



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Gonzales Ruiz, Milagros del Rosario (ORCID: 0000-0002-3810-9066)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a mis padres.

Mamá, gracias por todo el esfuerzo, el apoyo y por la confianza que depositaste en mí, gracias por siempre estar a mi lado.

Papá, este es un logro que quiero compartir contigo, yo sé que desde el cielo estas muy alegre y contento, gracias por ser mi papá y por haber creído siempre en mí. Quiero que sepas que siempre estás en mi mente y en mi corazón.

Gonzales Ruiz, Milagros del Rosario

Agradecimiento

Agradezco a Dios por regalarme la vida y permitirme crecer a lado una maravillosa familia.

Agradezco a mis hijos Nicolás y Christopher por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías requeridas en este, gracias por ser los motores mi vida, el motor que siempre está encendido y dispuesto abrazarme.

Agradezco a mis asesoras Miriam Zavaleta y Flor Alicia Calvanapón por la paciencia y perseverancia que tuvieron para enseñarnos y guiarnos en este proyecto.

Gonzales Ruiz, Milagros del Rosario

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 9 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 9 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 10 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 11 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5 Procedimientos | 12 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 12 |
| 3.7 Aspectos éticos | 13 |
| IV. RESULTADOS | 14 |
| V. DISCUSIÓN | 20 |
| VI. CONCLUSIONES | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES | 24 |
| REFERENCIAS | 26 |
| ANEXOS | 32 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Nivel de Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022 | 14 |
| Tabla 2 Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022 | 15 |
| Tabla 3 Relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022 . | 16 |
| Tabla 4 Relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. | 17 |
| Tabla 5 Determinar relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022..... | 18 |

Resumen

La presente investigación estuvo desarrollada bajo el objetivo de Determinar relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022; fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal; tuvo una población de 300 trabajadores y la muestra se calculó utilizando la fórmula estadística población finita, la cual se obtuvo una muestra de 168 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, se utilizó la encuesta como técnica de investigación e instrumento el cuestionario ; el resultado del nivel de la variable motivación fue de nivel regular con un 99% y nivel bajo con el 1%; en cuanto al nivel de la variable de desempeño laboral , fue de nivel regular con un 68% y nivel bajo con el 32%.Se concluyó que , la motivación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande , 2022; debido que el resultado de correlación mediante Rho Spearman arrojó un valor de 0,364 y significativa por que el valor de p es menor a 0.05.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, intrínseca, extrínseca.

Abstract

The present investigation was developed under the objective of determining the relationship between the motivation and the work performance of the workers of the District Municipality of Casa Grande, 2022; it was applied type, non-experimental design, correlational level and cross section; it had a population of 300 workers and the sample was calculated using the finite population statistical formula, which obtained a sample of 168 workers from the District Municipality of Casa Grande, the survey was used as a research technique and the questionnaire instrument; the result of the level of the motivation variable was regular level with 99% and low level with 1%; Regarding the level of the work performance variable, it was of a regular level with 68% and a low level with 32%. It was concluded that motivation is positively related within a significant level with the work performance of the workers. of the District Municipality of Casa Grande, 2022; because the correlation result using Spearman's Rho showed a value of 0.364 and significant because the p value is less than 0.05.

Keywords: Motivation, job performance, intrinsic, extrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las empresas e instituciones públicas padecen una serie de problemas relacionados con el desempeño laboral por falta de motivación hacia sus trabajadores. Es importante que el personal sepa que no se les puede motivar solo con dinero; si no también que se sientan recompensados en sus actividades, logros y metas que se les asignen, además que sientan un cierto desarrollo personal, que sus condiciones laborales sean las adecuadas y sobre todo que haya seguridad laboral.

Global Engagement Index en el año 2015 se realizó un estudio para poder medir el nivel de motivación a nivel mundial, se tomó como cifra 13 países y mediante esta evaluación. Se concluyó que son muy pocos los trabajadores dedicados a su empresa y al cargo que desempeñan. Hay un mayor porcentaje de personas que están totalmente motivadas tanto en EE. UU como en China, con un 19%. (Elvia,2019)

Las Entidades de Educación Superior en Ecuador combaten la necesidad de mejorar el desempeño laboral de cada trabajador individual para incrementar su competitividad, además de poder tener un clima laboral adecuado institucionalmente. La sociedad está calificada por los constantes cambios de la ciencia y la tecnología, estos están empujados a extender los procesos que generan mecanismos sistemáticos de innovación tecnológica, con el propósito de lograr la mejora continua en la calidad y desempeño en los empleados. (Blanca y Deysi ,2018)

Por medio de Supera se realizó una encuesta de satisfacción laboral, en la cual se tomó en cuenta referente al apoyo que reciben los trabajadores en su centro laboral para alcanzar los objetivos trazados, como resultado negativo se tiene que el 41% de los colaboradores se sienten con un nivel de apoyo "bajo", el 28% lo considera "bueno" y el 21%, excelente. (Diario Gestión citado por Salazar,2015)

En la región La Libertad se observó que en las entidades públicas tratan de alentar a su personal, hay muchos trabajadores que se sienten desmotivados y con un bajo rendimiento, se han probado muchas estrategias, pero aún existen deficiencias en el trabajador. En este contexto

la Municipalidad Distrital de Casa Grande no estaría ajena a esta realidad, lo cual se pudo observar que hay una baja desmotivación en los trabajadores por factores extrínsecos tal como las remuneraciones bajas, la falta de reconocimiento, progreso profesional, relaciones con los compañeros, así también como los factores intrínsecos como las condiciones de trabajo inadecuadas ,poco trabajo en equipo , disciplina y poca seguridad en la entidad, estos problemas repercuten en el desempeño laboral del trabajador. Es importante prestar atención a las capacitaciones y participaciones de las organizaciones, ya que cada trabajador va poder contribuir y apoyar con las tareas que se realice en la organización. Esta investigación entre motivación y desempeño laboral resulta muy interesante porque también va ayudar a que el trabajador se pueda expresar de una forma más segura y motivada. La investigación está relacionada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°8 Trabajo decente y Crecimiento Económico.

