



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración**

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de  
Malvas, 2021**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autoras**

Jessica Milagros Aquino Leiva

Rosmery Katia Evangelista Alejo

**Asesor**

Mtra. Juana Maria Anselmo Arrunategui

**Huacho – Perú**

**2023**

# MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MALVAS, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://documentos.mideplan.go.cr">documentos.mideplan.go.cr</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to unap Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.lamolina.edu.pe">repositorio.lamolina.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

## **AGRADECIMIENTO**

De manera especial expresamos nuestro profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien nos guía día a día para lograr nuestros objetivos.

A la municipalidad distrital de malvas, al alcalde y a los trabajadores, por habernos permitido hacer la encuesta y que la recolección de información sea de manera satisfactoria.

Al asesor de tesis, no solo por las sugerencias, sino por el trato cortés con que siempre nos atendió y porque continuamente ha compartido palabras sabias de apoyo con la que he podido sobrellevar los problemas que se presentaban durante el proceso de investigación.

A Nuestra adorada familia, por confiar en nosotros, por apoyarnos incondicionalmente en todas nuestras decisiones.

¡A todos ellos muchas gracias!

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, hermanos quienes nos impulsan constantemente a progresar, ellos fueron incentivadores para lograr esta investigación.

A nuestros docentes que cumplieron un rol fundamental en nuestra formación como profesional.

## INDICE

RESUMEN.....	10
ABSTRACT .....	11
INTRODUCCION .....	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos .....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1. Justificación teórica .....	15
1.4.2. Justificación práctica.....	16
1.4.3. Justificación metodológica .....	16
1.4.4. Justificación de relevancia social.....	16
1.5. Delimitación de la investigación .....	16
1.5.1. Delimitación espacial:.....	16

1.5.2. Delimitación temporal: .....	16
1.5.3. Delimitación social: .....	17
1.5.4. Delimitación conceptual: .....	17
1.6. Viabilidad del estudio.....	17
1.6.1. Técnica.....	17
1.6.2. ambiental.....	17
1.6.3. financiera .....	17
1.6.4. social .....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional .....	19
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	20
2.2. Bases teóricas .....	22
2.2.1. Definiciones de Motivación.....	22
2.2.4. Desempeño Laboral .....	25
2.3. Bases Filosóficas .....	27
2.4. Definición de Términos Básicos .....	27
2.4.1. Variable independiente: Motivación.....	27
2.4.2. Variable dependiente: Desempeño laboral .....	29
2.5. Hipótesis de Investigación.....	29

2.5.1. Hipótesis general.....	29
2.5.2. Hipótesis específicas.....	30
2.6. Operacionalización de las variables .....	31
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>33</b>
3.1. Diseño metodológico.....	33
3.1.1. Diseño de la investigación .....	33
3.1.2. Enfoque de la investigación.....	33
3.1.3. Tipo de investigación.....	33
3.1.4. Nivel de Investigación .....	34
3.2. Población y muestra .....	34
3.2.1. Población .....	34
3.2.2. Muestra .....	34
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	35
3.3.1. Técnicas a emplear.....	35
3.3.2. Instrumento .....	35
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	36
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
4.1. Análisis de resultados .....	37
4.1.1. Análisis descriptivo de Motivación y sus dimensiones .....	37
4.1.2. Análisis descriptivo de Desempeño Laboral y sus dimensiones .....	41

4.1.3. Supuesto de Normalidad.....	44
4.2. contrastación de hipótesis.....	45
5.1. Discusión .....	52
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
6.1. conclusiones .....	54
6.2. Recomendaciones.....	55
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS.....	62
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	63
Anexo N° 02: Instrumentos de investigación.....	64
Proceso de Baremacion de Variables y Dimensiones según Stanone .....	66
Data de la investigación.....	67

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>operacionalización de la variable motivación</i> .....	31
Tabla 2 <i>operacionalización de la variable Desempeño laboral</i> .....	32
Tabla 3 <i>Motivación</i> .....	37
Tabla 4 <i>Intrínseca</i> .....	38
Tabla 5 <i>Extrínseca</i> .....	39
Tabla 6 <i>Trascendental</i> .....	40
Tabla 7 <i>Desempeño Laboral</i> .....	41
Tabla 8 <i>Eficacia</i> .....	42
Tabla 9 <i>Eficiencia</i> .....	43
Tabla 10 <i>Resultado del supuesto de normalidad de Shapiro-wilk</i> .....	44
Tabla 11 <i>Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral</i> .....	45
Tabla 12 <i>Correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral</i> .....	47
Tabla 13 <i>Correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral</i> .....	49
Tabla 14 <i>Correlación entre Motivación Trascendental y Desempeño Laboral</i> .....	51
Tabla 15 <i>Data de la Investigación</i> .....	67

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Motivación .....	37
<i>Figura 2</i> Intrínseca.....	38
<i>Figura 3</i> Extrínseca.....	39
<i>Figura 4</i> Trascendental .....	40
<i>Figura 5</i> Desempeño Laboral .....	41
<i>Figura 6</i> Eficacia.....	42
<i>Figura 7</i> Eficiencia .....	43

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Malvas, cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, diseño no experimental transversal, de nivel correlacional y con variable cualitativa ordinal. Para obtener los resultados de la investigación se elaboró un cuestionario de 20 ítems en la escala Likert teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de Motivación y Desempeño Laboral. Además, el instrumento mencionado se aplicó a 15 trabajadores de la municipalidad. Finalmente se concluye con una significancia asintótica ( $p$ -valor = 0.000) menor que el nivel de significancia ( $p$  - valor=0.05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Por lo tanto, La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.796, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, Es decir, en dicha entidad se aplica la motivación teniendo en cuenta los factores extrínsecos, intrínsecos y trascendentales para estimular al trabajador y obtener mejores resultados basados en eficacia y eficiencia.

**Palabras claves:** motivación, desempeño, intrínseca, extrínseca, trascendental

## ABSTRACT

The present research was developed in the District Municipality of Malvas, whose general objective is to determine the relationship between motivation and work performance in the workers of the district municipality of Malvas, 2021. The research approach is quantitative, non-experimental cross-sectional design, correlational level and with ordinal qualitative variable. To obtain the results of the research, a 20-item Likert scale questionnaire was elaborated, taking into account the dimensions and indicators of Motivation and Work Performance. In addition, the aforementioned instrument was applied to 15 workers of the municipality. Finally, it is concluded with an asymptotic significance ( $p\text{-value} = 0.000$ ) lower than the significance level ( $p\text{-value}=0.05$ ). Thus, there is sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis and to accept the alternative hypothesis (researcher's hypothesis). Therefore, Motivation is related to the work performance of workers in the district municipality of Malvas, 2021. In addition, the Spearman's Rho correlation is 0.796, according to Bisquerra's scale, this correlation is positive and moderate. That is, in this entity, motivation is applied taking into account extrinsic, intrinsic and transcendental factors to stimulate the worker and obtain better results based on effectiveness and efficiency.

**Key words:** motivation, performance, intrinsic, extrinsic, transcendental

## INTRODUCCION

En la actualidad en las organizaciones públicas o privadas la motivación del personal viene influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores, ya sea de una forma positiva o negativa. Las instituciones públicas o empresas privadas buscan conocer mejor la manera de motivar a su personal para poder trabajar de manera efectiva con los individuos, para lo cual se debe de comprender el comportamiento humano y conocer los factores que afectan el desempeño laboral de estas personas y que repercute en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución o empresa.

