

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN**  
**LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA, 2020.**

**PRESENTADO POR**

Bach: JUAN RONNY, URRIBURU VARGAS

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

Mg. SANDRA NASHALI, LOZANO ARAGON

ID ORCID: [0000-0002-3761-0668](https://orcid.org/0000-0002-3761-0668)

DNI: 8472343

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres que tienen el paradigma de brindarme su apoyo incondicional.

Juan Ronny.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por permitirme estar con vida y darme la fortaleza necesaria para culminar con mi proyecto de investigación.

A la universidad peruana de ciencias e informática, por darme la oportunidad de culminar mi estudio superior y de esa manera contribuir al mejoramiento permanente de la calidad profesional.

## PRESENTACIÓN

La investigación de título: *“motivación y desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020”*; Se inicia la investigación con la finalidad de dar respuesta a la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020? Además, por lo que el estudio brinda resultados confiables que permitan a la Municipalidad tomarlas en cuenta para realizar una propuesta orientada al incremento de la motivación de sus trabajadores y así logren tener un mayor desempeño laboral. Ello implica que, al ser servidores públicos, logran alcanzar el fin máximo de las entidades públicas como lo es el mejorar la calidad de vida de la población, así que, al tener trabajadores motivados, estos prestarán una atención eficiente a las familias de Luricocha.

La investigación se estructura de la siguiente manera: El primer capítulo lo conforma la introducción, planteamiento del problema general y específico; hipótesis general y específicas; objetivo general y específicas; operacionalización de la variable, justificación del estudio, trabajos previos, teorías relacionados al tema y definición de términos.

El segundo capítulo lo conforma el método que corresponde a enfoque, tipo, diseño, nivel, población, muestra, confiabilidad, validación y técnicas de recolección de datos.

El tercer capítulo lo conforma los resultados descriptivos, prueba de normalidad y contrastación de hipótesis.

El cuarto, quinto y sexto capítulo lo conforma la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, contiene referencias bibliográficas y anexos.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE .....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	x
I.INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Planteamiento del problema .....	17
1.3. Hipótesis de la investigación.....	17
1.4. Objetivos de la investigación .....	18
1.5. Variables, dimensiones e indicadores .....	19
1.6. Justificación del estudio .....	21
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales .....	22
1.8. Marco teórico .....	27
1.9. Definición de términos básicos .....	46
II. MÉTODO.....	49
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	49
2.2. Población y muestra .....	51
2.3. Técnicas para la recolección de datos .....	52
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	53
2.6. Aspectos éticos.....	54
III. RESULTADOS.....	55
3.1. Análisis descriptivo .....	55
3.2. Prueba de normalidad.....	62

3.3. Contrastación de hipótesis.....	63
IV. DISCUSIÓN .....	69
V. CONCLUSIONES .....	72
VI. RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS .....	75
ANEXOS.....	80
Anexo 1. <i>Matriz de consistencia</i> .....	81
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	82
Anexo 3. Base de datos .....	89
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	91
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	97

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1	<i>Operacionalización de las variables</i> .....	19
Tabla 2	<i>Motivación</i> .....	55
Tabla 3	<i>Motivación extrínseca</i> .....	56
Tabla 4	<i>Motivación intrínseca</i> .....	57
Tabla 5	<i>Desempeño laboral</i> .....	58
Tabla 6	<i>Resultados de la tarea individual</i> .....	59
Tabla 7	<i>Desempeño grupal</i> .....	60
Tabla 8	<i>Comportamientos</i> .....	61
Tabla 9	<i>Pruebas de normalidad</i> .....	62
Tabla 10	<i>Correlación entre motivación y desempeño laboral</i> .....	63
Tabla 11	<i>Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral</i> .....	65
Tabla 12	<i>Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....	67

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<i>Figura 1.</i> Ciclo de la motivación .....	36
<i>Figura 2</i> Ciclo de la administración del desempeño laboral.....	45
<i>Figura 3</i> Motivación .....	55
<i>Figura 4</i> Motivación extrínseca .....	56
<i>Figura 5</i> Motivación intrínseca.....	57
<i>Figura 6</i> Desempeño laboral.....	58
<i>Figura 7</i> Resultados de la tarea individual .....	59
<i>Figura 8</i> Desempeño grupal.....	60
<i>Figura 9</i> Comportamiento.....	61
<i>Figura 10</i> Dispersión entre motivación y desempeño laboral .....	64
<i>Figura 11</i> Dispersión entre motivación extrínseca y desempeño laboral.....	66
<i>Figura 12</i> Dispersión entre motivación intrínseca y desempeño laboral .....	68

## RESUMEN

La investigación de título: “*motivación y desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020*”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. Para lo cual se basó en una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental – transversal, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores de la institución en estudio. Para la recolección de los datos empleó como técnica encuesta cuyo instrumento fue cuestionario de escala Likert con 5 valores de respuesta. La técnica estadística fue la correlación de Rho de Spearman, ya que las variables de estudio no presentaron una distribución normal. Se concluye que el 20% presenta motivación alta, el 52% presenta motivación regular y 28 presenta motivación baja; el 42% presenta un desempeño laboral regular y 32% presenta un bajo desempeño laboral. Además, se logró determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en base a la prueba Rho de Spearman. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.845$ . Por tanto, queda confirmado la relación entre motivación y desempeño laboral.

**Palabras clave:** motivación, desempeño, municipalidad.

## ABSTRACT

The research title motivation and job performance in workers in the District Municipality of Luricocha, 2020. Its general objective was to determine the relationship between motivation and job performance in workers in the District Municipality of Luricocha, 2020. For which it was based on a methodology with a quantitative approach, applied type, non-experimental design - cross-sectional, the population and study sample consisted of 50 workers from the institution under study. For data collection, he used a survey technique whose instrument was a Likert scale questionnaire with 5 response values. The statistical technique was the Spearman Rho correlation, since the study variables did not present a normal distribution. It is concluded that 20% present high motivation, 52% present regular motivation and 28 present low motivation; 42% present a regular work performance and 32% present a low work performance. In addition, the relationship between motivation and job performance was determined based on the Spearman Rho test. At a significance level of 5%, there is sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis. Therefore, it can be stated that motivation has a positive and significant relationship with job performance in the District Municipality of Luricocha. 2020. In addition, a degree of correlation  $Rho = 0.845$  was achieved. Therefore, the relationship between motivation and job performance is confirmed.