De acuerdo a lo manifestado, se generó la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022?

Por otro lado, en cuanto la justificación del estudio, este destaca por su relevancia *social*, los trabajadores tendrán conocimiento de la problemática que se viene dando para así tener alternativas de solución. Por su valor *teórico*, la investigación contribuirá con información que será de útil para la institución pública en la cual ayudará a que los trabajadores desempeñen una labor de manera correcta dentro de la organización. De acuerdo con sus implicancias *prácticas*, esta información será de mucha ayuda ya que permitirá analizar qué aspectos positivos o negativos hay en la Municipalidad Distrital de Casa Grande, además de poder buscar estrategias innovadoras y así poder llegar a los objetivos de la Entidad pública. *Metodológica*, en este estudio se aplicará método de investigación cuantitativa para determinar la relación de las variables de investigación, los resultados servirán para que las autoridades puedan identificar sus debilidades dentro de la organización. Finalmente, es *conveniente* porque busca determinar la relación entre ambas variables.

Asimismo, se propuso como objetivo general: Determinar relación

entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. También se han generado los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Casa Grande ,2022. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande,2022. Identificar la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. Identificar la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

Hipótesis Científica: Existe relación directa entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los antecedentes que relaciona las variables de estudio, desarrollado por diferentes investigadores, a nivel internacional tenemos:

Boza et al., (2020) en su estudio mencionaron el objetivo de diagnosticar el impacto de la motivación en el desempeño laboral en los empleados. Metodología fue descriptiva, se ejecutó a 38 trabajadores que trabajan en 8 establecimientos hoteleros, se utilizó un cuestionario como instrumento de medición. Como conclusión se encontró que el nivel de motivación podría ser determinado por el trabajador, siendo que el 37% de los trabajadores notan estimulación mental a veces, el 34% si siempre, y el 29% de los supervisores siempre reconocen su trabajo.

Castro et al., (2017) argumentan en su investigación, el objetivo es determinar el estado motivacional en los trabajadores y jefes de las empresas. Siendo el estudio cuantitativo, una muestra de 180 gerentes de la ciudad de Babahoyo, el instrumento fue el cuestionario, tuvo cinco preguntas las cuales se puede identificar el estatus motivacional de sus actividades, los datos recopilados fueron analizados y tabulados en Excel. Finalmente, los resultados arrojaron que 36% de jefes motivan a sus trabajadores mediante incentivos, el 28% los motivan a través de salario, el 21% por adecuación al puesto de trabajo, el 10 % por integración y el 5% por metas y objetivos.

Peña y Villón (2017) señalaron en su revista científica, el objetivo es examinar el impacto de la motivación en el talento humano, se aplicó una metodología hermenéutica. Se concluyó que un colaborador motivado contribuirá un alto nivel de desempeño en su entorno, además, también se puede decir que el comportamiento del trabajador depende de los siguientes factores motivacionales, tales como un buen ambiente de trabajo positivo y buenas relaciones de trabajo dentro de la organización.

Guartán et al.,(2019) mencionan que , para evaluar el desempeño de las empresas ,utilizaron una metodología descriptiva con una muestra de 100 empresas , la cual emplearon como instrumento la encuesta, Como resultado, 65.9% empresas cuentan con un sistema para evaluar el

desempeño laboral midiendo el logro de objetivos, mientras que el 34.1% de las organizaciones no cuentan con un método para evaluar los resultados laborales de los empleados, porque se enfocan principalmente en realizar tareas para lograr resultados colectivos sin prestar atención al nivel de productividad individual.

A nivel Nacional Reátegui (2017) mencionó en su investigación el objetivo de identificar el impacto de la motivación en el desempeño laboral en los empleados, con una muestra de 19 docentes, tiene diseño de correlación transversal. Los resultados, muestran que el 52% tienen un nivel "malo", el 37% "regular" y el 11% "bueno". Con esto, el 37% dijo que nivel de desempeño eran "bajos", el 32% "regular" y solo el 21% "alto". Teniendo en cuenta el efecto dinámico relacionado con el rendimiento arrojó un coeficiente de 0.338.

Apaza (2019) en su investigación mencionó el objetivo de comprender cómo la motivación afecta al desempeño de los empleados. Este estudio se realizó con 32 trabajadores de una empresa financiera, enfoque cuantitativo, los resultados de la correlación entre variables ($Rho = 0,805$), la relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral ($Rho = 0,767$) y la relación de la motivación extrínseca con el desempeño laboral ($Rho = 0.816$).

Sánchez (2016) en su investigación, el objetivo es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores. Tiene estudio aplicada, la muestra es de 120 colaboradores, el instrumento es un cuestionario. Finalmente, concluyó que el nivel de motivación con mayor porcentaje de personal administrativo se contrata es el 42.5% de la población, 51 personas tienen un nivel de motivación alto, mientras que 50 personas representan para el 41.7% el nivel medio y 19 personas representando el 15,8% del nivel de motivación bajo.

Oliva (2017) en su investigación mencionó el objetivo de describir la relación entre la motivación y el desempeño en los empleados, tipo de estudio aplicada, correlacionado y transversal, la muestra es de 130 trabajadores. Los resultados muestran que los colaboradores se encontraron en buen grado de motivación, alto nivel de motivación intrínseca, moderado extrínseco y bajo en motivación trascendental, en cuanto a efectividad

laboral se encuentran en nivel bajo. Además, se observó una correlación (Rho: 0.208) y significativa de $p: 0.026$, entonces existe una relación positiva entre las variables.