Entendemos a la motivación del personal como una herramienta estratégica, de suma importancia para enfrentar los nuevos retos que se presentan en la gestión. Es impulsar a niveles óptimos las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas. También puede definirse como la capacidad de motivar a los trabajadores que laboran en la organización, y esas personas son las responsables del éxito de la gestión administrativa. Las instituciones públicas y privadas por otra parte para que sus trabajadores estén con una motivación muy alta deben de dar buenos incentivos a su personal. Otro aspecto a tomar en consideración es que la motivación del ser humano conduce necesariamente a esas personas a trabajar con una mejor aptitud y predisposición dentro de la institución o empresa.

Esta investigación busca determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, se provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para aplacar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se dio origen a la legislación sobre las condiciones laborales. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo era más eficaz y más responsable, y, además, podría generar un buen clima laboral. A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

Actualmente el capital humano es uno de los recursos más importantes en una organización, ya que este tiene un impacto muy considerable en el logro de las metas y objetivos, por esta razón las empresas se preocupan por satisfacer a sus trabajadores, puesto que de ellos depende el

desarrollo, el crecimiento y la competitividad de la empresa. Su calidad de desempeño será pieza clave para el éxito de una organización, Hellriegel & Slocum (2009).

Según la revista de investigación y negocios (2016) “la motivación es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización, porque se trata de personas con necesidades y sueños, la empresa debe motivarlas para que realicen una acción la cual estará recompensada con algún factor de interés de la persona o grupo de personas, en esta parte es importante recalcar que se debe conocer a cada grupo de trabajadores para poder velar por sus necesidades individuales y que la forma de motivación dada este bien encaminada para lograr resultados óptimos, de esta forma se estudian seguidamente, varias teorías de las necesidades para poder entender y trazar estrategias por cada una”.

A nivel institucional, en la Municipalidad Distrital de Malvas es evidente la desmotivación de los trabajadores, en algunos pueden haber sido ocasionados por factores intrínsecos como la personalidad, aptitud, actitud, comportamiento, etc., así como factores extrínsecos como las relaciones interpersonales entre los trabajadores. En cuanto a su desempeño laboral, resulta no ser óptimo y presenta frecuentemente deficiencias en el logro de objetivos trazados por la entidad.

Es así como esta investigación buscara profundizar si realmente la motivación tiene relación con el desempeño laboral, de esa manera buscar una solución a los problemas que encontremos al desarrollar esta investigación y mejorar la calidad de trabajo, pero sobre todo el bienestar de los trabajadores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE1.** ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?

**PE2.** ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?

**PE3.** ¿Cuál es la relación entre motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1.** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021

**OE2.** Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021

**OE3.** Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

Nuestra investigación se apoya del aporte de distintos autores, los cuales fundamentan con sus teorías sobre la motivación humana, uno de ellos y el más

importante es el de Juan Antonio Pérez López con su teoría antropológica donde señala que existen 3 tipos de motivaciones que mueven al individuo.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

La investigación tiene el propósito de dar a conocer la problemática en la que se encuentra los trabajadores de la municipalidad distrital de malvas, esta investigación permitirá conocer la realidad sobre la motivación y desempeño laboral que se percibe en esta entidad.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

Esta investigación hará uso de las técnicas e instrumentos de investigación los cuales ayudarán a recopilar la información mediante encuestas que serán aplicadas a todos los trabajadores que integran la municipalidad distrital de malvas

#### **1.4.4. Justificación de relevancia social**

El presente estudio buscara conocer la realidad en cuanto a la motivación de los trabajadores y su desempeño laboral el cual hay aspectos que deben mejorarse para mejorar la productividad de los colaboradores.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1. Delimitación espacial:**

El presente trabajo de Investigación se realizó en el Distrito de Malvas, Provincia de Huarney, Departamento de Ancash.

#### **1.5.2. Delimitación temporal:**

El presente trabajo se realizó desde octubre hasta diciembre del 2021

**1.5.3. Delimitación social:**

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas

**1.5.4. Delimitación conceptual:**

En esta investigación se hará estudio de las siguientes variables:

**VI. Motivación**

**VD. Desempeño laboral**

**1.6. Viabilidad del estudio**

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) respecto a la viabilidad indican que: “para la viabilidad del estudio se debe contar con la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales”

La presente investigación fue viable porque el alcalde y el gerente me brindaron facilidades para realizar mi investigación en la municipalidad distrital de malvas.

**1.6.1. Técnica**

El trabajo de investigación cumple los requisitos necesarios para su desarrollo, por la parte administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**1.6.2. ambiental**

Por ser una investigación netamente académica, no afecta al medio ambiente de ningún punto de vista.

**1.6.3. financiera**

El presupuesto y costo de la investigación está garantizado formalmente por el investigador ya que es el interesado directo del proyecto.

#### **1.6.4. social**

El sector publico requiere de una constante actualización de concepto y procesos , por el cual se cuenta con el permiso del alcalde y del gerente para el respectivo muestreo de los colaboradores de la municipalidad distrital de malvas.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Velasquez (2021). En su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil*. El objetivo de su investigación es identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores de un centro de salud, tomando opiniones de participantes clave, con el fin de diseñar estrategias para mejorar el rendimiento individual y grupal. El enfoque de su investigación es cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal y de tipo correlacional. Se aplicó un formulario tipo encuesta basado en la escala Likert a 21 profesionales de la salud y 11 colaboradores del área administrativa y de apoyo. Logro demostrar que al aumentar la motivación del personal que trabaja en una institución se mejora notoriamente el nivel de desempeño de la persona.

Cadena (2019). En su investigación titulada *la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. El objetivo de su investigación es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. El enfoque de investigación es cuantitativa, de diseño no experimental con corte transversal y de tipo descriptivo-correlacional. Además la población es de 50 trabajadores del área operativa a los cuales se les aplicó un cuestionario MbM tipo encuesta basado en la escala Likert. Logro demostrar que sí existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima.

Zans (2017). En su investigación titulada *clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. el objetivo de su investigación es analizar el Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. El enfoque de su investigación es cuantitativo, su diseño es no experimental y de tipo descriptivo-explicativo. Además la población es de 88 trabajadores y funcionario, la muestra es de 59 trabajadores y funcionarios a los cuales se les aplico instrumentos adecuados para la recolección de datos. Logro demostrar que el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Urrutia (2021). En su investigación titulada *Motivacion y Desempeño Laboral en los Colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19*. El objetivo de su investigación es determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19. El enfoque de su investigación es cuantitativo, diseño no experimental de corte transaccional y de tipo correlacional. Además su muestra es de 120 colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana a quienes se les aplico una encuesta en la escala Likert. Logro demostrar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en Colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19 dado el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r = 0.643$ ).

Tello (2018). En su investigación titulada *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017*. El objetivo de su investigación es establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba -2017. El enfoque de investigación es cuantitativo, diseño no experimental y su nivel de investigación es descriptivo-correlacional. Además, la muestra es de 33 docentes a los cuales se les aplicó un instrumento en la escala Likert para obtener los datos. Logro demostrar que existe relación entre las variables dado la prueba del coeficiente de correlación de Pearson 0,829 que indica una correlación alta.