**Keywords:** motivation, performance, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Dentro del ámbito laboral, la motivación implica un conjunto de factores capaces de dirigir la conducta hacia el logro de los objetivos. Hoy en día es reconocido como un elemento imprescindible en la administración de los recursos humanos por lo que se requiere prestar atención a las condiciones laborales para fomentar un mejor desempeño en el trabajador que a la vez impulse mejores resultados institucionales.

Las organizaciones buscan que sus trabajadores tengan un mejor desempeño, sin embargo, no todas logran ese objetivo, es por ello que en un estudio del Global Engagement Index se realizó una encuesta a más de mil trabajadores en 13 países del mundo, encontrando que existe un reducido número de trabajadores comprometidos con su organización y su puesto. Los países con un alto porcentaje de trabajadores motivados son Estados Unidos y China, son ellos quienes se identifican con su organización y brindan aportes para alcanzar los objetivos. En los mencionados países, la motivación juega un rol importante, es por ello que además de buscar darles las mejores condiciones para el ejercicio de sus labores también impulsan que

exista las buenas relaciones interpersonales que generen un mayor desempeño en equipo (Evia, 2015).

Según el informe “People Unboxed” realizado por ADP en Europa, casi la mitad de la fuerza laboral considera que sus directivos no entienden o no aprovechan su talento y capacidades, de igual modo, un tercio de los trabajadores señaló no encontrarse satisfechos con la calidad de liderazgo de sus directivos, por lo que existe desconexión significativa entre trabajadores y empleadores. Además de ello, otro aporte importante del estudio fue conocer que, si bien la remuneración económica es importante para el trabajador, el 48% señaló que no es su principal motivación porque prefiere su desarrollo personal, tener un clima agradable con buenas relaciones laborales. Así también, la falta de motivación se convierte en abandono laboral porque el 28% declaró tener ganas de renunciar. En base a ello, se logró identificar que los empleados que no se sienten valorados y comprendidos son menos productivos en su trabajo, por lo que la ausencia de motivación alerta de un gran problema dentro de las instituciones (ADP, 2019).

Según el Ranking Mundial del Talento 2019 elaborado por Centrum PUCP y el Institute of Management Development (IMD) de Suiza, nuestro país cayó cuatro posiciones con respecto al año anterior, pasando al puesto 56 de 63 países analizados, por el contrario, destacando los países europeos para atraer al talento humano por presentar mayores motivaciones para un individuo. Así, se logró identificar un serio problema que presentan las instituciones peruanas, la ausencia de capacitación al personal, es decir, no existe un enfoque en el que se da prioridad a contribuir con el crecimiento profesional de los trabajadores, por lo cual existen bajos resultados en la motivación laboral (Michilot, 2019).

En el 2019, la consultora PwC concluyó que Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral (20%) en comparación con los países latinoamericanos, reconociendo que

una de las principales causas es la ausencia de motivación en las instituciones. Por el contrario, las instituciones con sólida cultura laboral y valores éticos arraigados tienen previsto el éxito, ya que existe una participación activa de los colaboradores y líderes denotando un alto desempeño laboral en pro de la institución. Es por ello que, los líderes son guías e instrumentos importantes para generar impacto motivacional en los trabajadores, ello asegurará resultados positivos (Grande, 2019).

Hoy en día, la motivación de los trabajadores es una de las principales preocupaciones dentro de las instituciones, ello está relacionado con las siguientes estadísticas: el 89% de las instituciones creen que sus trabajadores deciden cambiar a otra organización en busca de un incremento salarial, sin embargo solo el 12% de los trabajadores gana más en su nuevo trabajo, ello quiere decir que no todos los empleados deciden dejar la institución por dinero, sino también por la carencia de motivación, la falta de reconocimiento y aporte a la institución. El 40% de los empleados no se sienten apreciados en su institución, mientras que, el 77% señaló que se implicarían más en sus labores si sus jefes reconocieran sus logros; estas estadísticas reflejan que para tener un mayor desempeño laboral es esencial que los empleados se sientan valorados y motivados con brindar mejores resultados (Eden, 2015).

Los trabajadores constituyen la pieza fundamental en toda institución tanto pública como privada, ya que requieren que todos los miembros se encuentren motivados para realizar sus funciones de forma productiva, demuestren un alto desempeño y con ello se logren alcanzar los objetivos institucionales. Actualmente, nos encontramos en un contexto cambiante y competitivo, se reconoce que para que los trabajadores entreguen su mejor versión en la labor que realiza en la institución es necesario que sean escuchados, valorados, tomados en cuenta, que sientan que son parte de un equipo para que compartan los logros y aprendizajes; solo un

trabajador motivado será capaz de esforzarse por tener un buen desempeño laboral y reflejará una mayor productividad.

La municipalidad distrital de Luricocha, es uno de los doce distritos de la Provincia de Huanta ubicado en el Departamento de Ayacucho, y está regida según la Ley Orgánica de las Municipalidades N° 23853 y sus modificatorias, en donde se establecen las competencias y funciones que debe desarrollar los gobiernos locales, por lo que se atribuye notoria importancia a las actividades que ejecutan los trabajadores para lograr los objetivos planteados, ya que como servidores públicos sus actividades tiene consecuencias directas en la mejora de la calidad de vida de la población. Debe recordarse que, las municipalidades están encargadas de impulsar el desarrollo de las localidades y el ordenamiento territorial teniendo presente los instrumentos de planificación, por lo cual, un factor muy importante en cualquier municipalidad hoy en día es la meta que deben cumplir, es por ello que deben mostrar un alto rendimiento laboral.

