



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE RECUAY 2021”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Presentado por:

Bach. COCHACHIN TRINIDAD ELDER YOVER

ASESOR:

Dr. FELIX GIL CARO SOTO

HUACHO – PERÚ

2022

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY 2021**

COCHACHIN TRINIDAD ELDER YOVER

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: DR. CARO SOTO, FÉLIX GIL

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

HUACHO-2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. FELIX GIL CARO SOTO

ASESOR

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

PRESIDENTE

Dr. ABRAHAN CESAR NERY AYALA

SECRETARIO

Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por ayudarme en los momentos más difíciles, quien como nuestro padre todo poderoso me permite lograr mis metas y objetivos, así ser una buena persona.

A mis padres, que sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional, Mamá gracias por estar a mi lado, por tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante en mis propósitos. Papá, con tu amor y experiencia supiste inculcarme las semillas del saber.

A mi hermana Adriana, que me dio la motivación de salir adelante y ser un ejemplo para ella.

Cochachin Trinidad Elder Yover

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor, el Dr. Félix Caro Soto, quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También quiero agradecer al Alcalde y Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Recuay, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Cochachin Trinidad Elder Yover

RESUMEN

El presente trabajo titulado: “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021”, es un trabajo de investigación para obtener la licenciatura en Administración en la UNJFSC, Huacho 2022.

La investigación fue, de corte descriptivo, correlacional, no experimental siendo la hipótesis: “La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.”. La población estuvo definida por 101 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. En la investigación se determinó el uso de una muestra probabilística censal de 80 trabajadores. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe influencia significativa de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una intensidad buena.

El autor

Palabras claves: motivación, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The present work entitled: "Influence of motivation on the work performance of workers in the Provincial Municipality of Recuay 2021", is a research work to obtain a degree in Administration at the UNJFSC, Huacho 2022.

The research was descriptive, correlational, not experimental, being the hypothesis: "Motivation influences the work performance of workers in the Provincial Municipality of Recuay 2021.". The population was defined by 101 workers of the Provincial Municipality of Recuay and 2021. In the investigation, the use of a probabilistic census sample of 80 workers was determined. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a significant influence of motivation on the work performance of workers in the Provincial Municipality of Recuay 2021. The correlation shows a good intensity.

The author

Keywords: motivation, performance, labor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación de problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2 Justificación práctica.....	5
1.4.3 Justificación social.....	6
1.5 Limitaciones	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. La motivación laboral.....	12
2.2.2. Desempeño laboral	20
2.3. Bases filosóficas	23
2.4. Definición de términos básicos	24

2.5. Hipótesis.....	25
2.5.1. Hipótesis general	25
2.5.2. Hipótesis específicas.....	25
2.6. Operacionalización de Variables	26
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo de estudio	28
3.2. Diseño del estudio.....	28
3.3. Población y muestra.....	28
3.3.1. Población.....	28
3.3.2. Muestra.....	29
3.4. Método de investigación	30
3.5. Técnicas de recolección de datos.....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	32
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	33
4.1. Resultados descriptivos de las variables	34
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	39
CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
FUENTES ELECTRÓNICAS.....	53
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	55
MATRIZ DE DATOS.....	56
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL	58
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X	26
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y	26
Tabla 3. Población del estudio	29
Tabla 4. Muestra del estudio	30
Tabla 5. Motivación	34
Tabla 6. Motivación intrínseca	35
Tabla 7. Motivación extrínseca	36
Tabla 8. Motivación trascendente	37
Tabla 9. Desempeño laboral	38
Tabla 10. La motivación influye y desempeño laboral	39
Tabla 11. La motivación intrínseca y el desempeño laboral	41
Tabla 12. La motivación extrínseca influye y desempeño laboral	43
Tabla 13. La motivación trascendente influye y desempeño laboral	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivación.....	34
Figura 2. Motivación intrínseca.....	35
Figura 3. Motivación extrínseca.....	36
Figura 4. Motivación trascendente.....	37
Figura 5. Desempeño laboral.....	38
Figura 6. La motivación influye y desempeño laboral.....	40
Figura 7. La motivación intrínseca influye y el desempeño laboral.....	42
Figura 8. La motivación extrínseca influye y desempeño laboral.....	44
Figura 9. La motivación trascendente influye y desempeño laboral.....	46



CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La sociedad globalizada del siglo XXI demanda que las organizaciones sean dinámicas y que permite la incorporación de conductas flexibles e innovadoras, capaces de saciar las necesidades del mercado que se da en un entorno competitivo.

En la actualidad en los municipios provinciales para tener una buena administración, necesita contar con talento humano motivado, calificado y preparado. Por ello que en Recuay, su municipio no está exceptuado de esto y más aún se encuentra facultada para ejecutar actividades y devolver los resultados en beneficio de la sociedad.

Sabemos que por naturaleza los seres humanos somos sociales, sin embargo, no siempre es fácil hablar con los demás y expresar opiniones o sentimientos. Por consiguiente, mantener un clima armonioso en cualquier organización, empresa o grupo familiar es necesario promover y mantener buenas relaciones. Es de hacer notar que todas las actividades humanas están regidas por el tiempo y la correcta utilización que determina el éxito o el fracaso, no obstante, estos dependen en gran parte de la cooperación de otras personas, a través de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se puede construir un nivel de confianza y apoyo que conllevaría a adoptar distintas formas de afrontar los retos tanto individuales como colectivos y de esta forma lograr los objetivos planteados en el menor tiempo posible. Cabe destacar que la gestión de personal implica el aprovechamiento de sus empleados para liberar todo el potencial que poseen, con el fin de mejorar permanentemente en el desempeño de los empleados en la municipalidad

En las frecuentes observaciones realizadas en la Municipalidad Provincial de Recuay sobre el nivel de motivación que brindaban los trabajadores y cómo era su desempeño laboral; surgió una preocupación que propició realizar un trabajo de investigación acerca de qué nivel de relación existe entre la motivación y desempeño laboral, con la finalidad de profundizar y ampliar acerca del Estudio de las variables. Dentro de la gestión de recursos humanos en

una institución pública como en una Municipalidad Provincial de Recuay es necesario medir las variables de motivación y el desempeño laboral que se brinda a los usuarios que acuden a la municipalidad para la solución de sus problemas, necesidades y expectativas en las gestiones que realizan; que constituyen problemas generalizados a nivel nacional, regional y local. Se observa que existen debilidades como altos niveles de rotación de personal, se halla también el bajo salario al personal contratado y el pago fuera de plazo, el estancamiento profesional al no realizar funciones de su carrera, falta de aplicación de nuevas técnicas de administración moderna, así mismo se da una comunicación a medias que existe entre los trabajadores, añadiendo que no se otorga el reconocimiento debido según resultados en la ejecución de sus labores, las condiciones laborales han cambiado, la poca capacitación y desarrollo profesional, así como la renovación de contratos, finalmente cada uno se preocupa por realizar su labor y no por colaborar con su compañero dejando entrever que no hay motivación.

Para lograr una verdadera iniciativa en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Recuay que es una entidad pública, encargada de planificar, administrar, promover y conducir al desarrollo socio económico a fin de contribuir a mejorar los estándares de calidad de vida de todos sus habitantes, fortaleciendo lazos de participación ciudadana en búsqueda de satisfacer las necesidades colectivas de la población de los distritos de la provincia.

Bajo esta responsabilidad está en manos del gerente municipal y las diversas áreas de Gerencia, Jefatura, etc., mencionando principalmente al de Recursos Humanos, donde debe abordarse con plenitud la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Recuay.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influye la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?

¿Cómo influye la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?

¿Cómo influye la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el grado de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de influencia de la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Establecer el grado de influencia de la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Determinar el grado de influencia de la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La motivación en los trabajadores justifica teóricamente, así como que juega un papel relevante en las organizaciones, dado que está, supeditada la capacidad de desarrollarse y desempeñarse en el ámbito laboral. Indiscutiblemente el desempeño laboral de los miembros que pertenecen a una organización tiene dependencia de que tan motivados se encuentren los trabajadores.

1.4.2 Justificación práctica

Ayudará a mejorar las dimensiones de la motivación en el desempeño de los colaboradores de las municipalidades, a través de conocer la relación de la motivación en el desempeño laboral. Al mismo tiempo permitirá

dar a conocer a las organizaciones que es de suma importancia realizar un plan o tomar medidas para poder tener énfasis en la influencia de la motivación en el desarrollo del desempeño de los colaboradores.

1.4.3 Justificación social.

Los resultados obtenidos contribuirán a la gerencia de la municipalidad, a valorar el potencial humano, y que poniendo en comprobación diversas limitaciones que pueden generar los sistemas de compensación cotidianas financieras, y como propuesta la eliminación para poder impulsar una mejor interrelación entre la institución y el personal, debido a que los sistemas de compensación dentro de la entidad es un subsistema el cual debe de desarrollarse constantemente en beneficio de la entidad.