Linares (2017). En su investigación titulada *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. El objetivo de su investigación es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El enfoque de su investigación es cuantitativo, no experimental de corte transversal y su nivel de investigación es descriptivo-correlacional. Además la muestra es de 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona a los cuales se les aplicó dos instrumentos donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral los cuales fueron previamente validados por expertos en la materia. Logro demostrar que existe relación entre sus variables dado la prueba del coeficiente de correlación de Pearson 0,806 que indica una correlación positiva y directamente proporcional.

Paredes(2019). En su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018*. El objetivo de su investigación determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas

públicas de la provincia de San Martín, 2018. El enfoque de investigación es cuantitativo, el diseño es no experimental-transversal bivariable y su nivel de investigación es correlacional. Además la muestra es de 186 colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín a los cuales se les aplicó instrumentos que fueron validados mediante juicio de expertos. Logro demostrar que existe relación entre sus variables dado el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r = 0.381$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definiciones de Motivación**

Según Perez (2018) la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar una meta u objetivo deseado, además indica que la motivación requiere necesariamente que exista alguna necesidad o deseo.

Maslow (1991) define a la motivación como: “El impulso que tiene el ser humano para alcanzar una meta o propósito” (p.265).

Para Robbins & Coulter (2010) la motivación es: “El proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta” (p.341).

Hellriegel & Slocum (2009) define a la motivación como: “representación de las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas” (p.126)

Chiavenato (2007) nos dice que la motivación es: “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o da origen a una determinada tendencia, y que este impulso puede ser provocado por factores internos o externos.” (P.47)

Robbins & Judge (2009) define a la motivacion como: “los procesos que inciden en la intensidad, direccion y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de objetivos” (p.175)

“Es un proceso que comienza con una deficiencia fisiologica o psicologica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo. Ademas sostiene que junto con la percepcion, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos mas importantes para comprender el comportamiento humano” (Chiavenato, 2009, p. 237)

### ***2.2.1.1. Teorías sobre Motivación***

Entre las principales teorías a tratar podemos mencionar las siguientes:

#### **Teoría de las necesidades de Maslow**

Abraham Maslow citado por Chiavenato (2007) plantea la jerarquía de las necesidades humanas en la cual determina que dentro de cada individuo o sujeto existe una jerarquía de cinco necesidades:

- ***Fisiológicas:*** hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales.
- ***de Seguridad:*** en esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- ***Sociales:*** se pueden encontrar el afecto, amor, el sentido de pertenencia, la aceptación por parte de sus compañeros.
- ***Estima:*** respeto a los demás y a si mismo, reconocimiento, estatus, reputación.
- ***Autorrealización:*** crecimiento, desarrollo personal, éxito profesional.

Esta teoría nos expone que las necesidades deben de ser satisfechas de uno en uno hasta llegar al final de la pirámide, Las cuatro primeras necesidades pueden ser satisfechas por recompensas externas(extrínsecas) y las ultima necesidad solo se puede satisfacer mediante recompensas que la propia persona se da a sí misma(intrínseca).

### **Teoría de los Dos Factores de Herzberg**

Herzberg citado por Chiavenato (2007) plantea que la motivación depende de 2 factores:

***Factores higiénicos:*** se refieren a las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales, el salario, los beneficios sociales, políticas de la empresa, motivación ambiental, etc.

***Factores motivacionales:*** se refieren al contenido del puesto, a las tareas, y las obligaciones relacionadas con este, sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional.

### - **Teoría de las Expectativas**

En su trabajo de motivación, Lawer III citado por Chiavenato (2007) encontró fuertes evidencias de que el dinero puede motivar el desempeño y otros tipos de comportamientos, como compañerismo y dedicación a la organización

Además concluye que para sus teorías existen dos bases sólidas:

1. Las personas desean el dinero porque éste les permite no sólo la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la satisfacción de las necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

2. Si las personas perciben y creen que su desempeño es tanto posible como necesario para obtener más dinero, ciertamente se desempeñarán de la mejor manera posible.

#### **2.2.1.1. Dimensiones de Motivación**

El modelo antropológico propuesto por Perez (2018) afirma que la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar una meta u objetivo deseado, además indica que la motivación requiere necesariamente que exista alguna necesidad o deseo. Menciona tres tipos de motivaciones:

- **Motivación extrínseca:** incentivos que esperamos del entorno al actuar (dinero, el coche, una buena casa, retribución fija, beneficio).
- **Motivación intrínseca:** cualquier resultado que esperamos experimentar internamente al actuar (aprendizaje, sentirse responsable de algo, el reconocimiento, ascenso).
- **Motivación trascendente:** aquellos resultados que la acción que uno realiza provoca en los demás (ayudar a un compañero).

#### **2.2.4. Desempeño Laboral**

Chiavenato (2009) afirma que: “el desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias, porque depende de innumerables factores que influyen en el” (P.246), es decir esta va a variar de una persona a otra y de una situación a otra, el valor de las recompensas determinaran el esfuerzo que un individuo está dispuesto hacer.

Alles (2005) manifiesta que :

El analisis del desempeño es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Cuyo objetivo princial es señalar el desarrollo personal y

profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humano. (p.27)

Robbins & Coulter (2010) definen al desempeño organizacional como: “los resultados acumulados de todas las actividades laborales dentro de la organización”(p.403).

#### ***2.2.4.1. dimensiones del desempeño laboral***

Chiavenato (2011) afirma que: “toda persona necesita ser eficiente para satisfacer sus necesidades, pero que también necesita ser eficaz para alcanzar sus objetivos” (p.67).

- **Eficacia:** la eficacia es una medida normativa del logro de resultados, se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos que proporciona.
- **Eficiencia:** la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer las cosas, que los recursos se apliquen de la forma más racional posible. Preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles.

#### ***2.2.4.2. La evaluación del desempeño***

Puchol (2012) lo define como: “un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de la empresa con relación a su trabajo cotidiano.” (P.289). Además, plantea que el objetivo para evaluar el desempeño es para comprobar la eficacia en los sistemas de selección y promoción interna, si el colaborador se está desempeñando bien en su puesto. Y Otro punto es para detectar las necesidades de formación de los individuos.” (P.292)

Alles (2005) lo define como:

“un instrumento para dirigir y supervisar el personal de una organización, Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño son o se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir.

Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de las evaluaciones de desempeño va mucho más que eso y tiene otras implicaciones en la relación jefe-empleado y en la relación más perdurable entre la empresa y los empleados. Las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para Tomar decisiones de promociones y remuneración, revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado es importante la retroalimentación para conocer el rendimiento y que se puede mejorar. (p.27)

La evaluación del desempeño según Chiavenato (2009) es:

“una valoración, sistemática de la actuación de cada persona en la función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su desarrollo, además es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y competencia de una persona. Pero sobre todo saber la aportación del individuo a la organización” (p.245). Además, este mismo considera que toda persona necesita recibir retroalimentación sobre su desempeño, saber cómo se desempeña en su labor y que correcciones se deben hacer, porque una persona sin retroalimentación es como una persona caminando a ciegas.