A pesar de lo expresado, se observan problemas en relación al desempeño laboral que muestran los trabajadores de la municipalidad, ya que, si bien es cierto los trabajadores deben entregar informes detallando las actividades que realizan de forma mensual en la institución, esto no es realizado de forma regular, son pocos los que cumplen a cabalidad todas sus funciones. Asimismo, los informes corresponden un modo de medición poco sesgado porque los trabajadores informan sobre actividades que las cumplieron de forma parcial o errónea, por tanto, no se muestra como una práctica adecuada para medir el desempeño.

Por otro lado, existe un trabajo individualizado porque los trabajadores generalmente desarrollan sus funciones sin tener en cuenta si sus compañeros tienen dificultades con la realización de las suyas, no están prestos a ayudarlos, a pesar de conocer una solución óptima en el problema suscitado. Del mismo modo, aunque se observan deficiencias en los procesos, ningún trabajador es capaz de manifestar sus ideas de mejora para la institución, solo

consideran necesario la entrega de los informes sin añadir un valor agregado según sus conocimientos y habilidades.

Se conoce que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha no se sienten a gusto desempeñando sus funciones, consideran que sus niveles salariales no están de acorde a las actividades que desempeñan, es por ello que creen que la compensación no logra satisfacer a cabalidad sus necesidades, lo cual origina que continuamente se estén quejando que su labor está muy por encima del salario que perciben, considerando que nada es lo suficientemente bueno para ellos, generando un desgano en la realización de sus funciones.

En cuanto a los aspectos físicos de la Municipalidad, los trabajadores cuentan con pequeñas áreas para desarrollar sus funciones, por lo que no perciben que su ambiente de trabajo cumpla con los estándares de salud y trabajo adecuados, lo que genera malestar continuo e incomodidad para realizar sus funciones, ello los lleva a excusarse cuando tienen que presentar sus informes señalando que no contaron con los materiales necesarios para realizarlo, lo que les generó el retraso en la entrega del mismo.

Asimismo, teniendo presente que es una nueva gestión que trae consigo un cambio de líder político, los trabajadores perciben que otros obtienen reconocimientos en su lugar, es decir, no se sienten apreciados en la municipalidad, consideran que existen preferencias por los nuevos trabajadores que pertenecen al partido político de la nueva autoridad, no se consideran pieza clave en la institución, incluso piensan que en cualquier momento pueden ser removidos de su puesto para traer a un nuevo personal que realice sus funciones, ya que consideran no haber obtenido un reconocimiento a su labor. De forma complementaria, dado que se considera la existencia de un trato desigual entre los trabajadores, no se observan relaciones amicales, ni situaciones donde se apoyen mutuamente, ya que ven a sus compañeros como enemigos que

podrían perjudicarlo en cualquier momento, por lo cual prefieren hacer su trabajo individual sin pedir apoyo o prestarlo cuando se presentan dificultades.

Existen trabajadores que no son de competencia a su carrera profesional, ellos viven día a día renegados de las actividades que realizan porque no demuestran sus habilidades, sin embargo, no consideran cambiar de trabajo porque no existe una amplia demanda laboral y prefieren continuar ganando dinero en la municipalidad para solventar sus necesidades y cubrir su canasta básica familiar.

Por lo tanto, al no cumplir los trabajos en una fecha determinada estarían corriendo riesgos a perder el plan de incentivos, en cuanto al aporte planteado se determinará capacitar a los trabajadores de acuerdo a sus funciones.

La situación expuesta es reflejo de las series deficiencias que afectan el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, por lo cual, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?, con ella se podrá analizar la relación entre las variables y de ese modo poder buscar una solución a la problemática de la institución, dado que la motivación es un factor vital en toda Municipalidad porque es la energía que le permite al trabajador desempeñarse adecuadamente, y por lo tanto, si esta no existe en los trabajadores de la Municipalidad, es posible que no se alcancen los objetivos planteados, perjudicando por tanto a la población del lugar, quienes esperan que su gobierno local les brinde mejores servicios básicos y presten atención a sus necesidades.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?

¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### ***1.3.1. Hipótesis general***

La motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha.

### ***1.3.2. Hipótesis específicas***

Los factores extrínsecos de la motivación tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

Los factores intrínsecos de la motivación tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

### ***1.4.2. Objetivos específicos***

Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.



uno de los objetivos organizacionales”  
(Franklin & Krieger, 2011, p. 93).

de la tarea individual,  
desempeño grupal y  
comportamiento.

Comportamientos

Interacción

Identidad

Ayudar a otros

Sugerir mejoras

---

**Fuente:** Elaboración propia

## **1.6. Justificación del estudio**

### ***1.6.1. Justificación teórica***

Las variables de estudio, motivación y desempeño laboral, comprenden aspectos relevantes para las instituciones, por lo cual los aportes teóricos que se brinden en la siguiente investigación permitirán identificar y comprender la necesidad de contar con herramientas de motivación en los trabajadores de la Municipalidad para mejorar el rendimiento de los mismos. Cabe señalar que al determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral permitirá llenar un vacío existente de información en la municipalidad distrital, lo que podría asegurarles resultados positivos en cuanto a cumplimiento de los objetivos institucionales.

### ***1.6.2. Justificación práctica***

La investigación realizará un diagnóstico de la situación actual de la Municipalidad Distrital de Luricocha respecto a los problemas de motivación y desempeño laboral, por lo que el estudio brinda resultados confiables que permitan a la Municipalidad tomarlas en cuenta para realizar una propuesta orientada al incremento de la motivación de sus trabajadores y así logren tener un mayor desempeño laboral. Ello implica que, al ser servidores públicos, logran alcanzar el fin máximo de las entidades públicas como lo es el mejorar la calidad de vida de la población, así que, al tener trabajadores motivados, estos prestarán una atención eficiente a las familias de Luricocha.