Granda (2019) en su investigación argumenta como objetivo demostrar si existe influencia entre la motivación y desempeño laboral, se realizó este estudio aplicado, no experimental. La muestra fue de 28 empleados de Banco Falabella, la prueba de normalidad que se aplicó fue de Shapiro-Wilk, El resultado es definitivo, se ha encontrado que la correlación es de 0.690, los factores intrínsecos con el desempeño laboral la correlación de 0.56 y factores extrínsecos de 0.522.

A nivel local Gómez (2020) mencionó en su investigación como objetivo cuales son las motivaciones intrínseca y extrínseca que tienen los colaboradores, Tuvo una muestra conformada por 20 trabajadores, no experimental y descriptivo. Se concluyó que la encuesta refleja un alto porcentaje de motivaciones intrínsecas y un bajo porcentaje de motivaciones extrínsecas, respectivamente. Si esta actitud se mantiene a largo plazo y no aumenta la recompensa externa como algo recíproco, no aumentará la motivación intrínseca del colaborador.

Navarro (2019) en su investigación mencionó como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral, tipo de estudio aplicada, correlacional y transversal. Conformada por una muestra de 39 empleados que utilizaron el instrumento de encuesta sobre las variables. Finalmente, la correlación entre la variable fue de 0.003. Además, las correlaciones entre variables resultaron ser directas, con un grado de certeza moderadamente positivo de 0,460.

Cuevas y Urquiza (2021) en su investigación mencionaron el objetivo determinar la relación de la motivación y desempeño laboral en los colaboradores, el estudio es tipo aplicada con una muestra de 20 participantes. Se observó que el 55% de los empleados tiene un nivel medio de motivación, el 35% de alto nivel de desempeño y el 80% del total de empleados tiene un nivel alto de motivación. De igual forma, la correlación entre ambas variables se evaluó con $Rho = 0.630$.

La Motivación y el Desempeño Laboral tienen diversas teorías que

han sido elaboradas por expertos en las materias en mención.

Thiago (2018) define que la motivación es “La estimulación positiva de estos factores relevantes en los empleados ayuda a cumplir y superar los estándares de desempeño laboral de una empresa.” (p.23)

Fredesvindo (2018) define el desempeño laboral como “la actividad mediante la cual un individuo demuestra habilidades ocupacionales realizar un trabajo determinado, ya sea comportamiento, resultados y lo que se manifiesta en el trabajo cotidiano.” (p.25)

Según Dorador (2018) define que, “El desempeño laboral muestra el nivel de motivación que un trabajador tiene en la organización. Atención a la calidad de su trabajo: por lo tanto, si existe un ambiente de trabajo saludable en una organización, también habrá colaboradores incentivados y orgullosos con lo que realizan, alcanzando un nivel de desempeño superior a los estándares o establecidos por la empresa” (p.31)

La motivación intrínseca comienza cuando hacemos un trabajo que nos apasiona y amamos lo que hacemos, nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que hacemos por sí mismo no estimula a las personas, las recompensas y los castigos son secundarios, la motivación intrínseca viene de adentro y es el motor que nos impulsa hasta lograr la meta. (Gómez, 2020 citando a Rodríguez, 2012)

La motivación extrínseca es una situación externa provocada por un factor o estímulo que una persona necesita para hacer un trabajo, así como una recompensa que se requiere para realizar una labor o función con más atención y esfuerzo. (Gómez, 2020 citando a Rodríguez, 2012)

Sánchez (2016) realizó una investigación en Trujillo, cuyo objetivo es identificar cómo la motivación laboral afecta al desempeño de empleados en la entidad Indoamérica Servicios Logísticos SAC. Tiene un diseño descriptivo – transversal, se aplicó una muestra de 62 personas, la cual utilizaron el instrumento de encuesta y también un cuestionario de 25 preguntas. Finalmente, como resultado se tiene que el 11% de conductores se encuentran siempre motivados, el 44% nunca se encuentra motivados, de tal manera de que los conductores de la empresa no les permite realizarse profesionalmente. Por otro lado podemos destacar que la

organización no reconoce los objetivos y metas del trabajador , un 74% nunca han recibido reconocimiento , 50% a veces y el 40% nunca percibieron reconocimiento por parte de la empresa , de tal manera que los trabajadores se sienten desmotivados al realizar sus labores.

Márquez y Meléndez (2016) realizaron un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación del nivel de motivación y el desempeño de los empleados, tuvo un diseño correlacional y transversal con una muestra de 29 colaboradores. Se concluyó, el 72,4% estaban motivados y el 27,6 % en su minoría moderadamente motivados, el 62,1 % eran altamente productivos y el 34,5% moderadamente productivos, respectivamente, si se disponía.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

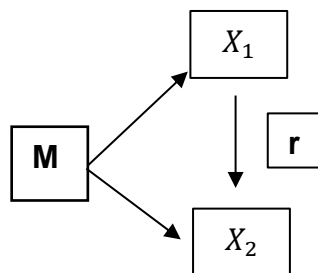
Tipo de investigación

La investigación fue tipo aplicada, la cual busca recabar información para contribuir al conocimiento donde se adjuntará a nuestra información. (Valderrama, 2016).

Diseño de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2019). “La investigación tuvo un diseño no experimental y correlacional, las variables de investigación no se modificarán y se podrá determinar la relación entre las variables.”. (p.174)

La representación de diseño de investigación es:



Dónde:

M: Trabajadores

X_1 : Motivación

X_2 : Desempeño laboral

r: Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual

La motivación laboral se describe como un proceso que activa, orienta y mantiene el comportamiento de las personas para el logro de objetivos. (Boza et al.,2020 citado por García et al.,2016)

Definición operacional

La variable motivación se midió con una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

Indicadores

Salarios o Remuneración, Reconocimiento, Progreso Profesional, Relaciones con los compañeros, Seguridad Laboral, Logros, Disciplina, Condiciones del trabajo, Trabajo en equipo.