### **2.3. Bases Filosóficas**

la presente investigación está basada en diversas teorías de autores que nos afirman que la motivación es un impulso mediante el cual una persona pone en plan una acción para alcanzar un objetivo o una meta, para que una persona este motivada primero debe tener una necesidad el cual tiene que ser satisfecha. para el desempeño de una persona, es muy importante que este motivada porque si esta no es así no va a ser productiva ya sea en su vida personal o profesional.

### **2.4. Definición de Términos Básicos**

#### **2.4.1. Variable independiente: Motivación**

**Definiciones:**

Según Pérez (2018) es el impulso que guía a un individuo hasta alcanzar un objetivo.

### **Dimensiones:**

según Pérez (208)

- ***Motivación intrínseca:*** es una motivación generada por la persona que realiza la acción, puede ser la ser una satisfacción por un trabajo bien hecho o el desarrollo profesional de la persona.
- ***Motivación extrínseca:*** Es provocada por el entorno, como por ejemplo un ascenso o una remuneración ligada a un buen desempeño.
- ***Motivación trascendental:*** Son aquellos resultados que la acción que uno realiza provoca en los demás por ejemplo ayudar a un compañero o colega que tenga dificultades

### **Indicadores:**

- ***Autorrealización:*** es el desarrollo o crecimiento profesional del individuo
- ***Aprendizaje:*** potenciar tus conocimientos o adquirir nuevos para ser más productivo
- ***Salario:*** retribución monetaria que se le da a los colaboradores de acuerdo al puesto de trabajo
- ***Seguridad:*** ambiente laboral seguro y adecuado para realizar las tareas.
- ***Elogios:*** reconocimiento que se dan por realizar un buen rendimiento laboral.
- ***Compañeros:*** miembros de una organización con la que compartes un clima laboral
- ***Entidad:*** organización que está compuesta por individuos que persiguen un mismo fin.

- **Comunidad:** lugar donde habitan personas que comparten las mismas costumbres

#### 2.4.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

##### Definiciones:

Según Chiavenato (2009) afirma que el desempeño laboral depende muchos factores, tanto internos como externos.

##### Dimensiones:

Según Chiavenato (2009)

- **Eficacia:** hacer las cosas en el menor tiempo posible, y obtener los resultados.
- **Eficiencia:** hacer las cosas de la mejor manera, utilizando los recursos necesarios.

##### Indicadores:

- **Logro de metas:** hacer todo lo necesario para alcanzar una meta o un objetivo.
- **Resultados:** es lo que se obtiene de un proceso que ha sido puesta en acción
- **Capacidad:** es la actitud de una persona para desempeñar bien su labor, tener esa destreza para resolver los problemas que se puedan presentar en la organización.
- **Planificación:** es la planeación de un proceso de una forma organizada para obtener mejores resultados
- **Procesos:** secuencia de acciones para lograr un determinado fin en un tiempo determinado
- **Recursos:** medios que son utilizados para llevar a cabo una acción

## 2.5. Hipótesis de Investigación

### 2.5.1. Hipótesis general

La Motivación tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

**HE1.** La Motivación Intrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**HE2.** La Motivación Extrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**HE3.** La Motivación Trascendental tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

## 2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*operacionalización de la variable motivación*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE MEDICION	ESCALA
<b>MOTIVACION</b>	Perez (2018) afirma que la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar una meta u objetivo deseado, además indica que la motivación requiere necesariamente que exista alguna necesidad o deseo.	Motivación Intrínseca	- Autorrealización - aprendizaje	4	- ALTO - MODERADO - BAJO	ORDINAL	LIKERT
		Motivación Extrínseca	- Salario - Seguridad - elogios	5			
		Motivación trascendental	- Compañeros - Entidad - comunidad	3			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*operacionalización de la variable Desempeño laboral*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE MEDICION	ESCALA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	(Chiavenato (2009) afirma que: “el desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias, porque depende de innumerables factores que influyen en el” (P.246),	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- logro de metas</li> <li>- Capacidad</li> <li>- resultados</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BUENO</li> <li>- REGULAR</li> <li>- DEFICIENTE</li> </ul>	ORDINAL	LIKERT
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Procesos</li> <li>- recursos</li> </ul>	4			

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

La gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo.

#### **3.1.1. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan lo siguiente: Es la investigación que se da sin manipular las variables ya que sólo se observaran los fenómenos que sucedan en su ambiente natural para luego poder analizarlos. Así mismo los datos serán recopilados en un momento único.

#### **3.1.2. Enfoque de la investigación**

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que el enfoque cuantitativo: “es secuencial y probatorio. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”(p.4)

Según la definición mencionada la presente investigación es de enfoque cuantitativo puesto que es secuencial y probatorio, además para poder generar mis resultados utilice la estadística descriptiva e inferencial.

#### **3.1.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica, según Rodríguez (2011) menciona lo siguiente: “Este tipo de investigación está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos, el

investigador orienta su acción a comprender la realidad, centrándose más en conocer las causas que producen determinados efectos”.

#### **3.1.4. Nivel de Investigación**

Según Hernández et al., (2014) señalan que los estudios correlacionales tienen la finalidad de: “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o concepto particular” (p.93)

La presente investigación es de nivel correlacional, porque trata de conocer el grado de asociación entre las variables motivación y desempeño laboral.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

Hernandez et al., (2014) definen a la población como: “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174)

La población de la presente investigación está determinada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Malvas el cual cuenta con 15 trabajadores, esta información fue proporcionada por la oficina de Recursos Humanos siendo el 100% de mi población de estudio.

#### **3.2.2. Muestra**

Según Hernandez et al., (2014) la muestra es: “un subgrupo de la población o el universo del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p.173)

En la presente investigación la muestra es poblacional, constituida por 15 trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas a emplear**

La técnica para la recolección de información de esta investigación fue la encuesta, según López y Fachelli (2015) lo explica como una técnica que permita saber que ocurre, lo que está pensando o lo que saben las personas sobre un tema determinado y además es considerada efectiva para obtener información representativa.

- Para la aplicación del instrumento se coordinó con el alcalde y el gerente de la municipalidad distrital de malvas, para que a su vez solicite el permiso y la participación de todo el personal y poder aplicar la encuesta.
- La encuesta fue aplicada dentro de las instalaciones de la municipalidad y vía Formularios google para el personal Locador.
- Una vez terminado el test, se procedió a revisar que todos los ítems hayan sido contestados.