### ***1.6.3. Justificación metodológica***

La investigación permitirá a futuros investigadores que puedan utilizarlos como referentes para sus estudios. Asimismo, las conclusiones y recomendaciones se considerarán como conocimientos válidos y confiables tomados en cuenta por

profesionales como autoridades de la región para la generación de nuevas estrategias o investigaciones con mayor grado de profundidad.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### ***1.7.1. Antecedentes nacionales***

Díaz y Vega (2018) en su investigación *“Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018”*. tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, consideró una muestra de 258 trabajadores, utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario para obtener la información de la muestra. El diseño de estudio fue de tipo no experimental y transversal. Los resultados obtenidos muestran un 44% de colaboradores indicando que el nivel de motivación es “Bueno”, 35% indicaron que el nivel de motivación es “Malo” y solo un 21% de colaboradores indicaron que el nivel de motivación es “Regular”. Asimismo, un 45% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bueno”, y el 28% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 27% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad es “Malo”.

Dueñas (2018) en su investigación *“La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Transportes y comunicaciones de Huancavelica-Periodo-2018”* tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores considerando una muestra conformada por el total del personal de la oficina general de administración de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica. El estudio corresponde al tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal. Según el resultado obtenido mediante el coeficiente de contingencia, se revela un 62.92 % de significación entre la influencia entre

los factores de la motivación (intensidad, dirección y persistencia) en el desempeño laboral de los trabajadores.

Gamarra (2019) en su investigación “*La Motivación y Desempeño laboral de los servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial Cota bambas, Tambobamba-Apurimac-2017*”. El trabajo de investigación tiene como objetivo conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cota bambas, para ello se contó con una muestra de 49 servidores nombrados. Se utilizó un diseño no experimental transversal, de tipo correlacional, haciendo uso de la técnica de la encuesta para construir un cuestionario de 35 preguntas. Con la investigación se llegó al siguiente resultado; que la relación de la motivación con el desempeño laboral fue positiva, de esta forma se afirma que, la motivación es factor determinante en el buen desempeño laboral de los servidores nombrados; así mismo el desempeño laboral de los servidores es, en relación del grado de motivación que perciben, teniendo como resultado que en la Municipalidad existe escasa motivación y deficiente desempeño laboral. No hay duda de que la motivación es un pilar fundamental del desempeño laboral y por ende del buen desarrollo organizacional, sin embargo, esta debe ser vista por cada gestión edil de la Municipalidad, a fin de lograr la eficacia, eficiencia y calidad del servicio que brinda la Municipalidad a la Provincia Cota bambas.

Moya, Simón y Zegarra (2019) realizó su investigación “*Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, sede central, 2017*” con el objetivo de determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Consideró una muestra de 100 colaboradores. Utilizó un diseño transeccional de tipo correlacional, los dos instrumentos contaron con 20 preguntas cerradas y 5 opciones de respuesta. Sus principales resultados muestran que existe una relación positiva muy baja y

no significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la sede central del Gobierno regional de Ucayali, también se manifiesta que la mínima motivación a los trabajadores no contribuye en el desempeño laboral. En cuanto a los resultados sobre el nivel alcanzado de la variable motivación, es; 7 % bajo, 84 % intermedio, 9 % alto. En cuanto a la variable desempeño laboral, se obtuvo los siguientes niveles: 13 % bajo, 71 % intermedio, 16 % alto.

Olivo (2019) en su *investigación “Motivación y Desempeño laboral en el personal de la Subgerencia de desarrollo humano y económico de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2018”* tiene como objetivo determinar si la motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño en el personal considerando un estudio transversal, de diseño no experimental y posfacto, consideró una muestra conformada por 22 servidores públicos, a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 27 ítems. En cuanto a los resultados queda demostrado la existencia de correlación bilateral por coeficiente de correlación de Pearson tanto a nivel de hipótesis general  $p=0,001 < (0,05)$ , como hipótesis específicas HE1  $p=0,004 < (0,05)$ .

### **1.7.2. Antecedentes internacionales**

Cadena (2019) en su investigación *“La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha”*. Tiene como principal objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios considerando un estudio cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal, alcance descriptivo-correlacional, con una muestra conformada por 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables. Los principales resultados muestran que existe una puntuación baja en las necesidades sociales y la interacción social, aunque las necesidades de protección y seguridad se ubican en un punto medio, por otro lado, en la evaluación del desempeño laboral se obtuvo un rango regular en las competencias de liderazgo y trabajo en equipo. Finalmente concluye que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral,

por lo que considera necesario que se eleven las necesidades sociales a tal fin que se implementen estrategias que eleven la motivación encaminada a la búsqueda de un mejor desempeño laboral.

Lagos (2015) en su investigación "*La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*" tuvo como objetivo general analizar los factores motivacionales y relacionarlas con su desempeño, para lo cual consideró un enfoque cualitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo, con una muestra conformada por 75 trabajadores administrativos de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables. Sus resultados muestran que el 42% no se siente seguro de relacionarse laboralmente, el 50% tiene un bajo nivel con respecto al sentimiento de afinidad con el ambiente laboral donde se desenvuelve, el 8% se siente medianamente identificado con el ambiente laboral, el 25% no está de acorde con su remuneración recibida, el 50% refiere que la retribución recibida no cumple con sus expectativas, el 17% no se encuentra motivado para acudir a laborar. Todo ello muestra que existe un bajo nivel de motivación de los empleados, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral lo que podría llegar a masificarse.

Santacruz (2017) en la investigación "*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*". Tuvo como principal objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios para lo cual consideró una investigación bibliográfica-documental, de nivel descriptivo considerando una muestra de 128 empleados del Municipio a quienes se les aplicó el instrumento cuestionario. Sus resultados arrojaron que los empleados presentan un bajo nivel de motivación, no cuentan con las herramientas necesarias, ni las condiciones físicas y ambientales. Si bien el personal realiza las tareas de acorde a su profesión, no existe una productividad alta en la misma, mostrando un bajo desempeño laboral. Concluye que la baja motivación de los trabajadores genera el bajo

desempeño laboral, por lo cual resulta necesario que se apliquen incentivos, reconocimientos, y mejores condiciones físicas y ambientales que mantengan empleados motivados capaces de realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz.