Escala de Medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

El desempeño es el comportamiento evaluado por el empleador, destinado a medir las habilidades y capacidades de los trabajadores, en relación con lo que la empresa requiere. (Flores, 2018 citado por Bohlander et al., 2018)

Definición operacional

La variable desempeño laboral se midió con una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

Indicadores

Trabajo en equipo, Conocimiento del trabajo, Responsabilidad, Interés por superarse, Trabajar en puestos de Mayor responsabilidad y Ser valioso para la institución.

Escala de Medición: Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La investigación consistió con 300 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

- **Criterios de Inclusión:** Trabajadores que están en planilla de la Municipalidad Distrital de Casa Grande
- **Criterios de Exclusión:** Trabajadores que no aceptan apoyar voluntariamente de esta investigación.

Muestra: La muestra se calculó utilizando la fórmula estadística población finita, se obtuvo una muestra de 168 trabajadores.

Muestreo: No tiene

Unidad de análisis: Cada colaborador de la Municipalidad Distrital de Casa Grande es considerado como una unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas son recursos mediante las cuales se recopila información, entre ellos destacan la observación, el cuestionario, la entrevista y las encuestas. (Ruiz, 2014 citando a Pañuelas, 2008)

La técnica que se utilizó para medir las variables fue la encuesta. Casas (2003) describió que la encuesta utilizada como procedimiento de investigación, va permitir recaudar y obtener información de los trabajadores de una manera más rápida y eficaz.

Instrumentos de recolección de datos

Para la variable motivación y desempeño laboral, se empleó como instrumento el cuestionario, conformado en 22 ítems y redactado con 5 opciones de respuesta mediante la escala de Likert. Meneses (2016), afirma que los cuestionarios son la herramienta estandarizada que utilizamos para recolectar datos durante el trabajo de campo de una serie de encuestas cuantitativas.

3.5 Procedimientos

En primera instancia, se procedió a solicitar el permiso de la Municipalidad Distrital de Casa grande, de esta manera poder asegurar la participación voluntaria de los trabajadores en este estudio. Además, los instrumentos serán aplicados de manera presencial, utilizando el cuestionario. Posteriormente, los cuestionarios serán aplicados durante un periodo aproximado de 3 semanas, con el objetivo de obtener resultados y conclusiones acordes con los objetivos del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el software Microsoft Excel y SPSS 26, que procesa los datos recopilados de los cuestionarios. En estadística descriptiva se aplicaron frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales,

para determinar la magnitud de cada variable y sus dimensiones. Para la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Rho Spearman para identificar la relación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en la investigación, será tomado del código de ética emitido por la UCV, el cual establece que toda participación de los involucrados en la investigación debe ser voluntaria, motivo por el cual se solicitó el permiso correspondiente. Por otro lado, el recojo y tratamiento de los datos se hará de forma objetiva, sin modificar las opiniones de los participantes. Finalmente, será aplicado un software anti plagio, con el objetivo de garantizar que la información proporcionada en esta investigación sea verídica y corresponda a la autoría de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022

| Variable y Dimensiones | Nivel | fi | hi |
|--------------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Variable 1: Motivación | Regular | 167 | 99% |
| | Bajo | 1 | 1% |
| | TOTAL | 168 | 100% |
| D1: Motivación Extrínseca | Alto | 70 | 42% |
| | Regular | 98 | 58% |
| | TOTAL | 168 | 100% |
| D2: Motivación Intrínseca | Regular | 67 | 40% |
| | Bajo | 101 | 60% |
| | TOTAL | 168 | 100% |

En la tabla 1, se observa el 99% de colaboradores tienen un nivel regular en cuanto a motivación, el 1% tienen un nivel bajo.

Asimismo, los resultados de las dimensiones de la variable motivación muestran que la motivación extrínseca está en el 58% con un nivel regular y la motivación intrínseca con un 60% con un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022

| Variable y Dimensiones | Nivel | fi | hi |
|--|--------------|-----------|-----------|
| Variable 1: Desempeño Laboral | Regular | 115 | 68% |
| | Bajo | 53 | 32% |
| | TOTAL | 168 | 100% |
| D1: Evaluación de desempeño | Regular | 130 | 77% |
| | Bajo | 38 | 23% |
| | TOTAL | 168 | 100% |
| D2: Superación personal | Regular | 68% | 40% |
| | Bajo | 100 | 60% |
| | TOTAL | 168 | 100% |

En la tabla 2, se observa que el 68% de colaboradores tiene un nivel regular en desempeño laboral, el 32% tiene un nivel bajo.

De igual manera, los resultados para las dimensiones de la variable Desempeño laboral, el 77% tienen un nivel regular en cuanto a evaluación de desempeño, el 60% cuentan con un nivel bajo respecto a la superación personal y el 40% con un nivel regular.

Tabla 3

Relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022

| | | Motivación Extrínseca | Desempeño Laboral |
|----------|---------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Rho de | Coeficiente de | 1,000 | ,249** |
| | Motivación Extrínseca | | |
| | correlación Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 168 | 168 |
| Spearman | Coeficiente de | ,249** | 1,000 |
| | Desempeño laboral | | |
| | correlación Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | N | 168 | 168 |

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

En la tabla 3, el coeficiente de correlación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral es baja (Rho: 0,249) y significativa debido a que valor de p es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se decide inferir que; existe una relación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

Tabla 4

Relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| | | Motivación Intrínseca | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Motivación Intrínseca | Coeficiente de correlación | 1,000 ,364** |
| | | Sig. (bilateral) | . ,000 |
| | | N | 168 168 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,364** 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 . |
| | | N | 168 168 |

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

En la tabla 4, el coeficiente de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es bajo (Rho: 0,364) y es significativa debido a que el valor de p es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna; Si existe relación directa entre la Motivación intrínseca y el Desempeño laboral.