#### **3.3.2. Instrumento**

En esta oportunidad se usará el cuestionario como instrumento, ya que, es un instrumento muy útil, además muy confiable y sencilla para aplicarlo en nuestro proyecto de investigación, con ello se podrá recoger la información que necesitamos de la Municipalidad Distrital de Malvas con mayor facilidad. López y Fachelli (2015) lo define como: “ Medio que usa el investigador para poder registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. El cuestionario es el instrumento de investigación más usado cuando se estudian a muchas personas, ya que nos permite obtener respuestas concisas.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para elaborar las tablas y realizar su análisis, se empleó la estadística descriptiva e inferencial, con el apoyo del software SPSS. Para las pruebas de hipótesis se utilizó la prueba de Rho Spearman, que nos permitió saber si existe relación entre una variable con respecto a la otra.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de Motivación y sus dimensiones

Tabla 3  
*Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	7	46,7	46,7	46,7
Bajo	1	6,7	6,7	53,3
Moderado	7	46,7	46,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

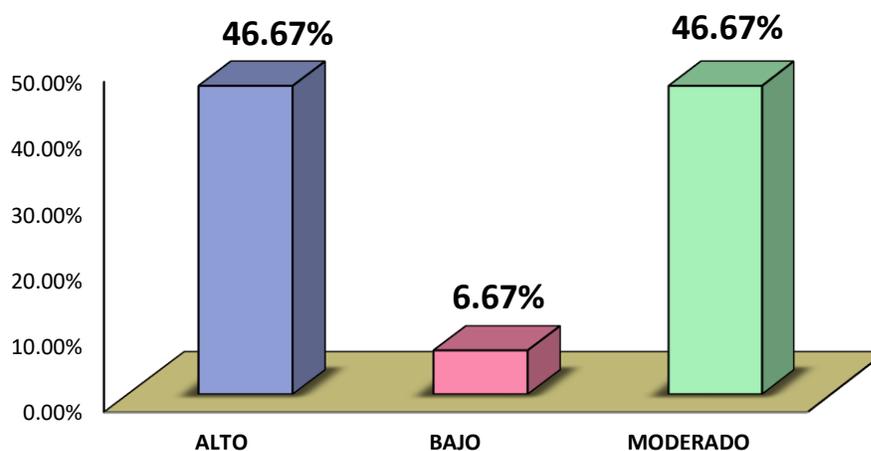


Figura 1 Motivación

#### INTERPRETACION

Se realizó una encuesta sobre la motivación y Desempeño Laboral a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas donde del 46,67% de los encuestados su nivel de motivación es alto, es decir que en dicha entidad se tiene en cuenta la motivación extrínseca, intrínseca y trascendental. Además, el 46,67% de los encuestados tienen una motivación moderada y finalmente la minoría representada por el 6,7% de los 15 trabajadores tienen una motivación baja.

Tabla 4  
*Intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	13	86,7	86,7	86,7
Moderado	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

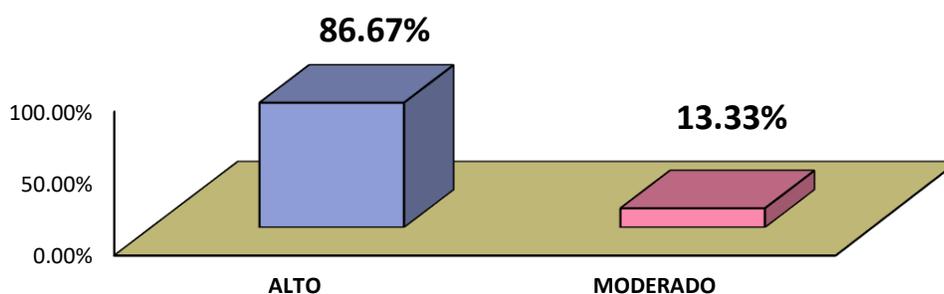


Figura 2 Intrínseca

### INTERPRETACION

En la tabla 4 y figura 2 se aprecia que el 86,67% de los encuestados tienen una motivación intrínseca alta, es decir, los trabajadores de la Municipalidad distrital de Malvas tienen la oportunidad de crecer profesionalmente, se les proporciona de materiales y equipos necesarios para realizar un buen trabajo y además tienen la oportunidad de seguir desarrollando sus capacidades. Finalmente, una minoría de los encuestados representada por el 13,33% tienen una motivación intrínseca moderado.

Tabla 5  
Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	2	13,3	13,3	13,3
Bajo	7	46,7	46,7	60,0
Moderado	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

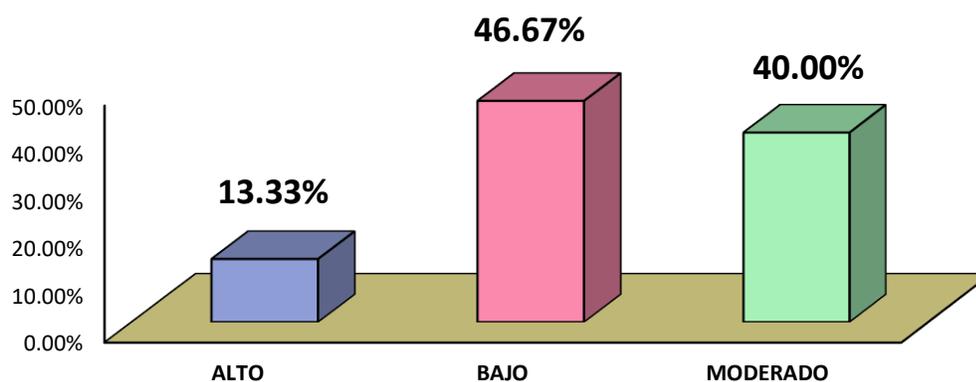


Figura 3 Extrínseca

### INTERPRETACION

En la figura 3 y tabla 5 se aprecia que el 46,67% de los encuestados tienen una motivación extrínseca bajo, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas no reciben reconocimiento o estímulos por realizar un buen trabajo, la entidad no invierte en su formación, así como tampoco cumple con las medidas de seguridad adecuadas. Además, el 40 % tienen una motivación extrínseca moderada. Finalmente, una minoría de los encuestados representado por el 13,33% tienen una motivación alta.

Tabla 6  
*Trascendental*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	14	93,3	93,3	93,3
Bajo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

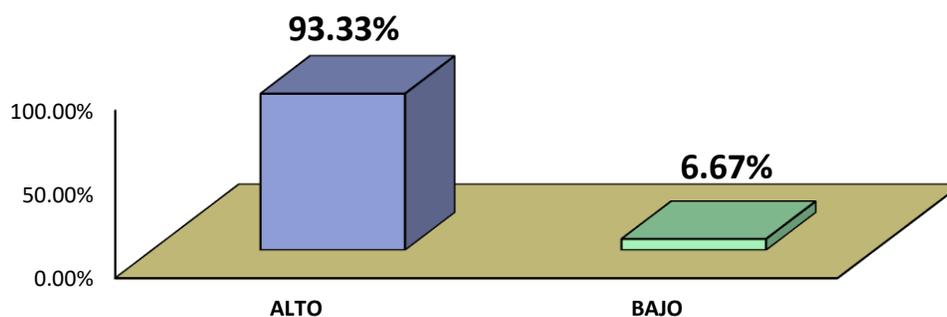


Figura 4 Trascendental

### **INTERPRETACION**

En la figura 4 y tabla 6 se aprecia que el 93,33% de los 15 encuestados tienen una motivación trascendental alta, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas se preocupan por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la población, emplean sus conocimientos para el logro de los objetivos de la entidad y se apoyan mutuamente para superar inconvenientes. Finalmente, una minoría de los encuestados representado por el 6.67% tienen una motivación trascendental bajo.