Sum (2015) en su investigación "*Motivación y desempeño laboral*" (*Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*) tiene como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral, considerando un estudio de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, diseño no experimental, con una muestra conformada por 34 colaboradores entre 18 y 44 años a quienes se les aplicó un cuestionario de escala Likert de 10 ítems. Los resultados arrojaron que el nivel de motivación es alto, así como el desempeño laboral de los trabajadores, demostró que la motivación es un elemento esencial que ayuda a que el trabajador realice sus funciones por iniciativa propia, asimismo, se identificó que los trabajadores reciben felicitaciones cuando efectúan su labor cabalmente. Finalmente concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Díaz y Torres (2018) *Motivación en el desempeño laboral del personal docente. Diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa, Guayaquil*. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación del desempeño laboral del docente mediante una investigación cualitativa, cuantitativa y bibliográfica en la escuela para el diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa. La muestra es un grupo de segmentado que se deriva de la población que se lo realiza mediante una fórmula, sirve para analizar el fenómeno de manera más controlada sin tantas variables que entorpezcan el proceso de sacar las conclusiones del estudio. Para el proyecto se utilizará el muestro intencional (no probabilístico) que es el que permite al investigador tomar el mismo número de población como fuente de muestra para el análisis de encuestas. Se lo realiza de esta forma por la limitada cantidad de persona que se presenta en la problemática. El diseño de

investigación se utiliza con el propósito de lograr un resultado teóricamente válido. Por lo que funciona como soporte conceptual que maneja la manera en la que se aplican los procesos de investigación, cualitativa este proyecto coincide con la investigación cualitativa porque en cuanto se refiere a la parte teórica y metodológica, es decir que permite observar el desenvolvimiento de los docentes en su entorno, y los tipos de investigación que se realizaron para la elaboración de dicho proyecto se basó en la de campo, explicativa y descriptiva, es cuantitativa porque los elementos que forman parte de la población y muestra ser cuantificados. Los resultados demuestran que la mayoría de los encuestados considera que no se encuentran motivados para realizar su labor.

## **1.8. Marco teórico**

### ***1.8.1. La motivación***

#### **1.8.1.1. Definición de la motivación.**

Las instituciones públicas por sí solas no pueden alcanzar los objetivos que se plantea, por lo que resulta vital que el talento humano aporte de forma sustancial a lograr las metas, ello será posible si los trabajadores tienen estímulos positivos para llevar a cabo sus funciones. Ante ello, Chiavenato (2009) afirma:

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano. (p. 236)

Según lo expresado, la motivación se encuentra relacionada con los esfuerzos de los trabajadores por desarrollar esfuerzos que se materialicen en el logro de resultados que espera la institución.

La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona en su interior y provocan que se compone de una forma específica, encaminando hacia las metas, por lo tanto, para que una organización sea efectiva tiene que abordar los retos de motivación que surjan para despertar en las personas el deseo de ser integrantes productivos de la organización. La motivación se encamina hacia las metas, la meta es un resultado específico que quiere alcanzar la persona. (Hellriegel y Slocum, 2004, p.117)

Por tanto, la motivación muestra una relación cercana con el mayor rendimiento de los trabajadores, ello porque trabajadores motivados que se sienten a gusto en su centro de trabajo, realizan sus funciones con mayor eficacia, lo cual resulta beneficioso para la institución.

### **1.8.1.2. Dimensiones de la motivación.**

#### ***1.8.1.2.1. Factores extrínsecos.***

La institución debe tener a sus colaboradores motivados, por tanto, se debe impulsar que sientan pasión por su trabajo para fomentar un mejor desempeño. Para ello, existen varias formas de motivar a los colaboradores, las cuales pueden encontrarse en dos grandes grupos, siendo uno de ellos los factores extrínsecos o higiénicos que logren que los trabajadores fortalezcan su compromiso con la institución. Para Chiavenato (2009), estos factores se relacionan con:

Las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las instituciones para motivar a las personas. No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. (pp. 244-245)

Por tanto, se entiende que la motivación extrínseca deviene de factores externos a los trabajadores, los cuales podrían incentivar o reforzar el desarrollo de la correcta ejecución de las funciones de los servidores públicos.

- ***Políticas***

Todos los trabajadores necesitan tener presente las normas y responsabilidades que presenta una institución para lograr los objetivos. Sin embargo, estas reglas deben estar de acorde a las funciones, tareas y actividades que cumplen los trabajadores en una entidad para que se observen que sean prácticas justas.

Las políticas son “principios básicos que sirven de guía para tomar decisiones específicas y marcan unos ciertos límites de actuación. Nos referimos al hecho diferencial de la empresa” (Alfaro, Pina y González, 2013, p. 93).

Esto significa que las políticas establecen las conductas y tareas que deben desarrollar los trabajadores, sin embargo, deben ser dictadas de un modo, que los trabajadores perciban una correcta orientación hacia el logro de los objetivos.

- ***Salario***

Todo trabajo requiere una retribución monetaria que permita cubrir las necesidades del trabajador.

“El salario representa una de las transacciones más complicadas ya que, cuando una persona acepta un puesto se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades dentro de una organización y por ello, recibe un salario” (Chiavenato, 2009, p. 285).

Ello indica que el salario constituye un factor importante en cada trabajador, porque una cantidad mal concebida o insuficiente no permite el desarrollo de habilidades y capacidades en forma eficiente.

- ***Condiciones de trabajo***

Los trabajadores pasan gran parte del día en las instalaciones de su centro laboral, por tanto, juega un papel importante en el trabajador, ya que, de no sentirse cómodo ni seguro en el espacio laboral, no podrá desarrollar sus funciones correctamente.

