totalmente el nivel de motivación del colaborador.

ANEXO 3: INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, podrá realizar el siguiente cuestionario que permitirá medir la variable motivación. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según su criterio. Conteste todas las preguntas con la verdad Opciones de respuesta: Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi siempre 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.

FACTORES INTRINSECOS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me siento satisfecho con la labor que estoy ejerciendo					
Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás					
El trabajo que realizo contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales					
El trabajo que realizo me permite crecer y a desarrollar al máximo mis habilidades					
La labor bien realizada es reconocida por la institución					
La institución valora el logro de objetivos por reconocimiento a mi trabajo					
En mi trabajo percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional					
En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades					
Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad					
Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución					
FACTORES EXTRINSECOS					
Mis supervisores son personas justas, competentes con opinión objetiva					
Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo					

En mi trabajo las condiciones físicas (iluminación, ventilación, ambientes y equipos) son adecuados					
Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución					
Mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros					
En la institución, el dialogo con mis compañeros de trabajo se basa en un clima de respeto y serenidad					
Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas					
La institución reconoce mis horas extras con una paga justa					
En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando los derechos de los trabajadores					
El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional					
La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio					

ANEXO 4: CONFIABILIDAD INSTRUMENTO 1

ENCUESTA	PREGUNTAS																				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	88
2	3	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	60
3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	3	3	2	4	4	3	2	3	5	5	83
4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	5	87
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	5	82
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	102
7	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	81
8	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	89
TOTAL	0,61	0,45	0,64	1,49	0,89	1,45	1,49	1,84	1,61	1,56	1,01	1,64	1,04	1,41	1,36	1,36	1,16	1,21	1,64	1,6	1,89	449,45
																						27,35

ITEMS	21	SUMA DE LA VARIAN	27,4		
ITEMS-1	20	VARIANZA DE LA SU	449,5		
Division 1	1,050000	division	0,061	Alfa de Cronbach	N de elemento
division 1	1,050000	division 2	0,939	0,986	21

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

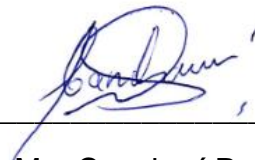
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUEREVALÚ CIEZA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



Evaluador: Mgrt. Elizabeth Querevalú Cieza

DNI: 43835831

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Motivación Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

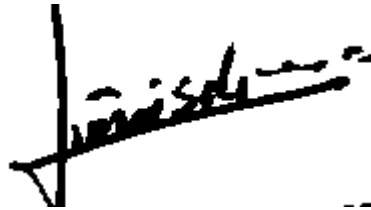
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EFRAIN LIÑAN SALINAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN INGENIERIA DE SISTEMAS

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: MUY ALTO

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



Evaluador: Dr. Efrain Liñan Salinas

DNI: 33257400

ANEXO 6: FICHA TÉCNICA – (Desempeño laboral)

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica: Encuesta
- b. Tipo de instrumento: Cuestionario
- c. Lugar: San Juan
- d. Forma de aplicación: Individual
- e. Autor: Cotrina Barreto Noé Salomón; Liñan Muñoz Miriam Alicia
- f. Medición: Nivel de ordinal
- g. Administración: Trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan
- h. Tiempo de aplicación: 10 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Dr. Efrain Dimas Liñan Salinas: Doctor en Ingeniería de sistemas, (Docente tiempo parcial Universidad Tecnológica del Perú).
- b. Mgtr. Miguel Ángel Cancharí Preciado: Magíster en Administración, (*Docente tiempo parcial Universidad César Vallejo*)
- c. Mgtr. Elizabeth Querevalú Cieza. Magíster en Psicología, (*Docente tiempo parcial Universidad César Vallejo*)

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan - 2021

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Escala de Desempeño Laboral, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,990$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.990	12

V. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la de la Municipalidad Distrital de San Juan

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Internet, electricidad, celular, laptop o computadora.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 12 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

LOGRO METAS	DE	EFICACIA: 1, 2
		EFICIENCIA: 3, 4, 5
		EFFECTIVIDAD: 6,7
COMPETENCIAS		HABILIDADES Y DESTRESAS: 8, 9, 10
		COMPROMISO CON OBJETIVO Y METAS: 11
		RESPONSABILIDAD E INICIATIVA: 12

INTERPRETACIÓN POR VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	50,4 a 60	Se considera que el desempeño es muy bueno, el colaborador cumple adecuadamente sus funciones y además desarrolla sus competencias y cumple sus metas
Alto	40,8 a 50,4	El desempeño del colaborador es bueno, cumple sus funciones de manera eficiente, responsable y desarrolla sus habilidades.
Medio	31,2 a 40,8	El desempeño del colaborador se encuentra en progreso, el colaborador requiere desarrollar más habilidades.