Tabla 5

Determinar relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------|-------------------------------|-----------|
| | | Motivación | Desempeño |
| | | Laboral | Laboral |
| Rho de Spearman | Motivación | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Laboral | Sig. (bilateral) | ,394** |
| | N | 168 | 168 |
| | Desempeño | Coeficiente de correlación | ,394** |
| | Laboral | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | N | 168 | 168 |

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

En la Tabla 5, observamos la relación entre Motivación y Desempeño laboral, la correlación de Spearman es baja (Rho: 0.394), significativa porque el valor de p es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptan la hipótesis alterna. Entonces, si existe una relación directa entre las variables de investigación.

4.6 Contrastación de Hipótesis:

Para la presente investigación se planteó la hipótesis científica: Determinar si existe relación directa entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. Para poder contrastar fue necesario plantearse las hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

H1: Si existe relación directa entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

Por los resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna

ya que se encontró correlación entre la Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande,2022.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta nuestros objetivos mencionados en la investigación, se procedió analizar y evaluar los distintos resultados, como primer objetivo específico se tomó en consideración en Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Casa Grande ,2022. Para ello consideramos las teorías de cada variable según Thiago (2018) define que la motivación es la estimulación positiva de estos factores importantes en los empleados ayuda a cumplir y superar los estándares de desempeño laboral de una empresa. Según Dorador (2018) define que, el desempeño laboral muestra el nivel de motivación que un trabajador tiene en la organización. Atención a la calidad de su trabajo: por lo tanto, si existe un ambiente de trabajo saludable en una organización, también habrá colaboradores incentivados y orgullosos con lo que realizan, alcanzando un nivel de desempeño superior a los estándares o establecidos por la empresa, como resultado se tiene el 99% de los trabajadores obtienen un nivel regular en cuanto a motivación, lo que indica que los trabajadores aún no están en su totalidad conformes con las remuneraciones , crecimiento profesional , aún falta fortalecer el vínculo laboral entre compañeros, este resultado coincide Cuevas y Urquiza (2021) mencionaron en su investigación el nivel de la motivación , la cual arrojó que el 55% de los empleados tiene un nivel medio de motivación, el 35% de alto nivel de desempeño, siendo evidente que los empleados aun manifiestan falencias dentro de la organización.

Por otro lado, el segundo objetivo específico se consideró Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande,2022. Según Dorador (2018) define que, el desempeño laboral muestra el nivel de motivación que un trabajador tiene en la organización. Atención a la calidad de su trabajo: por lo tanto, si existe un ambiente de trabajo saludable en una organización, también habrá colaboradores incentivados y orgullosos con lo que realizan, alcanzando un nivel de desempeño superior a los estándares o establecidos por la empresa. Los resultados obtenidos es que el 68% de los colaboradores cuentan con un nivel regular en el Desempeño laboral.Lo que indica que, al punto de vista del jefe o supervisor el personal no cumple con las expectativas de

desempeño laboral. Estos resultados guardan semejanza con los hallazgos de Guartán et al.,(2019) lo cual indican que el 65.9% tienen un nivel regular en cuanto a desempeño laboral , ya que cuentan con un sistema para evaluar el desempeño midiendo el logro de objetivos de cada trabajador dentro de las organizaciones.

De acuerdo al tercer objetivo específico se consideró Identificar la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. Para ello consideramos las teorías de cada variable, La motivación extrínseca es una situación externa provocada por un factor o estímulo que una persona necesita para hacer un trabajo, así como una recompensa que se requiere para realizar una labor o función con más atención y esfuerzo. (Gómez, 2020 citando a Rodríguez, 2012), Según Dorador (2018) define que, el desempeño laboral muestra el nivel de motivación que un trabajador tiene en la organización. Atención a la calidad de su trabajo: por lo tanto, si existe un ambiente de trabajo saludable en una organización, también habrá colaboradores incentivados y orgullosos con lo que realizan, alcanzando un nivel de desempeño superior a los estándares o establecidos por la empresa. Los resultados de la relación de las variables de Rho Spearman ($Rho=0,249$), se encuentran directamente correlacionados y significativa porque el p valor es menor a 0,05. Aún se observa que el desempeño laboral en los colaboradores se ve afectado por los factores extrínsecos (salarios, reconocimientos, progreso profesional, relaciones con los compañeros). Los resultados coinciden con Oliva (2017), el coeficiente de correlación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral fue bajo ($Rho: 0,191$) y significativo, se rechazó la hipótesis H_0 y se decidió inferirla; Existe una relación positiva entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los empleados.

Respecto al cuarto objetivo específico se consideró Identificar la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. Para ello consideramos las teorías de las variables de estudio como La motivación intrínseca comienza cuando hacemos un trabajo que nos

apasiona y amamos lo que hacemos, nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que hacemos por sí mismo no estimula a las personas, las recompensas y los castigos son secundarios, la motivación intrínseca viene de adentro y es el motor que nos impulsa hasta lograr la meta. (Gómez, 2020 citando a Rodríguez, 2012). Según Dorador (2018) define que, el desempeño laboral muestra el nivel de motivación que un trabajador tiene en la organización. Atención a la calidad de su trabajo: por lo tanto, si existe un ambiente de trabajo saludable en una organización, también habrá colaboradores incentivados y orgullosos con lo que realizan, alcanzando un nivel de desempeño superior a los estándares o establecidos por la empresa. Como resultado, el coeficiente de correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral ($Rho: 0,364$) y significativa porque el valor de p es menor a $0,05$, entonces existe una relación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Este resultado se asemeja a Granda (2019) en su investigación mostró una correlación de 0.564 y significativa entre la relación de factores intrínsecos con el desempeño laboral. Asimismo, Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por otro lado, el objetivo general en Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. Para ello consideramos las teorías de cada variable según Thiago (2018) define que la motivación es La estimulación positiva de estos factores relevantes en los empleados ayuda a cumplir y superar los estándares de desempeño laboral de una empresa. Fredesvindo (2018) define el desempeño laboral como “la actividad mediante la cual un individuo demuestra habilidades ocupacionales realizar un trabajo determinado, ya sea comportamiento, resultados y lo que se manifiesta en el trabajo cotidiano. En los resultados se obtuvo que al relacionar la variable Motivación y el Desempeño laboral, la correlación es baja ($Rho: 0,394$) y significativa. Por lo que si existe una relación directa entre las variables de investigación. Estos resultados son similares a los de Navarro (2019) en su estudio mostró que la correlación entre variables es de 0.460 y significativa de 0.003 .