1.5 Limitaciones

La investigación presentó las siguientes limitaciones:

a. Disponibilidad de tiempo

Debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por el propio investigador, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada.

b. Limitados medios económicos

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propio investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio es viable porque el investigador costeará los gastos en el trabajo de recopilación de datos teóricos y el trabajo de campo, sin alterar el medio ambiente y el contexto ecológico.





CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Santacruz, 2017) en “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”. Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, se realizó un análisis individual y general de cada uno de los elementos, permitiendo también establecer y llegar a conclusiones sobre el estado actual de la institución. Es por ello, que el proyecto de investigación está realizado con el fin de buscar soluciones a la problemática que presenta la empresa, además servirá de aporte para otras investigaciones relacionadas con la motivación y desempeño laboral de los empleados

(Salazar, 2015) en su trabajo realizado en Ecuador, analizó los indicadores de Rendimiento Laboral con los cuales se evaluó al personal que labora dentro del área Administrativa, con el fin de detectar debilidades y fortalezas con miras de proponer oportunidades y amenazas que puede presentarse en el futuro. Finalmente se realizó una idónea solución frente a la problemática de la motivación y su incidencia al rendimiento laboral del personal Administrativo del GAD Municipal del Cantón Pujilí para que pueda ser aprobada e implementada.

Sum (2015). El objetivo del estudio fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El Tipo de estudio de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su contenido y el tamaño rendimiento laboral. El estudio concluye, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimento de la zona de Quetzaltenango. Al mismo tiempo el estudio pudo deducir que la motivación es uno de los factores importantísimos para el buen desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa.

(Pozo ,2015) en su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores de una Empresa Carrocera. Para la elaboración del presente trabajo de disertación se realizó un análisis sobre la motivación y el desempeño laboral de una empresa carrocera de la ciudad de Ambato, cuyo objetivo principal fue identificar si existe relación entre las variables de estudio. Estudio de enfoque exploratorio, de diseño correlacional, con una muestra de 68 personas. Con los resultados obtenidos después de la aplicación de las herramientas y el análisis estadístico de las mismas se pudo comprobar que no existe correlación entre las necesidades de Maslow y el desempeño laboral. Los resultados de las evaluaciones del desempeño fueron aceptables, sin embargo, es importante trabajar en los aspectos que merecen ser mejorados por parte de los colaboradores y poner en marcha las actividades propuestas para el mejoramiento del personal tanto laboral como colectivo, para esto se contará con el apoyo de cada una de las áreas de trabajo, supervisores, responsables, talento humano y gerencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Carmona, 2021) en “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa”. Los resultados obtenidos de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa; indicaron que el 38% de los trabajadores tienen una motivación baja, y el 38% de ellos también presentaron un desempeño bajo; asimismo con el 95% de confianza se determinó la relación de las variables, donde el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho: 0.601$, indicando una relación lineal directa o positiva de intensidad moderada entre ambas variables.

(Sánchez, 2020) en su trabajo que tiene como objetivo determinar si la Motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. La población y muestra de estudio estuvo conformada por los 21 colaboradores que laboran en la

empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Se concluyó que la Motivación se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020.

(Granda, 2019) en "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018". La población fue de 28 trabajadores del Banco Falabella Agencia Callao-Bellavista, la muestra fue poblacional. Se realizó la prueba de normalidad para determinar el uso del estadístico para la contrastación de hipótesis, lo que permitió elegir Shapiro-wilk, por ser la muestra menor a 50. Resultados: De los 28 encuestados respondieron el 28.57% (8) están indecisos respecto a su motivación, los trabajadores no tienen una actitud positiva lo que está influyendo en el progreso del banco, y el 71.43% (20) están de acuerdo con la motivación que les brinda la institución tanto intrínseca como extrínseca. Conclusión: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista Callao 2018, con un coeficiente de correlación de 0.690, donde aún la motivación intrínseca y extrínseca no influyen contundentemente al desempeño laboral, y esto incide en la rentabilidad de la empresa.

(Reátegui, 2017) en "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Integrado 0176 Ricardo Palma, distrito San Pablo - Bellavista, región San Martín 2016". El estudio planteó la siguiente hipótesis, que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martin 2016. El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de

Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

(Ortega & Solano, 2015) Investigo sobre la tenacidad al cambio y cómo influyen en el desempeño laboral en el Municipio del distrito de Alto Alianza, 2013. El trabajo es de diseño no experimental de y transeccional, aplicándose la encuesta a 64 funcionarios del municipio. El objetivo fue determinar cómo influye la variable resistencia al cambio sobre el desempeño laboral. Los resultados evidencian una desviación típica 16,772 y un valor medio de 59,72 en las dimensiones: factores individuales de saber, conocer, hacer, querer.

(Prado, 2015) se estudió la relación de las variables clima laboral y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Descriptiva y correlacional, usando una muestra de 60 empleados a quienes se aplicó un cuestionario con ítems sobre ambas variables. Los resultados evidencian que existe una relación alta entre el clima laboral y desempeño laboral, demostrándose que el clima laboral es vital para presentar un nivel adecuado en el desempeño de los trabajadores de la organización, llegándose a concluir que se da una correlación bilateral entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La motivación laboral

2.2.1.1. Definición de motivación laboral

La motivación se concentra en cómo los comportamientos de los administradores influyen en la satisfacción y motivación de sus empleados. Los administradores pueden motivar y satisfacer a los empleados en forma directa mediante la comunicación personal, al establecer metas realistas y brindar reconocimiento, elogios y premios monetarios a los empleados que alcanzan las metas. Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen los comportamientos. Los

empleados satisfechos desempeñan su trabajo mucho mejor que los satisfechos y los empleados motivados tienen mejor desempeño que los que están menos motivados.

Robbins y a. Judge (2017), definen a la motivación: “Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta”. (P.209).

Gareth r. Jones, Jennifer m. George (2019), definen a la motivación: “Como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección de la conducta de una persona, así como sus niveles de esfuerzo y persistencia ante los obstáculos” (P.420).

Newstrom (2011, p.107),

“Manifiesta que la motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados tienen un interés vital en la dirección y enfoque de la conducta, nivel del esfuerzo y persistencia de la conducta”.

Chiavenato (2018) al respecto señala:

“Las vidas son incomparables: las insuficiencias alteran de persona a sujeto y provocan varios modelos de conducta. Los bienes generales y la capacidad particular, los justos además son disímiles. Las insuficiencias, los bienes generales y las capacidades del individuo varían con tiempo. El paso que activa la conducta es más o menos parecidas en todos los individuos “.

Para Robbins (2004), es “un estado interno que sostiene el comportamiento del hombre”. “procesos de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p. 392). Coexiste un impulso que reúne los

individuos a realizar un trabajo. También Espada (2006), señala sobre motivación “componente apasionado fundamental del individuo y profesional, significa desarrollar los trabajos habituales sin inercia, sin un sobre esfuerzo condicionado, sino voluntario desarrollando actividades de todo orden” (p.75). Para Bateman y Snell (1999), señala “Es la actividad que concurre es incorporado con ganas de dar impulsos que llenan de carácter, sostienen energías de un individuo” (p. 26). Delgado (1999), señala “Es el asunto mediante el cual los personajes, al elaborar un irrefutable ejercicio, desdoblan unas voluntades encaminadas a la adquisición de seguras metas y justos a fin de completar cierta privación y/o figura” (p. 79). También Roussell (2000), propone que “Es singularidad de la personalidad humanitaria favorece el gusto voluntario, del trabajo del individuo, coexiste el proceso causa, empuja, ubica, activa conserva camino de las personas hacia la realización de justos aspirados” (p. 16).

Enfoques sobre la motivación laboral

Teoría Bifactorial de la Motivación

Expuesta por Manso (2002), que señala la contraposición de los factores extrínsecos e intrínsecos. (p. 80 - 85).

Factores extrínsecos

Son elementos inevitables, fundamentales para no inventar complacencia competitiva y preservar el rigo de las personas a individuos justificaciones competitivas y prestamistas justas. Son compendios motivadores a largo término son considerados y designados “elementos preservativos”. Los resúmenes casuales subsanan insolvencias consientes de autorrealización propia.

Factores intrínsecos

Elementos que originan el gusto por el compromiso innovar cosas espontáneamente, auto dogma, de gran responsabilidad por el beneficio particular, progreso propio, entendimiento de la responsabilidad con los pertinentes bienes o con la conforme habilidad. Son resúmenes motivadores a extenso término en el saldo

Existe sin embargo una aportación que Herzberg (1998), que admiten que los administradores deben diseñar corrientes con la intención de producir el adelanto de la motivación laboral de una formación.