Bajo	21,6 a 31,2	El desempeño de los colaboradores se encuentra bajo, sus funciones no son cumplidas de manera correcta a su totalidad.
Muy Bajo	12 a 21,6	El desempeño de los colaboradores es muy bajo ya que no realizan sus funciones adecuadamente y no desarrollan ninguna de sus habilidades

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN 1: Logro de metas

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	29 a 35	El desempeño funcional es muy bueno, el trabajador cumple sus funciones, logra sus objetivos y hace buen uso de sus recursos
Alto	23 a 29	El desempeño del trabajador es bueno ya que cumple con sus funciones y hace uso adecuado de sus recursos
Medio	17 a 23	El desempeño de los trabajadores es medio, es decir se alcanzan los objetivos planteados pero no se hace un buen uso de los recursos
Bajo	11 a 17	El desempeño de los trabajadores es malo debido a que el colaborador no cumple sus funciones y no alcanza sus metas
Muy Bajo	5 a 11	El desempeño es muy malo debido a que el trabajador no cumple sus funciones correctamente y no hace uso adecuado de sus recursos

DIMENSIÓN 2: Competencias

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21,4 a 25	El desempeño del colaborador es muy bueno, ya que es eficiente y efectivo, desarrolla de manera correcta sus habilidades, demuestra responsabilidad y compromiso.
Alto	17,8 a 21,4	El desempeño del colaborador es bueno, ya que demuestra eficiencia y eficacia, desarrollo de habilidades y responsabilidad
Medio	14,2 a 17,8	El desempeño es medio ya que el trabajador demuestra el desarrollo de sus habilidades pero le falta la eficiencia y eficacia
Bajo	10,6 a 14,2	El desempeño del colaborador es bajo ya que demuestra debilidad en el desarrollo de sus habilidades le falta responsabilidad y compromiso
Muy Bajo	7 a 10,6	El desempeño del colaborador es muy bajo ya que no cumple con ninguna de las destrezas como: eficiencia, eficacia, compromiso y responsabilidad

ANEXO 7: INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, podrá realizar el siguiente cuestionario que permitirá medir la variable desempeño laboral. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según su criterio. Conteste todas las preguntas con la verdad Opciones de respuesta: Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi siempre 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
LOGRO DE METAS					
Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a la población					
Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Soluciono de manera rápida dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio					
Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio					
Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución					
Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral					
COMPETENCIAS					
El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del servicio					
Planifico con facilidad las actividades del servicio					
Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
Realizo las actividades responsablemente de acuerdo a las funciones asignadas al puesto laboral					

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUEREVALÚ CIEZA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



Evaluador: Mgrt. Elizabeth Querevalú Cieza

DNI: 43835831

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EFRAIN LIÑAN SALINAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN INGENIERIA DE SISTEMAS

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: MUY ALTO

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



Evaluador: Dr. Efrain Liñan Salinas

DNI: 33257400

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital San Juan Sihuas

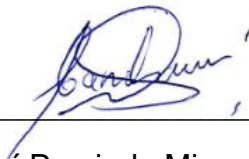
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Canchari Preciado Miguel Angel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Canchari Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

ANEXO 10: Autorización de la aplicación de los instrumentos en la Municipalidad San Juan – Sihuas



Chimbote, 03 de octubre del 2021

CARTA No. 199-A- 2021-UCV-VA-P01-F04/CCP

**Sr. DEMETRIO ADRIAN BUIZA PICÓN
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JUAN**

Presente.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura de Desarrollo del Proyecto de Investigación de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote, se contempla la realización de estudios a instituciones importantes como la que Ud. dirige.

En tal sentido, considerando la relevancia de la institución, solicito su colaboración y autorización para que los siguientes estudiantes, puedan aplicar cuestionarios a los colaboradores, el cual será de utilidad para su trabajo de investigación: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad San Juan-Sihuas, 2021", todo esto con fines netamente académicos.

Los datos de los alumnos son los siguientes:

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| - COTRINA BARRETO NOE SALOMON | DNI: 75193001 |
| - LIÑAN MUÑOZ MIRIAM ALICIA | DNI: 72973034 |

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,

Dr. Juan Francisco Salazar Llanos
Coordinador de la E.P. de Administración
Universidad Cesar Vallejo - Sede Chimbote



Autorizado.

S.S. 05/10/21

ANEXO 11: Porcentaje del documento de tesis en turnitin

02-04 NOE COTRINA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	documentop.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.regionsanmartin.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	kupdf.net Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021", cuyos autores son COTRINA BARRETO NOE SALOMON, LIÑAN MUÑOZ MIRIAM ALICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 14 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO DNI: 44137812 ORCID 0000-0001-8314-2634	Firmado digitalmente por: SLLANOSJF el 14-12- 2021 15:33:41

Código documento Trilce: TRI - 0223619