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber presentado la discusión de los resultados, establecemos las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe una relación directa positiva baja ($Rho: 0.394$) y significativa porque el p es menor a 0.05 entre la Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.
2. Se identificó el nivel de Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande con un nivel Regular del 99%, asimismo encontrándose en sus dimensiones un nivel regular del 58% en la motivación extrínseca y un nivel bajo del 60% en la motivación intrínseca.
3. Se identificó el nivel de Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande con un nivel Regular del 68%, asimismo encontrándose en sus dimensiones un nivel regular del 77% en la evaluación de desempeño y un nivel bajo del 60% en superación personal.
4. Se identificó que existe una relación positiva baja ($Rho = 0.249$) y significativa ($p < 0.05$) entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.
5. Se identificó que existe una relación positiva baja ($Rho = 0.364$) y significativa ($p < 0.05$) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber presentado las conclusiones de la investigación, establecemos las siguientes recomendaciones:

1. Al gerente de recursos humanos desarrollar actividades dentro de la institución como los reconocimientos ya sea por su puntualidad, logros, responsabilidad y trabajo en equipo, de esta manera poder mejorar la motivación en los trabajadores en la Municipalidad de Casa Grande.
2. A los jefes de cada área de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, diseñar talleres motivadores en conjunto con todas las áreas respectivas de la Institución. De esta manera hacer que el trabajador se sienta identificado con la institución, tomar en cuenta sus opiniones y que se sientan cómodos en el área donde trabajan, para que cada uno de ellos puedan desempeñarse de una manera adecuada.
3. Al Gerente de RRHH realizar convalidaciones con universidades la cual permita que cada trabajador se pueda superar tanto personal como profesional, de esta manera hacer que el colaborador también se sienta motivado y se pueda desempeñar de una manera eficiente en su área de trabajo.
4. A los colaboradores, facilitar canales de comunicación asertivas con sus jefes inmediatos y compañeros que les permita mejorar sus actividades en su área de trabajo, con respeto y solidaridad, para poder fortalecer el trabajo en equipo en la institución.
5. A los jefes, realizar capacitaciones de seguridad laboral en la institución para que los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias y estar seguro en el área donde trabajan, esto permitirá

que cada trabajador realice sus actividades y obligaciones de una manera eficiente.

- **REFERENCIAS**

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta De Investigación Psicológica, 6(3), 2552–2557. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Álvarez.B , Porraspita.B & Indacochea.B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. Universidad de Pinar del Río, Cuba.Pg 1-12.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Apaza.B.(2019). Tesis Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019.https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3482/Rosmery_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Apaza.F.(2018).Tesis Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. Pg.1-78.https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza.O.(2017).Motivational Factors And Job Performance In The District Municipal From San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Peru – 2016.Pag 1-10.<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120/118>
- Arevalo.C.(2018). Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018.<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1591?show=full>
- Arevalo.Y.(2018). Tesis Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 64016 . El Arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32603/arevalo_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burga. G. & Wiese.S.(2018). Tesis Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque.

Chiclayo-

Perú.http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVa_squezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo. A.(2017).Tesis La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.Pg 1-

142.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang.M. & San Martín. N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Cienc Trab. Sep-Dic; 17 [54]: 159-165.<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Claros.V.(2016). Tesis Influencia de la Motivación en la mejora del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Induamerica servicios Logísticos S.A.C. Guadalupe –

Perú.https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8923/sanchezcollantes_jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras. A. (2017), “Gestión de la motivación en escenarios organizacionales” Investigación e Innovación en Ingenierías, vol. 6, n°. 1, pp. 84 - 92.<https://10.17081/invinno.6.1.2777>

Cuevas.I & Urquiza.F(2021). La motivación y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco –

2021.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77728/Cuevas_CIE-Urquiza_UFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diestra.A. & Luna.A. (2019). Tesis El coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa boni distrito Villa el Salvador, 2019.Pag.1-38.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59971/B_Diestra_CA-Luna_MAM-SD.pdf?sequence=1

Gallegos.F.(2016). Tesis Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Servidores De Ministerio Público Gerencia Administrativa De

Arequipa,

2016.Pg.1-

233.<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gomez.C(2020). Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la universidad privada de la selva peruana s.a.c.- 2020.<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/66/Motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20UPS.pdf>

Gómez.C.(2020). Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la Universidad Privada de la Selva peruana s.a.c.- 2020, Iquitos-Perú.<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/66/Motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20UPS.pdf>