Teoría de la Equidad.

Los trabajadores se preocupan la satisfacción personal, ellos anhelan que su medio de comisiones sea ecuánime. Lo correspondiente a la ecuanimidad se emplea a único tipo de retribuciones peculiaridades, nacionales, así como la estimulación financiera y desenvuelve la estimulación de la labor productora.

Montana (2002), citando establece que “uno de los resúmenes preponderantes para la motivación laboral, es la valoración notable unido lo que el perfil se otorgan las persuasiones que ha admitido su compromiso” (p. 277). La teoría reflexiona que los fieles desarrollan a apreciar la castidad concertando los efectos que toman con sus respectivas colaboraciones y está en moderación con los de nuevos sujetos.

Los practicantes que trabajan a estar a la mira impuestos que ellos efectúan con prestaciones que alcanzan. Las mensualidades son el contenido habilidad que favorecen a la clasificación, la habilidad y la distribución que conservan, los períodos que ofrecen, la energía y ejecutan la elaboración. Las asistencias consiguen ser la mensualidad que calan, las situaciones en que progresan, la estabilidad laboral y el trato humano admitido.

La Teoría de las necesidades de Maslow

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales (las necesidades secundarias).



1. Necesidades fisiológicas: constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento.

2. Necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Como aquéllas, también están íntimamente relacionadas con la supervivencia de la persona. Tienen gran importancia, dado que en la vida organizacional las personas están en una relación de dependencia con la organización y es ahí donde las acciones gerenciales arbitrarias o las decisiones inconsistentes e incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su continuidad en el trabajo.

3. Necesidades sociales: son las necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de

seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Cuando las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a las personas que se les acercan.

4. Necesidades de aprecio: son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal.

5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede ser.

De manera general, la teoría de Maslow presenta los aspectos siguientes:

1. Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola hacia objetivos individuales.

2. El individuo nace con ciertas necesidades fisiológicas, que son innatas o hereditarias. Al principio, se encamina su conducta de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades, que son hambre, sed, ciclo sueño-actividad, sexo, etcétera.

3. A partir de una cierta edad, el individuo inicia una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, encaminadas hacia la protección contra el peligro, las amenazas y la privación.

4. A medida que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad surgen lenta y paulatinamente las necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización. Pero cuando el individuo alcanza la realización de las necesidades sociales, surgen las necesidades de autorrealización.

5. Las necesidades más elevadas no sólo surgen a medida que se van satisfaciendo las más bajas, sino que predominan sobre las más bajas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades. Un gran número de necesidades concomitantes influyen

la conducta del individuo, pero las necesidades más elevadas predominan en relación con las necesidades más bajas.

6. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional corto (comer, dormir, etc.) mientras que las necesidades más elevadas requieren un ciclo motivacional largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja deja de ser satisfecha durante mucho tiempo, entonces se vuelve imperativa, neutralizando el efecto de las necesidades más elevadas.

La Teoría de los dos factores de Herzberg

Mientras Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg, basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg, la motivación para trabajar depende de dos factores.

a) Factores higiénicos. Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una muy limitada capacidad para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera

b) Factores motivacionales: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas

y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción.

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

1. La satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto: éstos son los llamados factores motivacionales.
2. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos.

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción.

Dimensiones de la Motivación Laboral

Se consideran las siguientes:

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que nace del interior de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo. Las recompensas que conseguirás alimentando este tipo de motivación son puramente íntimas: amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza, etc.

(López Rodríguez, 2012) considera: la motivación intrínseca se inicia cuando realizamos una labor que nos guste y disfrutemos de lo que estamos realizando, el cual nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que realizamos no estimula por sí mismo a la persona, y los premios, castigos pasan a un plano secundario “la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito” (p.72).

Motivación extrínseca

(López Rodríguez, 2012) "la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño" (p. 73)

.

Motivación trascendente

Se basa en las opiniones, transacciones y manuales que posean el sujeto y los de las colecciones benéficas u organizacionales al que corresponda. El cumplir una acción para el beneficio de los demás, desistiendo varios ciclos de parte en numerosos argumentos, el bien material propio, complica que es trascendental para los servicios tales a modo de adhesión, dadiva, el cariño constituyente funda y componen hacia el ejercicio en bien de los otros.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones

Ricky W. Griffin et.al. (2017) define al desempeño: "como las conductas laborales de los empleados, en comparación (medición) con las normas establecidas con anterioridad en la organización".

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996),

"Es la forma como los trabajadores de la empresa se esfuerzan para alcanzar objetivos comunes, sometidas a reglas básicas establecidas. Esta definición afirma que el desempeño laboral se enfoca al desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores de una empresa de manera eficientemente para alcanzar los fines propuestos."

Chiavenato (2002,120),

“Se entiende el desempeño de los trabajadores como la eficacia dentro de las organizaciones, donde el ser humano funciona con labor y satisfacción. Por ello el trabajo de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados debiendo modificar el primero”.

2.2.3. Elementos del desempeño laboral

Davis y Newtons (2000),

“Definen las capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa y trabajo en equipo para potenciar el diseño del trabajo, maximizando el desempeño. Sostiene que el desempeño es evaluado a través de factores definidos y valores: factores de actitudes y factores operativos como la calidad, cantidad, exactitud, trabajo de equipo y liderazgo”.

(Benavides,2002),

“Sostiene que conforme el trabajador procese sus competencias deberá mejorar su desempeño, por ello las capacidades son destrezas y comportamientos visibles que el trabajador aporta para cumplir responsabilidad en forma eficaz y satisfactoria”

(Robbins;2004), “sostiene que se debe reflexionar y evaluar lo realizado por los gerentes atendiendo las habilidades y competencias normadas para alcanzar los fines”.

2.2.3.1. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

Se le conoce como eficiencia o productividad que el trabajador presenta ante su labor y de la actitud que adopte dependerá que su producción se vea eficiente o deficiente.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Gamón (2012), “El trabajo en equipo se muestra como una estrategia colectiva, coordinada en que los empleados comparten sus experiencias, respetando sus roles y funciones logrando objetivos en el trabajo”.

Dimensión 3: Aumento de carga laboral

Esta definición se enfoca como una competencia que tiene que realizar el trabajador y en la práctica es entenderla como competencia de trabajar bajo condiciones adversas, salvaguardando la eficacia, así como la destreza al cambio y todo lo solicitado se hace “para ayer”

2.2.3.2. Evaluación del Desempeño Laboral.

Chiavenato (2018, p.208)

“Vivimos en un mundo en el cual siempre evaluamos el desempeño de las cosas, de los objetivos y de las personas que nos rodean. Queremos saber hasta dónde llega el volumen del equipo de sonido que compramos, a cuanta velocidad corre nuestro automóvil, cómo va el rendimiento de nuestra cuenta de ahorro en relación con otras inversiones, que resultados obtiene nuestra empresa, y cosas por el estilo. La evaluación del desempeño es algo común en nuestra vida, y también en el de las organizaciones. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona”.

Gary Dessler (2017)

“Consiste en evaluar el desempeño actual o pasado de un trabajador respecto de sus estándares de desempeño. La evaluación del desempeño también supone que el trabajador conocía los estándares de desempeño y que recibió la información, la capacitación, la retroalimentación, y los incentivos requeridos para eliminar cualquier deficiencia. De manera esencial, esa evaluación siempre involucra un proceso de evaluación del desempeño de tres pasos: el establecimiento de estándares laborales, la evaluación del desempeño real de los trabajadores en relación con esos estándares (lo que generalmente incluye algún formulario de calificación) y ofrecer retroalimentación a los empleados con la finalidad de motivarlos a solventar deficiencias en el desempeño o para que continúen en su mejor nivel”.

2.3. Bases filosóficas

La teoría de la motivación humana

Pérez (2002), presenta cuatro modelos de motivación humana:

Mecanicistas

En un piloto mecanicista, la motivación de un componente en sereno un compromiso equitativo se desarrolla a: Las iniciativas propuestas por la organización a modo si estos existieran el distinguido principio. Contiene esta guía fundamental es el importe universal, la dificultad que se exprime a los estímulos a brindar. (Álvarez De Mon, 2001, p. 4).

Psicosociológicos

“En éste tipo supone que los alicientes originan un indiscutible entusiasmo. Acepta al sujeto compasivo así que un ser causado no solo por resúmenes esporádicos sin embargo por componentes intrínsecos. Luego se acomete del fragmentado objetivo, es reflexionar derivaciones, también se conquista del lado

propio es decir de mayor a menor individuo para quien realiza el Trabajo” (Álvarez De Mon, 2001, p. 4).