#### 4.1.2. Análisis descriptivo de Desempeño Laboral y sus dimensiones

Tabla 7  
*Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	15	100,0	100,0	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

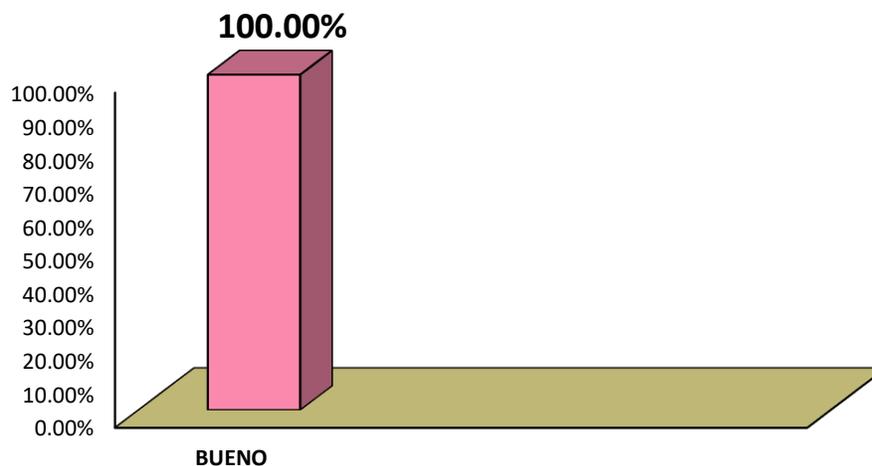


Figura 5 Desempeño Laboral

#### **INTERPRETACION**

Se realizó una encuesta sobre Motivación y desempeño laboral a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, donde el 100% de los encuestados tienen un desempeño laboral bueno, es decir, los trabajadores de dicha entidad son eficientes y eficaces al momento de desarrollar sus labores.

Tabla 8  
Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	15	100,0	100,0	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

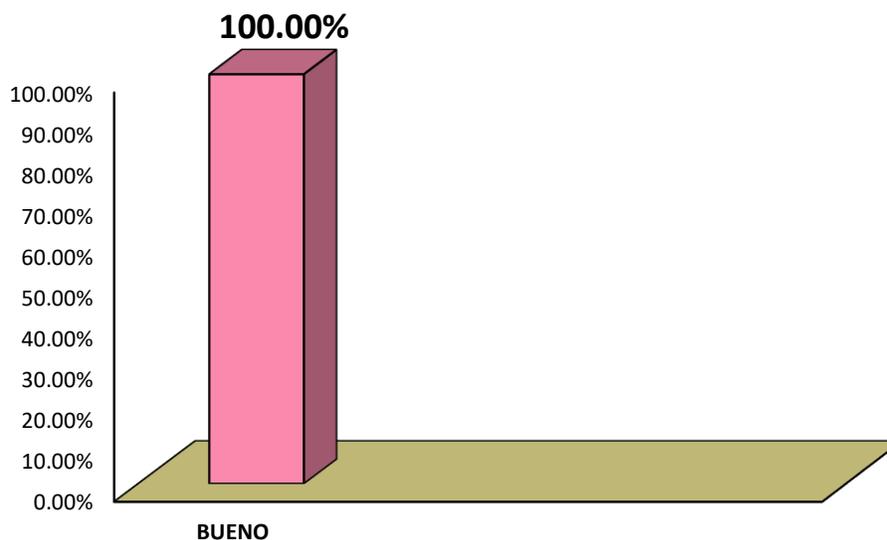


Figura 6 Eficacia

### INTERPRETACION

En la figura 6 y tabla 8 se aprecia que 100% de los 15 encuestados tienen un nivel bueno en eficacia, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas son proactivos para cumplimiento de metas en el tiempo programado, son capaces de resolver dificultades dentro del área de trabajo, realizan con facilidad las funciones a su cargo y además hacen todo lo necesario para poder alcanzar los resultados en beneficio de la entidad y la población en general.

Tabla 9  
*Eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	15	100,0	100,0	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

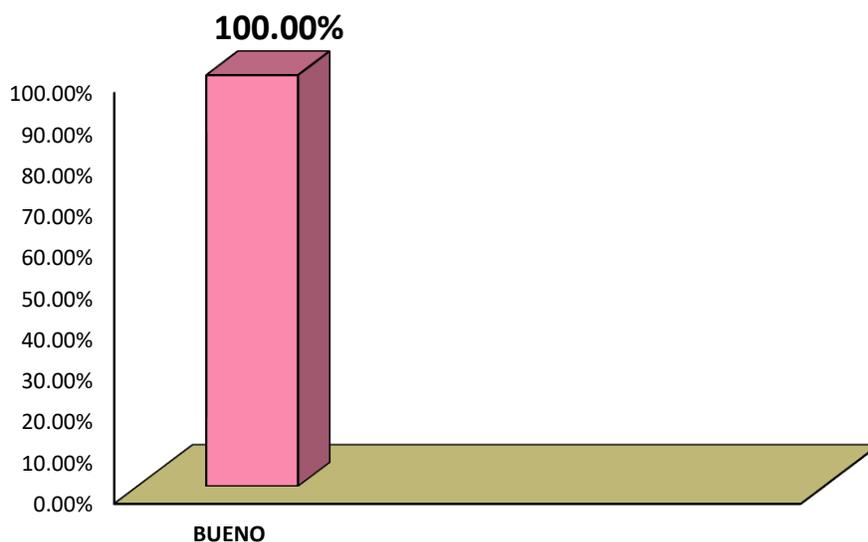


Figura 7 Eficiencia

### INTERPRETACION

En la figura 7 y tabla 9 se aprecia que el 100% de los encuestados tienen un nivel bueno en eficiencia, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas cumplen tareas en el tiempo establecido, manejan racionalmente los recursos asignados, planifican sus actividades y utilizan métodos para obtener resultados óptimos.

### 4.1.3. Supuesto de Normalidad

Tabla 10

*Resultado del supuesto de normalidad de Shapiro-wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,961	15	,716
DESEMPEÑO LABORAL	,916	15	,166
INTRINSECA	,868	15	,032
EXTRINSECA	,962	15	,722
TRASCENDENTAL	,723	15	,000
EFICACIA	,921	15	,200
EFICIENCIA	,868	15	,032

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

### INTERPRETACION

En la tabla 10 se aprecia los supuestos de normalidad de variables y dimensiones. Además, la muestra es de 15 trabajadores razón por el cual se utiliza el estadístico Shapiro-Wilk para demostrar la distribución normal de los datos. En dicha tabla se observa que el nivel de significancia de las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ) entonces existe evidencia estadística para afirmar que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad. Es decir, en este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

## 4.2. contrastación de hipótesis

### Procedimiento para la contratación de la hipótesis general

#### 1. Planteamiento de hipótesis general

**H0:** La Motivación no tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**H1:** La Motivación tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

#### 2. Nivel de significancia

$$P = 0.05 = 5\%$$

#### 3. Estadístico de prueba

Se utilizará la prueba de correlación de Spearman porque los datos no cumplen con el supuesto de normalidad

#### 4. Calculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 11  
*Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral*

		MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
	MOTIVACION Sig. (bilateral)	.	,000
	N	15	15
Spearman	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
	DESEMPEÑO Sig. (bilateral)	,000	.
	LABORAL N	15	15

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

#### 5. Criterios de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula

Si p valor calculado es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

#### 6. Decisión y conclusión

Como se observa en la tabla 11 la significancia asintótica (**0.000**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.796, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

## procedimiento para la contrastación de las hipótesis específicas

### 1. Planteamiento de hipótesis específica 1

**H0:** La Motivación intrínseca no tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**H1:** La Motivación intrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

### 2. Nivel de significancia

$$P = 0.05 = 5\%$$

### 3. Estadístico de prueba

Se utilizará la prueba de correlación de Spearman porque los datos no cumplen con el supuesto de normalidad