Por condiciones de trabajo se entiende el estado del ambiente de trabajo relacionado con la seguridad e higiene. En este sentido, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros, las denominadas políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta

tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así como para su salud. (Sánchez y García, 2017, p. 163)

Se entiende que las condiciones laborales permiten al trabajador sentirse seguro y motivado a cumplir con las actividades propias de su cargo.

- ***Relaciones interpersonales***

Las personas somos seres sociales que interactúan con otras personas, lo mismo ocurre en el ámbito laboral.

Sobre estas relaciones interpersonales, Chiavenato (2009) señala: “son aquellas [...] que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones [...] diarias] con los semejantes, [o] compañeros de trabajo” (p. 87).

Ello indica que las relaciones interpersonales constituyen un medio que permite estrechar lazos entre los trabajadores de una institución, lo cual denota que se sientan a gusto en la entidad.

#### ***1.8.1.2.2. Factores intrínsecos.***

Los trabajadores que logren motivarse por factores extrínsecos se desenvuelven satisfactoriamente en su centro laboral, pero resulta necesario que existan factores propios del trabajador, lo cual ayude a dirigir las acciones hasta lograr los objetivos de la institución por convicción, evidenciando que se cuentan con las capacidades y habilidades para desempeñar el puesto laboral.

Esta forma de motivación se refiere al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la

productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. (Chiavenato, 2009, p. 245)

Es decir, los factores intrínsecos están relacionados con hacer cosas que nos gustan en base a las competencias que se tienen, en conjunto logran encaminar al trabajador para que alcance los objetivos institucionales, sin embargo, en escenarios negativos, podrían constituir un serio problema para la entidad porque el trabajador no encontrará sentido a las funciones que le son asignadas, generando, por tanto, un bajo desempeño laboral. “Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal. Es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo” (Orbegoso, 2016, p. 76).

Ante ello, se entiende que los factores intrínsecos se producen cuando se reciben recompensas internas y personales, las cuales son provocadas por la conducta del propio trabajador y que genera mejoras en las actividades que realiza.

- ***Desarrollo personal***

Las personas generalmente se plantean objetivos en sus vidas, en el cual se incluyen actividades que permiten el desarrollo del potencial de las habilidades de un individuo.

Podemos definir el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida. (Don gil y Cano, 2014, p. 2)

El autor indica que un trabajador utiliza técnicas para alcanzar los objetivos de la institución, por lo cual se impulsa el verdadero potencial de los mismos.

- ***Sentido de competencia***

Toda persona antes de iniciar una actividad, necesita tener confianza en sus propios conocimientos y habilidades. “El sentido de competencia está referido a sentirse capaz de realizar una actividad o tarea y considerar además que se poseen las habilidades indispensables para ello” (Orbegoso, 2016, p. 78)

El autor refiere que el sentido de competencia es la convicción que tiene un trabajador para hacer frente a las funciones encomendadas porque se siente que se encuentra suficientemente capacitado y preparado para afrontar cualquier situación imprevista, por lo cual es capaz de asumir responsabilidades en la entidad.

### **1.8.1.3. Teorías de la motivación.**

#### ***1.8.1.3.1. Teoría jerárquica de las necesidades de Maslow.***

En 1964, Maslow clasificó la motivación desde una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando sus necesidades en una pirámide considerando dos categorías. En la primera, de necesidades primarias, se toma en cuenta dos niveles, el de necesidades fisiológicas como alimentación, sueño y abrigo, y en el segundo nivel de necesidades de seguridad, en el que se busca proteger contra el peligro para garantizar la supervivencia de la persona. En la segunda categoría, de necesidades secundarias se consideran tres niveles, de necesidades sociales como el afecto, amistad, participación y amor, en el siguiente nivel se tiene las necesidades de autoestima como la valoración propia, y en el tercer nivel, las necesidades de autorrealización, que conduce a la persona a desarrollar su máximo potencial y superarse (Peña y Villón, 2018).

#### **1.8.1.3.2. Teoría X-Y de McGregor.**

En 1960, Douglas McGregor propuso dos posiciones distintas de ver a los trabajadores, la teoría X básicamente negativa y la teoría Y básicamente positiva. En la primera se considera que los gerentes adoptan cuatro suposiciones: a los empleados les disgusta trabajar y cuando sea posible lo evitarán, ya que les disgusta trabajar, deben ser reprimidos o amenazados con castigos para que se logren los objetivos, los trabajadores evitarán responsabilidades y la mayoría son poco ambiciosos en desarrollarse. Por otro lado, en la teoría Y, se considera que, los empleados perciben el trabajo de forma natural, ejercerán la autodirección y el autocontrol al estar comprometidos con sus objetivos, los trabajadores aceptan responsabilidades y toman decisiones innovadoras. Así, estas teorías como métodos que podrían maximizar la motivación del trabajador (Ramírez, Abreu y Badi, 2008).

#### **1.8.1.3.3. Teoría del establecimiento de las metas.**

En 1969, Locke señaló que las personas imponen sus metas con el fin de lograrlas. Así, la teoría considera que trabajar hacia una meta es base fundamental para la motivación del trabajo que realiza, ya que las metas le muestran al trabajador el camino correcto y los esfuerzos necesarios que deben aportar para alcanzar sus objetivos (Peña y Villón, 2018).

#### **1.8.1.3.4. Teoría de McClelland.**

En 1970, McClelland señaló que los trabajadores tienen tres motivaciones, las necesidades de logro, afiliación y poder, ello predispone a las personas a comportarse en formas que afectan su desempeño en sus tareas. Los trabajadores con alta necesidad de logro buscan distinguirse por hacer bien sus funciones, disfrutan al tener responsabilidades. Las personas motivadas por el poder, buscan controlar a los demás, que

se haga lo que ellas desean, mientras que las personas con necesidad de afiliación se interesan en la calidad de sus relaciones personales (Araya y Pedreros, 2013).