Antropológicos

“Las existencias se instalan al trabajo, en iluminaciones inherentes (la propia práctica del trabajo) y jurisdicciones transcendentales. Las exaltaciones inherentes no residen solo del carácter, recopilación de hacía que se piensa o hacia quienes se hace, es decir el irrito que en cuanto se realiza personificar una ayuda para remediar problemas de hecho u otras existencias “. (Pérez, 2002, p. 104). El tipo ve a la distribución no solo ubicada a la diligencia y la igualdad sino el dispositivo o determinación de sus porciones con la asociación y sus ecuánimes, le da sentido a indisoluble el trabajo consiente que sistematiza. (Álvarez De Mon, 2001, p. 6).

2.4. Definición de términos básicos

Desempeño laboral. Robbins, S., & Coulter, M. (2010) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Motivación. Robbins, S., y Judge, T. (2009) indica que la motivación laboral viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por lograr una meta. Así mismo, Muchinsky, P. (2000) señala que la motivación desde la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

Motivación interna. La motivación también puede ser intrínseca o interna; es decir, nace del interior de una persona. Sin duda, esta actitud es muy importante ya que mientras que la motivación externa no depende ti mismo, por el contrario, auto motivarse a través de determinadas medidas, sí depende de ti.

Motivación externa. La motivación puede ser de distinto tipo, surgiendo la motivación extrínseca como aquella que está producida por un factor externo a por nosotros mismos.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

La motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

La motivación trascendente influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Motivación intrínseca	- Acciones a gusto	5	Bajo	4 -7
	- Comodidad		Medio	8 -11
	- Responsabilidad		Alto	12 -16
Motivación extrínseca	- Reconocimiento	5	Bajo	4 -7
	- Decisiones		Medio	8 -11
	- Recompensas		Alto	12 -16
Motivación trascendente	- Destacan labor	5	Bajo	4 -7
	- Satisfacción personal		Medio	8 -11
	- Monitoreo y acompañamiento		Alto	12 -16
Motivación laboral		15	Bajo	16 -31
			Medio	32 -47
			Alto	48 -64

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Producción laboral	- Logro de objetivos	5	Deficiente	4 -7
	- Buen trabajo		Aceptable	8 -11
			Eficiente	12 -16
Trabajo colaborativo	- Involucramiento	5	Deficiente	4 -7
	- Actitud positiva		Aceptable	8 -11
			Eficiente	12 -16
Aumento de carga laboral	- Trabajo excesivo	5	Deficiente	4 -7
	- Cumplimiento		Aceptable	8 -11
			Eficiente	12 -16
Desempeño laboral		15	Deficiente	16 -31
			Aceptable	32 -47
			Eficiente	48 -64



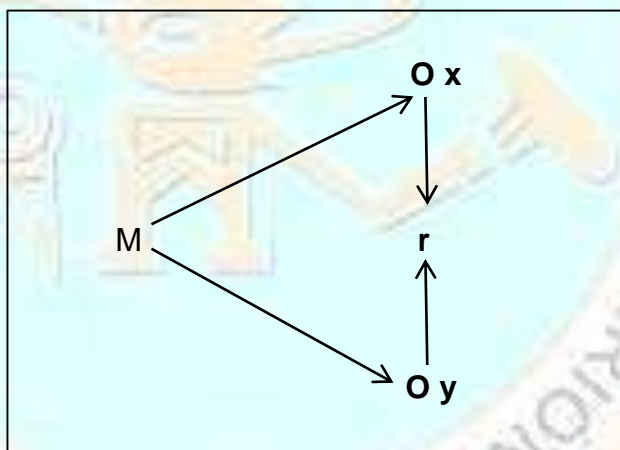
**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA**

3.1. Tipo de estudio

(Sanchez & Reyes, 2015), “según la naturaleza de los problemas, la presente es una investigación de tipo sustantiva porque trata de responder a problemas teóricos, busca principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica y está orientada a describir, explicar o predecir. Y es **correlacional** por cuanto está interrelacionada en determinar a través de una muestra de sujetos, el grado de relación existente entre las variables identificadas”.

3.2. Diseño del estudio

(Hernandez & et, 2014) “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable Motivación.

Oy = Observación a la variable Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación.

Así mismo la define (Balestrini Acuña, 2002)

La población es de 101 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Tabla 3. Población del estudio

Estrato	Cantidad
Trabajadores	76
Nombrados	6
Trabajadores con medida cautelar	14
Trabajadores de confianza	5
Total	101

3.3.2. Muestra

La muestra probabilística estratificada estuvo constituida por 101 trabajadores. Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n =	?	<i>muestra</i>
Z =	1,96	<i>nivel de confianza, 95%:</i>
p =	0,5	<i>probabilidad de éxito: 50%: 100= 0,5</i>
q =	0,5	<i>probabilidad de fracaso: 50%: 100= 0,5</i>
E =	0,05	<i>nivel de error, 05%: 100= 0,05</i>
N =	101	<i>población</i>

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(101)}{(0.05)^2(101 - 1) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = 80$$

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$Fh = \frac{n}{N} (Nh)$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población.

N_h = subpoblación o grupo

Tabla 4. Muestra del estudio

N	Estrato	Subpoblación	Fh	Muestra Estratificada
1	Trabajadores	76	0,792079208	60
2	Nombrados	6	0,792079208	5
3	Trabajadores con medida cautelar	14	0,792079208	11
4	Trabajadores de confianza	5	0,792079208	4
	Total	101		80

3.4. Método de investigación

“El método empleado en este estudio fue el deductivo, porque se realizó una construcción teórica del objeto de estudio, asimismo, el diseño descriptivo - correlacional, la operacionalización de las variables y la discusión de los resultados fueron determinados por la construcción realizada sobre los datos recogidos por los instrumentos, sin olvidar que estos datos se presentaron en forma sistematizada en tablas estadísticas, figuras y sus respectivos análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las hipótesis con los estadísticos pertinentes”. (Hernandez & et, 2014)

3.5. Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el Cuestionario

Para medir la variable Motivación laboral, se consideró la siguiente escala de Likert: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca.

Para medir la variable Desempeño laboral, se consideró la siguiente escala de Likert: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Motivación laboral
Autor:	Cochachin Trinidad Elder Yover
Procedencia:	Recuay - Perú, 2021
Objetivo:	Determinar el grado de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajador de la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Desempeño laboral
Autor:	Cochachin Trinidad Elder Yover
Procedencia:	Recuay - Perú, 2021
Objetivo:	Determinar el grado de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajador de la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

3.6.Método de análisis de datos

a. Descriptiva

Se realizará el análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Se someterá a prueba:

- La Hipótesis
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**.





CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 5. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	15	18,8
	Bajo	6	7,5
	Medio	59	73,8
	Total	80	100,0

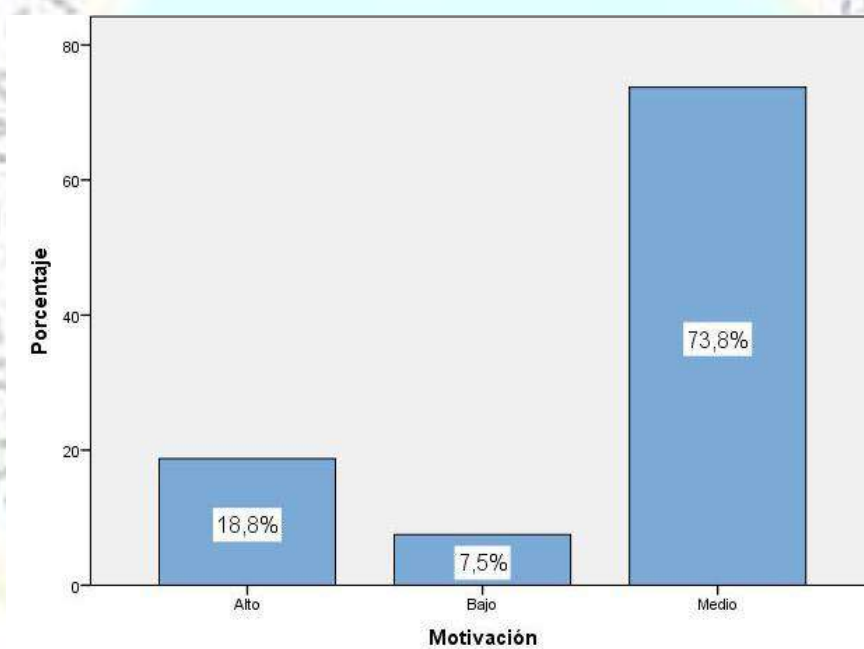


Figura 1. Motivación

De la fig. 1, un 73,8% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021 muestran un nivel medio en la variable Motivación, un 18,8% consiguieron un nivel alto y un 7,5% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 6. Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	24	30,0
	Bajo	7	8,8
	Medio	49	61,3
	Total	80	100,0