### 4. Calculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 12

*Correlación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral*

		INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	INTRINSECA	1,000	,617*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	15	15
Spearman	DESEMPEÑO	,617*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	LABORAL	15	15

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

### 5. Criterios de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula

Si p valor calculado es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

### 6. Decisión y conclusión

Como se observa en la tabla 12 la significancia asintótica (**0.014**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La Motivación intrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.617, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

## 1. Planteamiento de hipótesis específica 2

**H0:** La Motivación Extrínseca no tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**H1:** La Motivación Extrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

## 2. Nivel de significancia

$$P = 0.05 = 5\%$$

## 3. Estadístico de prueba

Se utilizará la correlación de Pearson porque los datos cumplen el supuesto de normalidad

## 4. Calculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 13

*Correlación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral*

			EXTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,579*
	EXTRINSECA	Sig. (bilateral)	.	,024
		N	15	15
Spearman		Coeficiente de correlación	,579*	1,000
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,024	.
		N	15	15

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

## 5. Criterios de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula

Si p valor calculado es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

## 6. Decisión y conclusión

Como se observa en la tabla 13 la significancia asintótica (**0.024**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La Motivación Extrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.579, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

### 1. Planteamiento de hipótesis específica 3

**H0:** La Motivación Trascendental no tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

**H1:** La Motivación Trascendental tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021

### 2. Nivel de significancia

$$P = 0.05 = 5\%$$

### 3. Estadístico de prueba

Se utilizará la prueba de correlación de Spearman porque los datos no cumplen con el supuesto de normalidad

### 4. Calculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 14  
*Correlación entre Motivación Trascendental y Desempeño Laboral*

		TRASCENDENTAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	15	15
Spearman	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	15	15

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas

### 5. Criterios de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula

Si p valor calculado es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

### 6. Decisión y conclusión

Como se observa en la tabla 14 la significancia asintótica (**0,006**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

(hipótesis del investigador). Es decir, La Motivación Trascendental tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.674, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

### **5.1. Discusión**

En la presente investigación se realiza una comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

- En la presente investigación se logró demostrar que la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.796, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Tello (2018). En su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017 en el cual logra demostrar que existe relación entre las variables dado la prueba del coeficiente de correlación de Pearson 0,829 que indica una correlación alta.
- En forma similar también con los aportes de Urrutia (2021). En su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19. El cual logro demostrar que existe relación significativa entre sus variables dado el coeficiente de correlación Rho de Sperman ( $r = 0.643$ ). El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el autor

mencionado, es decir existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Malvas.

- En cuanto a la segunda hipótesis específica, se establece que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Este resultado es compatible con lo hallado Linares (2017). En su investigación titulada Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Cuyo objetivo de su investigación es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además, logro demostrar que existe relación entre sus variables dado la prueba del coeficiente de correlación de Pearson 0,806 que indica una correlación positiva y directamente proporcional.
- Finalmente, Cadena (2019). En su investigación titulada la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. En el cual logra demostrar que sí existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral. En presente investigación se logró demostrar que si existe relación entre motivación y desempeño laboral dado el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.796. Además, también logro demostrar que la Motivación Trascendental se relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021 obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.674, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

## CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. conclusiones

De las pruebas estadísticas realizadas se concluye en:

- La significancia asintótica (p-valor = 0.000) es menor que el nivel de significancia (p-valor=0.05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Por lo tanto, La motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.796**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, en dicha entidad se aplica la motivación teniendo en cuenta los factores extrínsecos, intrínsecos y trascendentales para estimular al trabajador y obtener mejores resultados basados en eficacia y eficiencia.
- La significancia asintótica (p-valor=0.014) es menor que el nivel de significación (p-valor=0.05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Por lo tanto, la motivación intrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de **0.617**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, que la motivación intrínseca en la municipalidad distrital de Malvas es moderadamente continua en cuanto a la autorrealización y el aprendizaje. Razón por el cual surte efectos positivos en el desempeño del trabajador en cuanto a eficacia y eficiencia.
- La significancia asintótica (p-valor=0.024) es menor que el nivel de significación (p-valor=0.05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Por lo tanto, la Motivación Extrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.579**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Es decir, que la motivación extrínseca en la municipalidad distrital de Malvas es moderada en cuanto al salario, la seguridad y los elogios. Razón por el cual las actividades son ejecutadas de manera correcta por el trabajador.

- La significancia asintótica ( $p$ -valor=0,006) es menor que el nivel de significación ( $p$ -valor=0.05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Por lo tanto, La Motivación Trascendental tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.674, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, la motivación Trascendental en la municipalidad distrital de Malvas es moderada en cuanto a trabajar por la entidad, la comunidad y el compañerismo. Razón por el cual surte efectos positivos en el desempeño laboral del trabajador.

## **6.2. Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación formulamos las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Malvas continuar motivando a su personal teniendo en cuenta la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental; para que se continúe mejorando el desempeño laboral e intensificar el logro de los objetivos y la atención al público en general.

- Para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, se le recomienda al Alcalde aplicar frecuentemente la motivación intrínseca teniendo en cuenta la autorrealización del personal y su respectiva capacitación contribuyendo a un continuo aprendizaje.
- Para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, se le recomienda al Alcalde aplicar con mayor frecuencia la motivación extrínseca teniendo en cuenta dar recompensa al personal por un buen desenvolvimiento y desarrollo de sus actividades, así como otorgar la seguridad en el centro de trabajo.
- Para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, se le recomienda al Alcalde aplicar frecuentemente la motivación trascendental para que el personal se sienta comprometido con la entidad, la comunidad y sus compañeros de trabajo.

## REFERENCIAS

### Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias*. Buenos aires: Granica S.A.

Cadena, E. (2019). La Motivacion y su Relacion con el Desempeño Laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. *Tesis de Titulacion*. Pontifica Universidad Catolica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a ed.). Mexico: CENGAGE Learnig Editores.

Hernandez Samperi, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. *Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1883/Gimena\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1883/Gimena_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera ed.). España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y Personalidad*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Miranda, D. (Junio de 2016). Motivacion del Talento Humano: La Clave del Exito de una Empresa. *Investigacion y Negocios*, 9(13). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Paredes, G. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018. *Tesis de Maestria*. Universidad Peruana Union, Lima, Peru. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1883/Gimena\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1883/Gimena_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perez Lopez, J. (2018). *Fundamentos de la Direccion de Empresas* (Septima ed.). Madrid: Rialp S.A.
- Puchol, L. (2012). *Direccion y Gestion de Recursos Humanos* (Septima ed.). Madrid: Dias de Santos.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion* (Decima ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson Educacion.

- Tello, A. (2018). Motivacion y Desempeño Laboral en los Docente de la Institucion Educativa de Nivel Secundario German Tejada Vela, Moyobamba-2017. *Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello\\_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Urrutia, C. (2021). Motivacion y Desempeño Laboral en los Colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Autonoma del Peru, Lima, Peru. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1452/1/Urrutia%20Felix%2c%20Carla%20Margot.pdf>
- Velasquez, C. (2021). Motivacion y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Publicos de Atencion de la Salud en Guayaquil. *Tesis de Grado de Magister*. Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el Periodo 2016. *Tesis de Grado de Master*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua,

Matagalpa, Nicaragua. Obtenido de  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

### **Fuentes hemerográficas**

Cano, P., Orve, F., Martínez, J., Mayett, Y. L., & López, G. (2015). Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México. *Contaduría y Administración*, 181-203.