Granda.G.(2019). Tesis La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao, Periodo 2018. Huacho – Perú.Pag.1-71.<http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guartán, A., Torres , K. ., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Huanca.N.(2020).Factores De Desempeño Laboral Dentro De Las Organizaciones. PUNO – PERÚ.Pg.1-15.http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14934/Huanca_Butron_Nery_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaraca.Y. & Ore.R.(2016).Tesis “El Desempeño Laboral Y La Calidad De Servicio Del Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Ascensión – Huancavelica 2015”. Gestión y desarrollo del potencial humano.Pag.1-115.<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1033/TP-UNH.ADMIN.00115.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Huilcapi.M,Jácome,G, & Castro.G(2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial – Ecuador, 2017.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Márquez,M & Meléndez,C(2016). Nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de distribuidora gallo sac.- trujillo,2016.https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4297/1/RE_ADMI_MARIA.M%c3%81RQUEZ_CARLOS.MEL%c3%89NDEZ_NIVEL.DE.MOTIVACION_DATOS.PDF
- Medina.R.(2020). Tesis Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. Guayaquil - Perú.<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Navarro.F.(2019).La Motivación Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores Administrativos De La Unidad De Gestión Educativa Local De Padre Abad-Aguaytia.Tingo María – Perú.Pg.1-112.https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Nolberto.M.(2017).Tesis “Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017”. HUANUCO- PERU. Pag.1-88.http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Oliva. E.(2017).Tesis Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ollague, J. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa Maria del Triunfo (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/861>
- Peña Rivas.H,& Villón Perero.S.(2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perea.M.(2017). Tesis “Motivación laboral y Desempeño laboral en trabajadores de inversiones la selva s.a. Moyobamba el año 2016”. Lima – Perú.http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Perea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Plasencia,F & Viñas,R.(2019).La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del Comercial Converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5757>
- Quispe.E. & Laura.E.(2019).Tesis Incentivos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa “Homet”.Juliaca -Perú.Pag. 1-12.https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2872/Efrain_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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 San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”.<https://docplayer.es/76205400-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-maestra-en-educacion-con-mencion-en-docencia-y-gestion-educativa.html>

- Rivero.Y.(2019).Performance evaluation: current trends. Rev. Arch Med Camagüey Vol23(2). Villa Clara, Cuba.<http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Sánchez.R.(2016).Tesis “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote” – Perú.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/233/s%c3%a1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santacruz.J.(2017). Tesis La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016.Pag 1-124.<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCF-018-003-2017.pdf>
- Torres.E. & Zegarra.S.(2015). Organizational Climate And Work Performance In The Bolivarian Educational Institutions Of The City Puno – 2014.Pg 1-10.<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Zavala Cuentas, R. J., & Córdova Carranza, L. E. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Revista De Investigación Valor Agregado, 2(1).<https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

- **ANEXOS**

Anexo 1: Operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|--|---|-------------------------|--|--------------------|
| MOTIVACIÓN | La motivación en el entorno laboral es definida como un proceso que activa, orienta y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos. (Boza.J.et.al ,2020) citado por (García, et al. 2016) | La variable motivación se midió mediante una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande. | Motivación Extrínsecos | Salarios o Remuneración | Ordinal |
| | | | | Reconocimiento | |
| | | | | Progreso Profesional | |
| | | | | Relaciones con los compañeros | |
| | | | Motivación Intrínsecos | Seguridad Laboral | |
| | | | | Logros | |
| | | | | Disciplina | |
| | | | | Condiciones del trabajo | |
| DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño es aquella conducta que son evaluadas por el empleador, con el fin de medir las capacidades y habilidades de los trabajadores, respecto a lo requerido por la empresa. (Flores, 2018) citado por (Bohlander.et.al.2018) | La variable desempeño laboral se midió mediante una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande. | Evaluación de desempeño | Trabajo en equipo | Ordinal |
| | | | | Conocimiento del trabajo | |
| | | | | Responsabilidad | |
| | | | Superación personal | Interés por superarse | |
| | | | | Trabajar en puestos de Mayor responsabilidad | |
| | | | | Ser valioso para la institución | |

Anexo 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una (X) en uno de los recuadros que usted considere el adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la encuesta es anónima gracias por su colaboración. **Género (M) (F)**

| | Ítems | SIEM PRE | CASI SIEMPR E | A VEC ES | CA NU CA |
|----|---|-------------|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | Considera que su sueldo satisface sus necesidades básicas | | | | |
| 2 | Considera que su sueldo neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo. | | | | |
| 3 | Reconocen el trabajo que desempeña en la institución | | | | |
| 4 | Recibe algún incentivo cuando realiza un buen trabajo | | | | |
| 5 | La institución le da oportunidades de crecimiento profesional | | | | |
| 6 | La comunicación con sus compañeros es agradable | | | | |
| 7 | Se siente cómodo en el área donde trabaja | | | | |
| 8 | Usted cuenta con los implementos necesarios para desempeñar sus tareas | | | | |
| 9 | Considera que la infraestructura y el establecimiento del área son adecuadas | | | | |
| 10 | Considera que la institución tiene en cuenta sus opiniones | | | | |
| 11 | Se siente cómodo en el área donde trabaja | | | | |
| 12 | Se siente identificado con los valores de la Institución | | | | |
| 13 | En la institución se fomenta la seriedad personal sobre el control de sus metas. | | | | |

Anexo 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una (X) en uno de los recuadros que usted considere el adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la encuesta es anónima gracias por su colaboración. **Género (M) (F)**

| | Ítems | NU NC A | CAS I NU NC A | A VEC ES | CAS I SIE MP RE | SIE MP RE |
|---|---|---------------|---------------------------|----------------|-----------------------------|-----------------|
| 1 | Participa en las actividades de la institución | | | | | |
| 2 | Considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación | | | | | |
| 3 | Considera que su trabajo cumple sus expectativas laborales | | | | | |
| 4 | Reconocen su puntualidad | | | | | |
| 5 | Le gusta el trabajo que realiza, y lo cumple a cabalidad | | | | | |
| 6 | Cumple las metas establecidas por la institución | | | | | |
| 7 | Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización. | | | | | |
| 8 | Conoce la importancia de su trabajo para la institución. | | | | | |
| 9 | Considera la necesidad de seguir superándose profesional | | | | | |

¡GRACIAS, POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 4

Validez de los instrumentos de Motivación y Desempeño Laboral

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en
colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Bach. Rosmery Blanca Apaza Sanca

Asesor

Dante Ortiz Guillen

Juliaca, diciembre del 2019



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Instrucciones: *Sírvase encerrar dentro de un círculo el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.*

1. Respecto a la pertinencia de los ítems: ¿Considera usted que estos miden en profundidad la variable que se desea estudiar, son útiles y adecuados para la investigación propuesta?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - **90** - 100

2. Respecto a la claridad de los ítems: ¿Considera usted que estos están formulados con lenguaje apropiado y son comprensibles?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - **90** - 100

3. Respecto a la congruencia de los ítems ¿Considera usted que estos están acordes en relación a cada aspecto o dimensión tratada?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - **100**

4. Respecto a la coherencia de los ítems: ¿Considera usted que existe coherencia entre la variable, las dimensiones y los indicadores?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - **90** - 100

5. ¿Qué preguntas cree usted que se podría agregar?