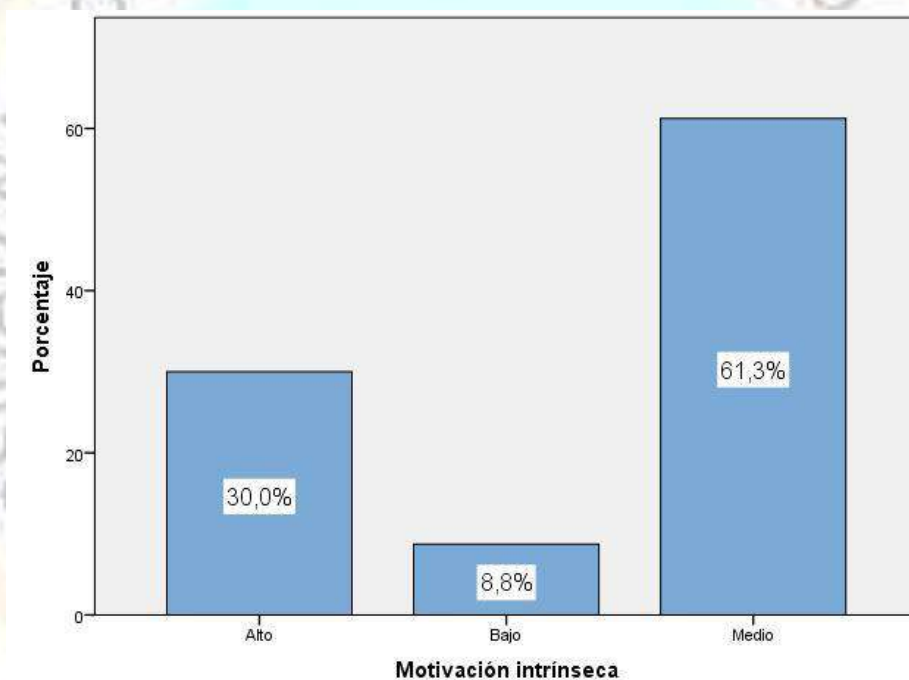


Figura 2. Motivación intrínseca

De la fig. 2, un 61,3% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021 muestran un nivel medio en la dimensión Motivación intrínseca, un 30,0% consiguieron un nivel alto y un 8,8% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 7. Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	17	21,3
	Bajo	4	5,0
	Medio	59	73,8
	Total	80	100,0

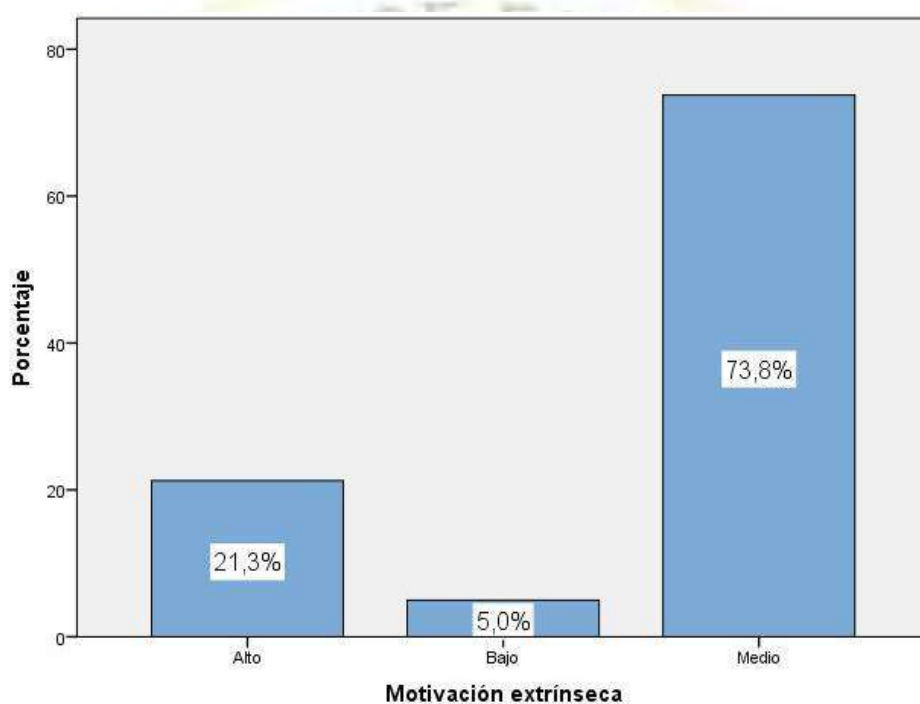


Figura 3. Motivación extrínseca

De la fig. 3, un 73,8% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021 muestran un nivel medio en la dimensión Motivación extrínseca, un 21,3% consiguieron un nivel alto y un 5,0% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 8. Motivación trascendente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	14	17,5
	Bajo	6	7,5
	Medio	60	75,0
	Total	80	100,0

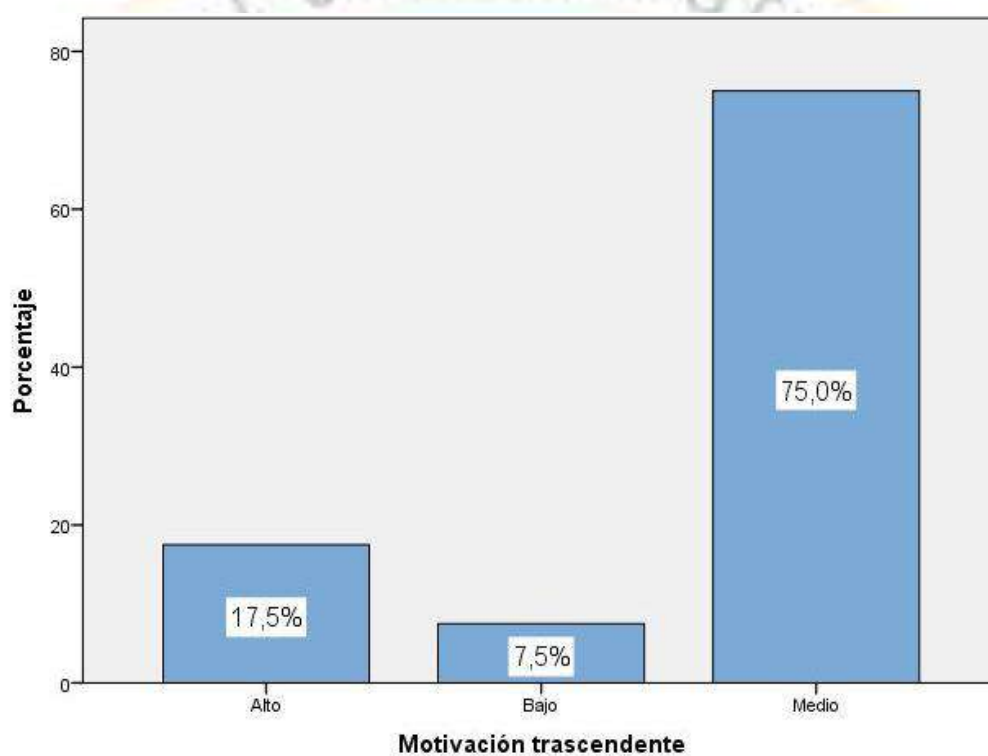


Figura 4. Motivación trascendente

De la fig. 4, un 75,0% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021 muestran un nivel medio en la dimensión Motivación trascendente, un 17,5% consiguieron un nivel alto y un 7,5% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 9. Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	14	17,5
	Bajo	33	41,3
	Medio	33	41,3
	Total	80	100,0