Civicos, A., & Hernández, M. (2009). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de Revista Educación. *Revista Educación*, 33(1), 25-55.

Martínez, J., & De la Hoz, J. (2017). Gestión logística en Pymes del sector de operadores de carga del Departamento del Atlántico. *Revista Espacios*, 38(58), 1-6.

Ocampo, P. (2009). Gerencia logística y global. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(66), 113-136.

Pinheiro, O., Breval, S., Rodríguez, C., & Follmann, N. (2017). Una nueva definición de la logística interna y forma de evaluar la misma. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(2), 264-276.

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

### **Fuentes electrónicas**

Bustani, D., & Chávez, J. (13 de Setiembre de 2019). *Eficiencia organizacional*. Obtenido de Sintec Consulting: [https://sintec.com/p\\_innovador/eficiencia-organizacional/](https://sintec.com/p_innovador/eficiencia-organizacional/)

Linares, Y. (27 de Junio de 2014). *Eficiencia organizacional*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/yurenilinares/eficiencia-organizacional>

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera ed.). España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>

Ordaz, M. (13 de Enero de 2021). *5 características de la eficiencia y la eficacia* . Obtenido de Brainly: <https://brainly.lat/tarea/32685093>

San Martín, K. (26 de Abril de 2014). *Explicar la importancia de la eficiencia y eficacia para la administración*. Obtenido de Buenas Tareas: <https://www.buenastareas.com/ensayos/Explicar-La-Importancia-De-La/51088664.html>

Uriarte, J. (14 de Octubre de 2019). *Eficacia, eficiencia y efectividad*. Obtenido de Características.com: <https://www.caracteristicas.co/eficacia-eficiencia-y-efectividad/#ixzz704BaVyei>

# ANEXOS

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021	La Motivación tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021	VARIABLE “X” <b>MOTIVACION</b>	- Intrínseca - Extrínseca - Trascendental	<b>1.Enfoque de la Investigación:</b> Cuantitativo <b>2.Tipo de Investigación:</b> Basica <b>3.Diseño de Investigación</b> No experimental Trasversal <b>4.Nivel de Investigación</b> Correlacional <b>5.Población.</b> Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Malvas <b>6.Muestra</b> 15 Colaboradores de la municipalidad distrital de Malvas <b>7.Técnica de recolección de datos:</b> - Encuesta <b>8.Análisis interpretación de la información</b> Tablas Figuras
	¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?	Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021	La Motivación Intrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021			
	¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021	La Motivación Extrínseca tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021			
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación entre motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021?	Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas, 2021	La Motivación Trascendental tiene relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Malvas, 2021	VARIABLE “Y” <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	- Eficacia - Eficiencia	

**Anexo N° 02: Instrumentos de investigación**

**ENCUESTA SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MALVAS,  
2021**

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación titulada: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MALVAS, 2021** el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva.

Agradezco anticipadamente su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta:  
**Instrucciones:** Lea detenidamente las proposiciones formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea usted correspondiente.

**1=Nunca    2= Casi Nunca    3=A veces    4=Casi siempre    5=Siempre**

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

<b>MOTIVACION</b>						
<b>I. Intrínseca (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	Cree que tiene oportunidad de crecer profesionalmente en esta entidad					
<b>2.</b>	Tiene los materiales y el equipo necesario para realizar bien su trabajo					
<b>3.</b>	Ha tenido oportunidad de aprender y crecer durante el último año					
<b>4.</b>	Ha tenido la oportunidad de desarrollar sus capacidades					
<b>II. Extrínseca (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	Ha recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo					
<b>6.</b>	Considera que sus esfuerzos han tenido una retribución justa					
<b>7.</b>	Ha recibido algún tipo de elogio por parte de su jefe					
<b>8.</b>	La entidad invierte en la formación de los trabajadores					
<b>9.</b>	Su puesto de trabajo cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene					

<b>III. Trascendental (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.	Sus compañeros de trabajo le apoyan y orientan cuando tiene inconvenientes con su trabajo					
11.	Utiliza lo aprendido para ayudar a la entidad en el logro de las metas y/o objetivos					
12.	Se preocupa por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la comunidad					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>IV. Eficacia (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado					
14.	Hace todo lo necesario para alcanzar los resultados					
15.	Se siente capaz de resolver dificultades dentro del área de trabajo					
16.	realiza con facilidad las funciones encomendadas					
<b>V. Eficiencia (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17.	Planifica sus actividades y usa métodos para tener resultados óptimos					
18.	Se preocupa por hacer bien lo que hace					
19.	cumple tareas, procesos en el tiempo establecido					
20.	maneja racionalmente los recursos asignados					

**Muchas gracias por su participación** 😊 😊

## Proceso de Baremacion de Variables y Dimensiones según Stanone

VARIABLES Y DIMENSIONES	ITEMS	RANGO	NIVEL
MOTIVACION	12	12-27	Bajo
		28-43	Moderado
		44-60	Alto
Intrínseca	4	4-8	Bajo
		9-13	Moderado
		14-20	Alto
Extrínseca	5	5-11	Bajo
		12-18	Moderado
		19-25	Alto
Trascendental	3	3-6	Bajo
		7-10	Moderado
		11-15	Alto
DESEMPEÑO LABORAL	8	8-18	Deficiente
		19-29	Regular
		30-40	Bueno
Eficacia	4	4-8	Deficiente
		9-13	regular
		14-20	Bueno
Eficiencia	4	4-8	Deficiente
		9-13	Regular
		14-20	Bueno

### V1=MOTIVACION

Min: 1(12) = 12

Max: 5(12) = 60

RANGO: 60-12=48

AMPLITUD: 48/3 = 16

### D1=INTRINSECA

Min: 1(4) = 4

Max: 5(4) = 20

RANGO: 20-4=16

AMPLITUD: 16/3 = 5.3

### D2= EXTRINSECA

Min: 1(5) = 5

Max: 5(5) = 25

RANGO: 25-5=20

AMPLITUD: 20/3 = 6.6

### D3=TRASCENDENTAL

Min: 1(3) = 3

Max: 5(3) = 15

RANGO: 15-3=12

AMPLITUD: 12/3 = 4

### V2= DESEMPEÑO LABORAL

Min: 1(8) = 8

Max: 5(8) = 40

RANGO: 40-8=32

AMPLITUD: 32/3 = 10.6

### D1 = EFICACIA

Min: 1(4) = 4

Max: 5(4) = 20

RANGO: 20-4=16

AMPLITUD: 16/3 = 5.3

### D2 = EFICIENCIA

Min: 1(4) = 4

Max: 5(4) = 20

RANGO: 20-4=16

AMPLITUD: 16/3 = 5.3

## Data de la investigación

Tabla 15

*Data de la Investigación*

Nº	MOTIVACION												DESEMPEÑO LABORAL							
	INTRINSECA				EXTRINSECA					TRASCENDENTAL			EFICACIA				EFICIENCIA			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	5	4	3	4	4	1	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
2	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	1	3	2	1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	1	5	3	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	4	2	4	4	3	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
9	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
11	4	3	3	4	2	2	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5
13	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	5	5	5	1	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4
15	1	3	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Malvas