#### **1.8.1.3.5. Teoría Erc de Alderfer.**

En 1972, Alderfer, fundamentado en la Teoría de Maslow, plantea tres motivaciones básicas: motivaciones de existencia que incluye necesidades fisiológicas y de seguridad, motivación de relación, que incluye interacción social con otras personas, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo, y finalmente motivación de crecimiento, la cual busca el desarrollo y crecimiento personal (Peña y Villón, 2018).

#### **1.8.1.3.6. Teoría de los dos factores de Herzberg.**

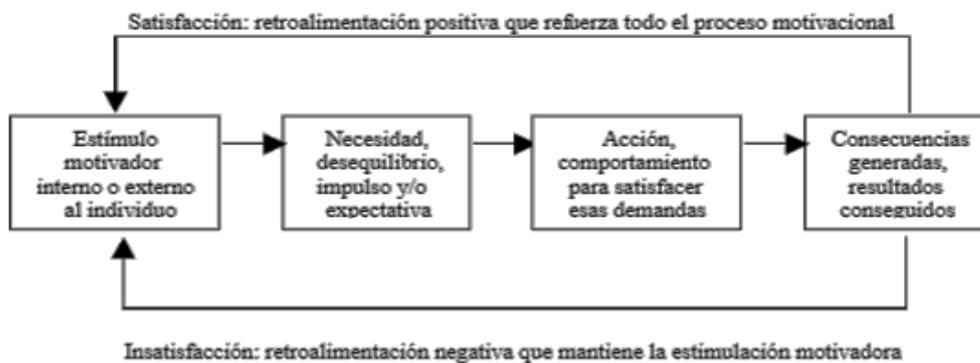
En el año 2000, Chiavenato clasificó la motivación en dos factores. El primer factor, higiénico, considera las condiciones físicas y ambientales del trabajo, incluyendo salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales, oportunidades y mecanismos de motivación para los trabajadores. El segundo factor, motivacional, está relacionado con las actividades inherentes al puesto de trabajado, incluye la realización del trabajo, logro, las responsabilidades, los reconocimientos, y uso de habilidades que satisfacen en el tiempo y mejoran la productividad organizacional (Peña y Villón, 2018).

El supuesto básico del autor es que los dos factores motivación-higiene son factores distintos, pero no polos opuestos. Para Herzberg, la política de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo y salario son factores de higiene que, si bien son adecuados, no genera que los empleados estén motivados, para ello, sugiere enfatizar en el logro, reconocimiento, responsabilidades y crecimiento (Ramírez, Abreu y Badii, 2008).

#### **1.8.1.4. Ciclo de la motivación.**

El proceso de motivación inicia con una persona estimulada de forma constante por motivadores externos (ambientales y/o sociales) como internos (fisiológicos y psicológicos), lo que le origina un conjunto de necesidades, expectativas e intereses que rompen el equilibrio homeostático interno. El desequilibrio generado proporciona energía para la persona, lo cual le sirve de impulso para poner en marcha comportamientos dirigidos a satisfacer los motivadores. De tener éxito las acciones, se refuerza el proceso y se aumenta la probabilidad de repetirse en futuras ocasiones, en caso contrario se pone en marcha nuevas estrategias buscando restablecer la hedónica armonía inicial. Cuando no se obtiene una motivación adecuada se generan efectos psicológicos y/ fisiológicos negativos que repercuten en la institución. Asimismo, además de las variables mencionadas que intervienen en el ciclo de motivación, también cobran relevancia las características personales e individuales de cada trabajador, así como factores de la organización que inciden de forma transversal en los procesos (González y bretones, 2009).

*Figura 1.* Ciclo de la motivación



La figura muestra que el ser humano se encuentra dentro de un medio circulante donde se presentan estímulos o restricciones que influyen en la conducta de los trabajadores. Es innegable que los trabajadores tienen diversas necesidades, pero es posible que se presenten barreras que impidan satisfacerlas, produciéndose así la frustración, lo que mantiene al trabajador en un estado de desequilibrio. Por ello, se requiere que las

instituciones cuiden de aspectos básicos para mantener la motivación en los trabajadores, tales como remuneración, ambiente de trabajo, tareas, reconocimientos, entre otros.

#### **1.8.1.5. Beneficios de la motivación.**

Huilcapi, Jácome y Castro (2017) consideran que cuando las instituciones se preocupan por sus trabajadores, su imagen mejora, debido a los siguientes resultados:

- Mayor compromiso de los trabajadores con la institución que genera mayor implicación en el alcance de las metas.
- Mejora el rendimiento laboral, los servicios son más eficientes y eficaces.
- Incremento de creatividad en la solución de problemas.
- Reducción de inconvenientes para la institución, menores accidentes, asistencia puntual, mejores relaciones interpersonales, disminución de los niveles de estrés.
- Aumento de los niveles de competitividad empresarial, ya que los trabajadores se sienten bien, están preparados para enfrentar mejor los cambios del mundo globalizado.
- Menos fugas de talento humano, ya que, al sentirse motivados en su empleo, tienden a quedarse a pesar que en otras instituciones les ofrezcan mejores condiciones salariales.
- Mejor imagen de la institución como buen empleador, lo que atrae a otros trabajadores valiosos.

### ***1.8.2. Desempeño laboral***

#### **1.8.2.1. Definición del desempeño laboral.**

Las instituciones necesitan que sus trabajadores demuestren un alto desempeño laboral, efectuando sus funciones y tareas que exige su puesto de trabajo. Asimismo, es necesario que se evalúe el desempeño del trabajador para poder implementar estrategias que encaminen a la institución hacia la consecución de los objetivos. “Por desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (Franklin & Krieger, 2011, p. 93).

Es decir, el desempeño laboral determina si un trabajador contribuye a lograr los objetivos de la entidad teniendo en cuenta no solo los resultados individuales, sino también otros factores.