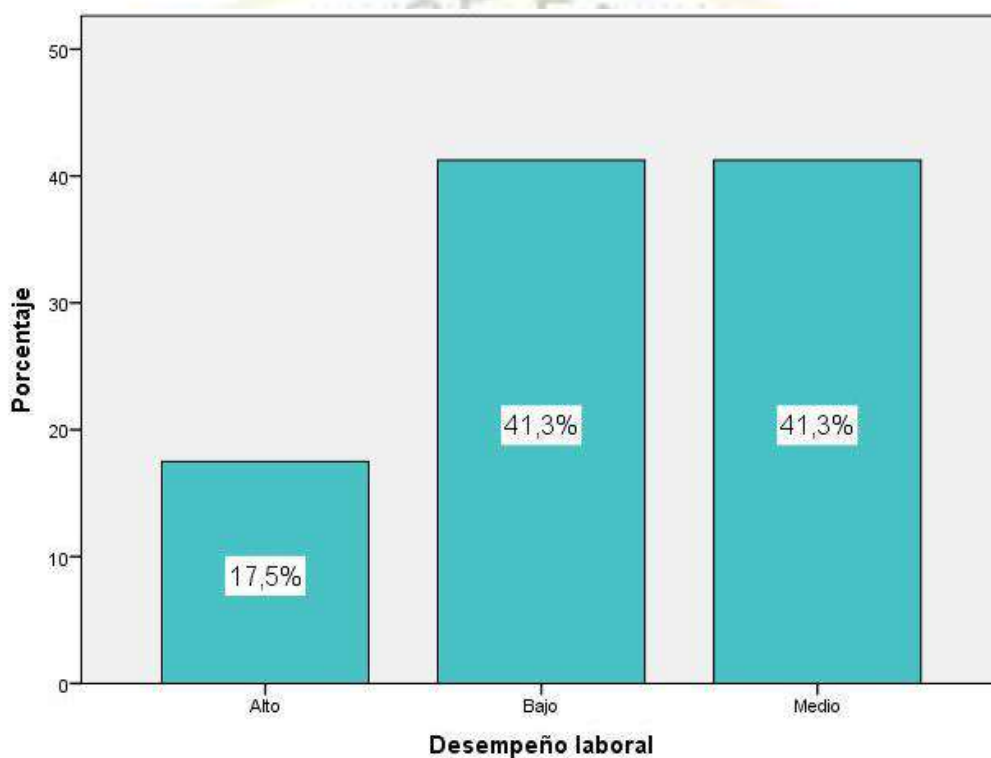


Figura 5. Desempeño laboral

De la fig. 5, un 41,3% de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021 muestran un nivel medio en la variable Desempeño laboral, otro 41,3% consiguieron un nivel bajo y un 17,5% obtuvieron un nivel alto.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

H₀: La motivación NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Tabla 10. La motivación influye y desempeño laboral

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

La tabla 10 muestra una correlación de $r = 0,693$ con un valor Sig. $< 0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe influencia significativa de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena.

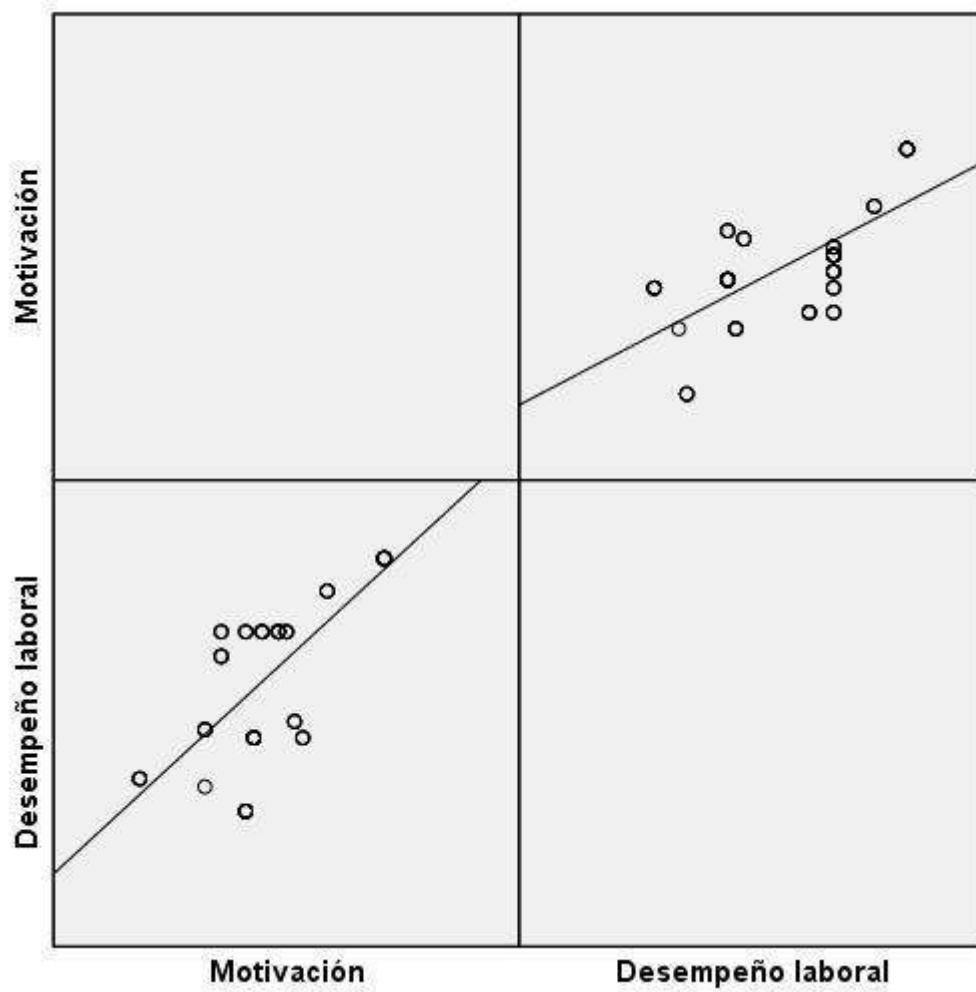


Figura 6. La motivación influye y desempeño laboral

Hipótesis específica 1

H_a: La motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

H₀: La motivación intrínseca NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Tabla 11. La motivación intrínseca y el desempeño laboral

		Correlaciones		
		Motivación intrínseca	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,646**	
		N	80	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La tabla 11 muestra una correlación de $r = 0,646$ con un valor $\text{Sig.} < 0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe influencia significativa de la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una buena intensidad.

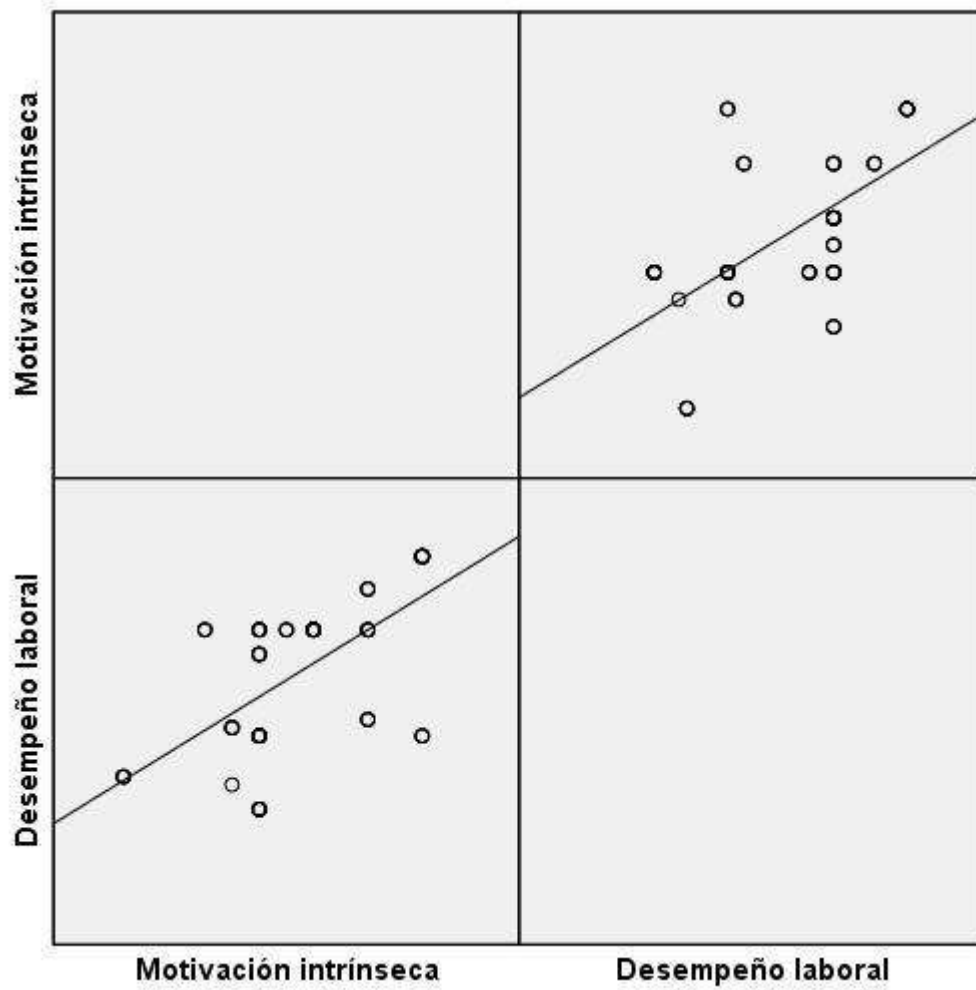


Figura 7. La motivación intrínseca influye y el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

H_a: La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

H₀: La motivación extrínseca NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Tabla 12. La motivación extrínseca influye y desempeño laboral

Correlaciones				
			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La tabla 12 muestra una correlación de $r = 0,727$ con un valor Sig. $< 0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe influencia significativa de la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena.