Ninguna

6. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

7. Recomendaciones

Unificar formato (ver valoración).

Fecha: 22-08-19

Validado por:



Beut
Dscar J. Mamani Beut
PSICÓLOGO
C.P.R. 22747

(Nombres y apellidos)
Firma



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Instrucciones: *Sírvase encerrar dentro de un círculo el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.*

1. Respecto a la pertinencia de los ítems: ¿Considera usted que estos miden en profundidad la variable que se desea estudiar, son útiles y adecuados para la investigación propuesta?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - **100**

2. Respecto a la claridad de los ítems: ¿Considera usted que estos están formulados con lenguaje apropiado y son comprensibles?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - **100**

3. Respecto a la congruencia de los ítems ¿Considera usted que estos están acordes en relación a cada aspecto o dimensión tratada?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - **90** - 100

4. Respecto a la coherencia de los ítems: ¿Considera usted que existe coherencia entre la variable, las dimensiones y los indicadores?

0 - 10 - 20 - 30 - 40 - 50 - 60 - 70 - 80 - **90** - 100

5. ¿Qué preguntas cree usted que se podría agregar?

Ninguna

6. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

7. Recomendaciones

Unificar formato

Fecha: 22-08-19

Validado por:

Oscar J. Marmes Barón
PSICÓLOGO
(Nombres y apellidos)
Firma



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital
Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA.**

AUTOR:

Br: Elmer Oliva Estrada

ASESOR:

Mg. César Bonilla Asalde

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACION

Administración del Talento Humano.

PERÚ - 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. CESAR ANTONIO BONILLA ADALDE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión pública con mención Administración del Talento Humano de la UCV, en la sede Jesús María, promoción 2013-I, aula 301, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera-Lima Perú 2015** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Firma
Apellidos y nombre
D.N.I: 06885140

Firma
Apellidos y nombre:

D.N.I:

Anexo 5

Confiabilidad de los Instrumentos de Motivación y Desempeño Laboral

| ALFA DE CRONBACH | Nº DE ELEMENTOS |
|------------------|-----------------|
| 0.85 | 30 |

Nota: Extraído de la tesis, Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019, de la pág. 47- 48.

Estadísticas de fiabilidad: Motivación y desempeño laboral

| Variables | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------------|------------------|-----------------|
| Motivación | 0,709 | 15 |
| Desempeño laboral | 0,810 | 14 |

Nota: Extraído de la tesis, Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera Lima-Perú 2015, de la pág. 52

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

| VARIABLES / DIMENSIONES | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| MOTIVACIÓN | ,089 | 168 | ,002 |
| Motivación Extrínseca | ,200 | 168 | ,000 |
| Motivación Intrínseca | ,103 | 168 | ,000 |
| DESEMPEÑO LABORAL | ,155 | 168 | ,000 |
| Evaluación de Desempeño | ,161 | 168 | ,000 |
| Superación Personal | ,135 | 168 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fórmula de la Muestra

Fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

Población: N=300

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha}=1.95$

Probabilidad a favor: $p=0.5$

Probabilidad en contra: $q=0.5$

Error de estimación: $e=0.05$

Reemplazamos: $n=168$ trabajadores

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | METODOLOGÍA |
|---|--|---|-------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|
| PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021? | O. GENERAL: Determinar cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021. O. ESPECIFICOS: Determinar cuál es la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021. Determinar cuál es la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021. | Existe relación directa entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021 | MOTIVACIÓN | Factores Extrínsecos | Salarios o Remuneración | Ordinal | Encuesta |
| | | | | | Reconocimiento | | |
| | | | | | Progreso Profesional | | |
| | | | | | Relaciones con los compañeros | | |
| | | | | Factores Intrínsecos | Seguridad Laboral | | |
| | | | | | Logros | | |
| | | | | | Disciplina | | |
| | | | DESEMPEÑO LABORAL | Evaluación de desempeño | Condiciones del trabajo | Ordinal | |
| | | | | | Trabajo en equipo | | |
| | | | | | Conocimiento del trabajo | | |
| Superación personal | Superación personal | Responsabilidad | | | | | |
| | | Interés por superarse | | | | | |
| | | Trabajar en puestos de Mayor responsabilidad | | | | | |
| | | | | Ser valioso para la institución | | | |

CARTA DE ACEPTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Trujillo, 12 de octubre de 2021

CARTA No.462-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:
FRANCISCO FERNANDEZ GALLARDO
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASA GRANDE

| MUNICIPALIDAD DISTRITAL CASA GRANDE | | |
|--|-------------|---------|
| N° EXM. | FECHA | HORA |
| 5712 | 15 OCT 2021 | 8:12 am |
| Responsable:o.l.fallo..... | | |

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de Administración, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que la estudiante Milagros del Rosario Gonzales Ruiz pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2021".

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.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022", cuyo autor es GONZALES RUIZ MILAGROS DEL ROSARIO, 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.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA DNI: 18115609 ORCID 0000-0002-2901-6757 | Firmado digitalmente por: MZVALETA el 20-07- 2022 08:56:17 |

Código documento Trilce: TRI - 0324448