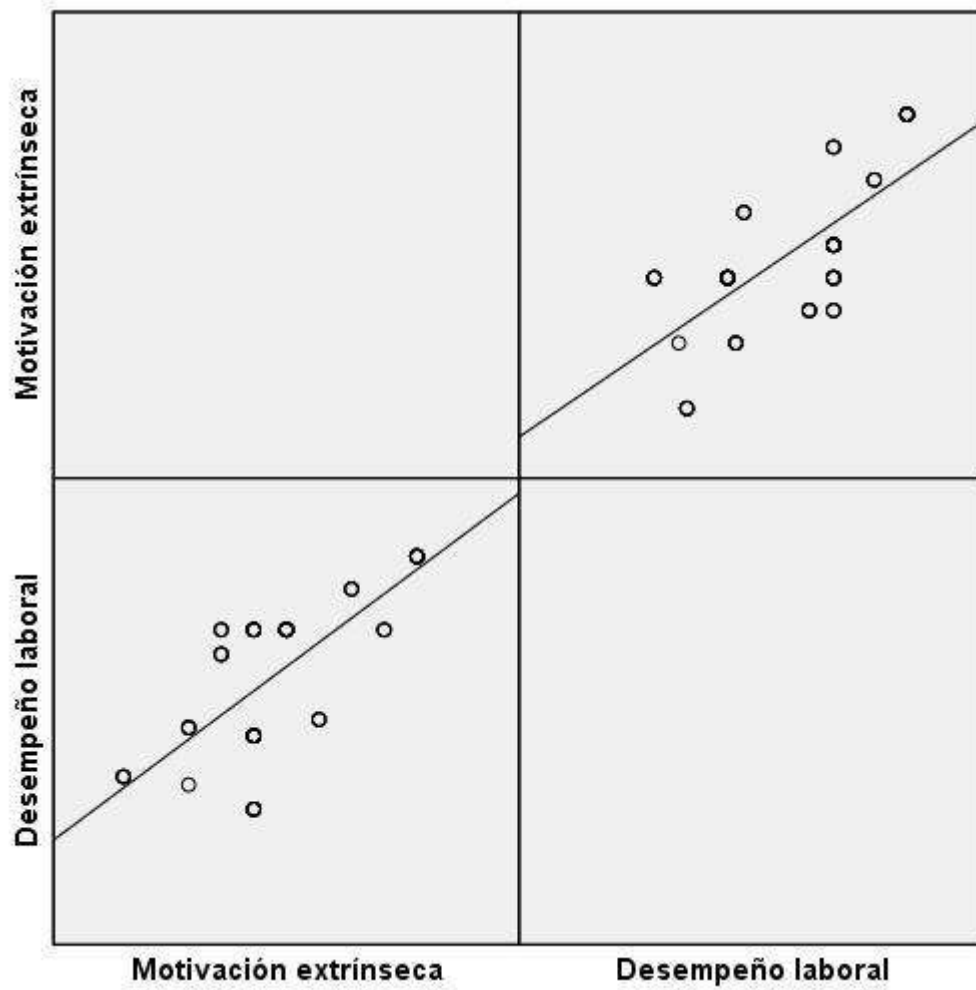


Figura 8. La motivación extrínseca influye y desempeño laboral

Hipótesis específica 3

H_a: La motivación trascendente influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

H₀: La motivación trascendente NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.

Tabla 13. La motivación trascendente influye y desempeño laboral

Correlaciones				
			Motivación trascendente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La tabla 13 muestra una correlación de $r = 0,564$ con un valor $\text{Sig.} < 0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe influencia significativa de la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad moderada.

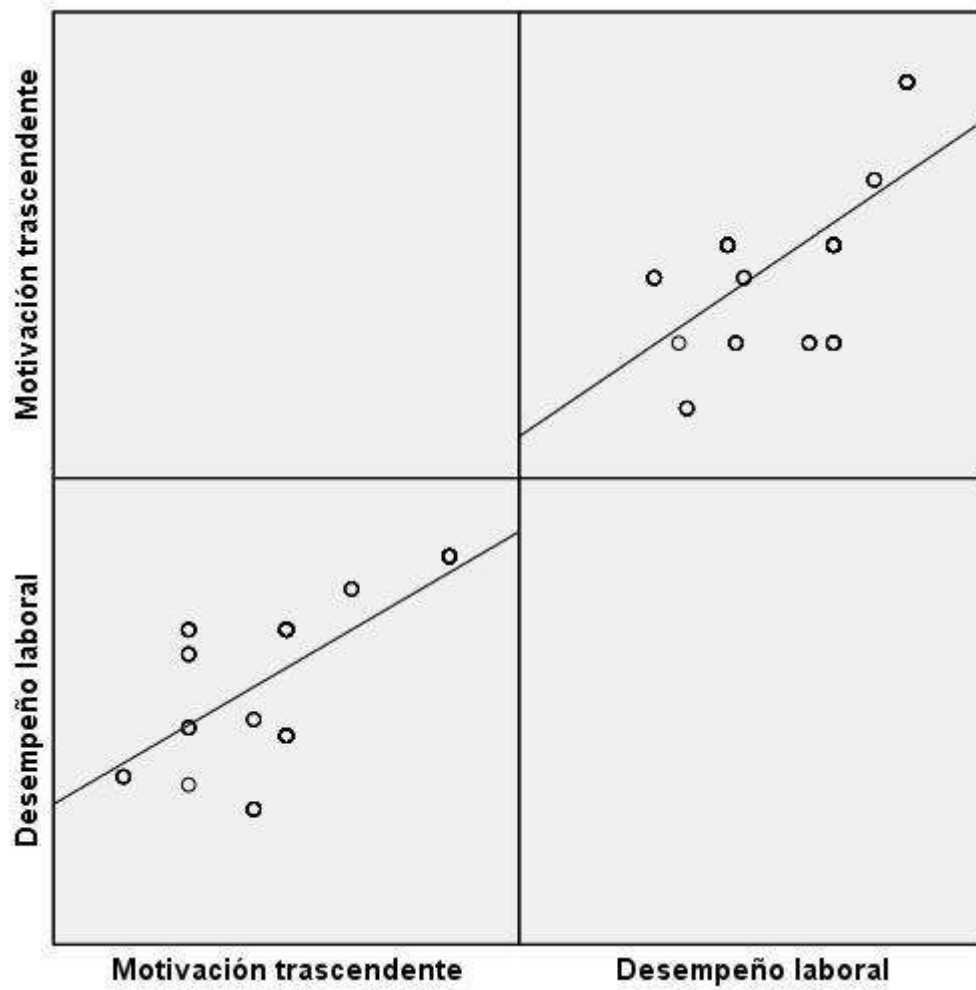


Figura 9. La motivación trascendente influye y desempeño laboral



DISCUSIÓN

La problemática de las organizaciones por el entorno laboral ha ido en aumento, ya que existe una vinculación directa entre la motivación y el resultado de las empresas. Por esta razón, Zenteno y Durán (2016), investigaron la relevancia de los factores del clima laboral tales como desempeño, motivación y satisfacción, para esto se emplearon técnicas estadísticas de análisis. Por consiguiente, los factores identificados en primera línea fueron: remuneración y justicia; equipos auto gestionados, trabajo en equipo y liderazgo; calidad y efectividad. No obstante, surgieron aspectos en el proceso, tales como: comunicación; sustentabilidad ambiental; reducción del miedo e incremento de la confianza; seguridad laboral, y apoyo para el desempeño. Finalmente, los elementos más importantes e influyentes son los de la primera línea.

Después de las pruebas de hipótesis, se puede evidenciar que existe influencia significativa de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena. Iguales resultados se hallaron en (Santacruz, 2017) en “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”. Se realizó un análisis individual y general de cada uno de los elementos, permitiendo también establecer y llegar a conclusiones sobre el estado actual de la institución. Es por ello, que la investigación está realizada con el fin de buscar soluciones a la problemática que presenta la empresa, además servirá de aporte para otras investigaciones relacionadas con la motivación y desempeño laboral de los empleados.

Y en la de (Carmona, 2021) en “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa”. Los resultados obtenidos de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa; indicaron que el 38% de los trabajadores tienen una motivación baja, y el 38% de ellos también presentaron un desempeño bajo; asimismo con el 95% de confianza se determinó la relación de las variables, donde el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho: 0.601$, indicando una relación lineal directa o positiva de intensidad moderada.

Por ello, la escasa motivación laboral afecta el desempeño de los trabajadores tanto en la prestación de servicios como en el rendimiento del sistema. Para Khim (2016), la motivación se puede conceptualizar como el grado de una persona con voluntad de ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas de la empresa. Por consiguiente, los colaboradores pueden ser motivados por diferentes aspectos como, por ejemplo, porque han sido capacitados para el trabajo y sienten que tienen la habilidad de desempeñarse correctamente y a la vez recibir un retorno monetario, como un incentivo.



CONCLUSIONES

- **Primera:** Existe influencia significativa de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena.
- **Segunda:** Existe influencia significativa de la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena.
- **Tercera:** Existe influencia significativa de la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad buena.
- **Cuarta:** Existe influencia significativa de la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021. La correlación muestra una correlación de intensidad moderada.

RECOMENDACIONES

- **Primera:** Al gerente de la Municipalidad Provincial de Recuay recomendarle que inserte estrategias para garantizar un adecuado abastecimiento de insumos y materiales, con ello asegurar y generar las condiciones adecuadas para el desempeño de los trabajadores que serán reflejados en el mayor cumplimiento de sus actividades.
- **Segunda:** Al responsable de Recursos Humanos impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación a los trabajadores, con la finalidad de constatar su desempeño y a la vez incrementar sus conocimientos en las actividades de retroalimentación para generar resultados eficaces en sus labores.
- **Tercera:** Se recomienda a la Jefatura de Recursos Humanos de la Municipalidad tener en cuenta el uso de los cuestionarios de evaluación de la motivación y desempeño laboral debido a que han sido validados por juicio de expertos y cuentan con una adecuada confiabilidad para realizar evaluaciones periódicas o semestrales y conocer la situación de los trabajadores administrativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini Acuña, M. (2002). *Como se Elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas. Venezuela: Servicio editorial Caracas.
- Cámara, L.; Berzosa, B. y Correa, E. (2005). *la gestión de Calidad. Guía para la adaptación del Modelo EFQM de Excelencia a entidades no lucrativas que prestan servicios de inserción sociolaboral*. Madrid: Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.
- Carcausto, B. (2017). *Tesis: Análisis de la satisfacción del cliente de una notaria en la ciudad de Lima*. Lima. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carmona, M. (2021). *Tesis: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*. Chiclayo. Perú: Universidad César Vallejo.
- Castillo, M. (2016). *Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014*. Huanuco . Perú: Universidad de Huánuco. Perú.
- Coy, M., & Jimenez, M. (2018). *Tesis: Propuesta para la creación del área de servicio al cliente para la Empresa Notaria veinte de Bogota D.C*. Bogota. Colombia: Universidad de la Salle.
- Granda, G. (2019). *Tesis: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018*. Huacho-Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.
- Guizar, R. (2004). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill Ediciones.
- Hernandez, R., & et. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Sexta edición. Mc Graw Hill.
- Ortega, P., & Solano, C. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión Privada*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Prado, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejos de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Reátegui, L. (2017). *Tesis: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Integrado 0176 Ricardo Palma, distrit San Pablo - Bellavista, región San Martín 2016*. Tarapoto. Perú: Universidad César Vallejo.

Sanchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. . Lima: Quinta edición.

Sánchez, I. (2020). *Tesis: La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Cajamarca. Perú: Universidad Privada del Norte.

Villanes, J. (2017). *Tesis: Gestión administrativa y el desempeño del Consejo del Notariado en el Distrito Notarial de Lima*. Lima. Perú: Universidad César Vallejo.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Alfaro, E; Alfaro, J.; Mondejar, J. y Vargas, M. (12 de noviembre de 2018). *Discover the world's research*. Obtenido de Control estadístico de la calidad: una breve reseña histórica:
https://www.researchgate.net/publication/28083116_Control_estadistico_de_la_calidad_una_breve_resena_historica

Sistema de Gestión de Calidad - SGC. (12 de agosto de 2018). *ISO 9001:2015 - Certificación*. Obtenido de Sistema de gestión de la calidad: <http://www.sgs.pe/es-ES/Agriculture-Food/Seed-and-Crop/Auditsand-Certification/Certification/ISO-9001-Certification-QualityManagement-Systems.aspx>



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo influye la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?</p> <p><u>Problema específicos</u> ¿Cómo influye la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?</p> <p>¿Cómo influye la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?</p> <p>¿Cómo influye la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar el grado de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Determinar el grado de influencia de la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p>Establecer el grado de influencia de la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p>Determinar el grado de influencia de la motivación trascendente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> La motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p>La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p> <p>La motivación trascendente influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Recuay 2021.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): La Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices	
			Motivación intrínseca	- Acciones a gusto - Comodidad - Responsabilidad	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
			Motivación extrínseca	- Reconocimiento - Decisiones - Recompensas	5		
			Motivación trascendente	- Destacan labor - Satisfacción personal - Monitoreo y acompañamiento	5		
			TOTAL		15		
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices	
			Producción laboral	- Logro de objetivos - Buen trabajo	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
			Trabajo colaborativo	- Involucramiento - Actitud positiva	5		
Aumento de carga laboral	- Trabajo excesivo - Cumplimiento	5					
TOTAL		15					

MATRIZ DE DATOS

N	Motivación															ST1	V1	Desempeño laboral												ST2	V2									
	Motivación intrínseca					Motivación extrínseca					Motivación trascendente							Producción laboral				Trabajo colaborativo				Aumento de carga laboral														
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13			14	15	S3	1	2	3	4	5	S4	6	7	8			9	10	S5	11	12	13	14	15	S6
1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	21	Bajo
3	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
4	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
5	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
6	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
7	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
8	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
10	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo
12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
13	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
14	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
15	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
17	3	3	1	1	1	6	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo	
19	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
20	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
21	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
22	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
23	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
24	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
25	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
26	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
27	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
28	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
29	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
30	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
31	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
32	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
33	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
34	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo
35	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
36	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio

37	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
38	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
40	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo
42	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
43	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
44	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
45	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
46	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
47	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
48	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
49	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
50	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
51	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
52	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
53	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
54	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
55	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
56	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto		
57	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo	
58	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
59	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
60	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
61	3	2	2	2	2	11	2	2	2	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto		
63	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo	
65	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
66	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
67	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto		
68	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
69	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
70	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
71	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
72	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto		
73	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
74	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
75	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
76	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
77	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
78	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
79	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto		
80	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo	



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Motivación intrínseca		4	3	2	1
1	Tienes posibilidad laboral para realizar acciones que más te gustan.				
2	Las tareas que desarrollan en la institución están acordes a tus competencias.				
3	Te sientes cómodo con las actividades que desarrollas.				
4	Assumes toda la responsabilidad en el cumplimiento de tus actividades.				
5	Tomo iniciativas para mejorar las condiciones laborales.				
Motivación extrínseca		4	3	2	1
6	Los directivos reconocen tu trabajo en la Municipalidad.				
7	En la Municipalidad te brindan libertad para realizar y organizar tus actividades profesionales.				
8	Puedes participar de las decisiones de la marcha de la Entidad edil.				
9	El desarrollo de mis actividades me permite lograr que me brinden recompensas.				
10	Los directivos me prestan apoyo para mejorar el cumplimiento de mis actividades.				
Motivación trascendente		4	3	2	1
11	Los directivos cuando acompañan tu trabajo destacan tu labor profesional.				
12	Tu desempeño te brinda satisfacción personal por la labor cumplida.				
13	Mi responsabilidad me permite sentirme importante.				
14	Lograr la oportunidad de mejorar mi performance profesional.				
15	Con el monitoreo y acompañamiento, logro mejorar el desarrollo de mis actividades.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Producción laboral		4	3	2	1
1.	El trabajo lo realizo con eficiencia aportando al logro de los objetivos de la Municipalidad.				
2.	Cumplo con las instrucciones de los gerentes para brindar un buen trabajo.				
3.	Realizo mi trabajo con eficiencia en los tiempos acordados.				
4.	Mi productividad se incrementa por la complacencia salarial.				
5.	En mi área hacen uso eficientemente de los recursos para nuestra actividad.				
Trabajo colaborativo		4	3	2	1
6.	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores de oficina.				
7.	Mejoro constantemente mi trabajo en la Municipalidad.				
8.	Los trabajadores de mi área asumen una actitud para innovar ideas de trabajo.				
9.	Existen buenas relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo.				
10.	Comparto mis habilidades con el equipo de trabajo.				
Aumento de carga laboral		4	3	2	1
11.	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo.				
12.	Los jefes se extralimitan y no prestan atención cuando hay trabajo en exceso.				
13.	Prevalzco adecuadamente mis labores para darles cumplimiento.				
14.	Me acomodo rápidamente a la dinámica del trabajo en equipo.				
15.	Colabora con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones.				