En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una sola descripción de puestos de trabajo: sin embargo, las compañías actuales, requieren de más información [...] El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado. (Robbins y Judge, 2013, p. 555)

Los paradigmas actuales han generado que las instituciones esperen que sus colaboradores aporten a la institución no solo con sus conocimientos técnicos, sino también con episodios conductuales que permitan que la institución alcance sus objetivos deseados.

### **1.8.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.**

Los autores indican que el desempeño laboral no puede ser medido exclusivamente por el logro de las tareas de un trabajador, requiere también que sean tomadas en cuenta el comportamiento que tiene con otros trabajadores y con la institución.

#### ***1.8.2.2.1. Resultados de la tarea individual.***

Una de las principales tareas que debe desarrollar una entidad pública es la evaluación del desempeño de los trabajadores con el fin de observar el cumplimiento individual de los fines de la institución.

Si el fin es importante, más que los medios, entonces la administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado. Si se utilizan los resultados, un gerente de planta podría ser evaluado con criterios tales como la cantidad producida, desperdicios generados y el costo por unidad de producción. De manera similar, un vendedor se evaluaría sobre la base de su volumen de ventas en el territorio, el incremento en dinero por sus ventas y el número de nuevas cuentas que haya logrado. (Robbins y Judge, 2009, p. 595).

En base a lo expresado por el autor, la evaluación de la tarea individual considera la actuación de un trabajador sobre sus funciones y tareas que exige su puesto de trabajo.

- ***Eficacia***

Los logros de una institución se deben a las actividades que desarrollan los trabajados. “La eficacia suele describirse como hacer las cosas correctas, es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas” (Azaura, 2013, p. 2).

Los trabajadores requieren realizar prácticas eficaces para cumplir sus funciones.

Para Calvo, Pelegrín y Gil (2018), la eficacia “indica el cumplimiento de los objetivos, lo cual puede conducir al éxito de las organizaciones” (p. 105). Los autores consideran que un trabajador eficiente evidencia que aporta de forma sustancial a cumplir con los objetivos de la institución.

- *Eficiencia*

Los trabajadores deben ser capaces de generar resultados positivos a una entidad.

La eficiencia es la comparación entre lo que se produce o se lleva a cabo en realidad y lo que se puede lograr consumiendo la misma cantidad de recursos (dinero, tiempo, mano de obra, etc.). Para ser más eficiente, se debe implementar mejoras tendientes a la reducción de los desperdicios en su empresa. Esto aumentará su productividad. (Orbegoso, 2016, p. 54)

Por tanto, la eficiencia además de tener presente el cumplimiento de las metas, se relaciona con el uso de los recursos de la institución. Por su parte, Calvo, Pelegrín y Gil (2018) señalan lo siguiente:

Representa una necesidad de hacer las cosas correctamente haciendo énfasis en la utilización de los recursos de forma adecuada, establecen la relación de los recursos suministrados y los resultados recibidos; así como la capacidad de actuación del sujeto económico en la medición de los gastos y efectos medidos como resultados. (p. 105)

Ambos autores coinciden en referir que la eficiencia obtiene mejores resultados a partir de una baja cantidad de recursos de la institución, por tanto, el trabajador aporta sustancialmente a la institución con sus actividades.

#### **1.8.2.2.2. Desempeño grupal.**

A través del desempeño del grupo, es posible medir los resultados de la misma manera siguiendo un el rendimiento laboral de todos los integrantes de una determinada área, incluyendo aspectos como el uso adecuado de los recursos, la asistencia al trabajo y el uso eficiente del tiempo (Salgado y Cabal, 2011).

Al respecto, Jaramillo (2012) señala:

Cuando se forma un equipo intervienen fuerzas psicológicas que van desde la confraternización hasta la lucha abierta entre motivaciones, intereses, actitudes, conductas e ideas de las distintas personalidades que lo componen. Dichas confrontaciones deben promover el cambio y soluciones adecuadas, justamente porque cada uno aporta y ejerce la función que más se adecua a su personalidad, habilidades y conocimientos. En la medida que avanza el trabajo en equipo se identifican las funciones de cada uno, estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros. (p. 8)

Se entiende que el desempeño laboral grupal implica que todo el equipo de una institución trabaje mano a mano de forma conjunta para realizar sus actividades con el objetivo de brindar un mejor servicio a la población. Es necesario tener presente que se debe contar y compartir los conocimientos, habilidades y capacidades para que todos los miembros de la institución sean capaces de desempeñarse adecuadamente.

Podemos mencionar entonces las siguientes características:

- ***Interdependencia***

Dentro de una institución pública se requiere de una relación de dependencia recíproca entre los trabajadores de las diversas áreas para laborar de forma integrada en la búsqueda de los objetivos institucionales presentando un desempeño laboral alto.

Estrada (2011) señala que está “referido a que los integrantes reconozcan que necesitan no solo sus habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias sino las de los otros para poder alcanzar los objetivos propuestos” (p. 129).

El autor explica que la interdependencia laboral exige a los trabajadores la coordinación entre ellos, que sean capaces de prestar y solicitar apoyo cuando sea necesario, todo ello considerando un objetivo en común.

- ***Interacción***

Todo individuo es considerado como un ser en constante interacción con el entorno que lo rodea, teniendo notoriedad en el ámbito laboral porque involucra mantener buenas relaciones sociales que permitan la adecuada convivencia y el trabajo en conjunto.

Estrada (2011) señala que la interacción es aquella “donde cada uno de los miembros del equipo cumple un rol que le complementa con los demás integrantes” (p. 129).

Según el autor, se concibe a la interacción laboral como una relación entre los trabajadores, esencial en la institución, y donde todos los participantes salen beneficiados porque existe cooperación entre los mismos permitiendo alcanzar los objetivos en común.

- ***Identidad***

Estrada (2011) indica que la identidad está “encaminada a definir y ser coherente con los valores, creencias, costumbres comunes, que permitan identificar al equipo como

único” (p. 129). Ello se considera como parte de la personalidad de un trabajador, para evitar ser proclives a desarrollar las actividades sin tener un sentido ni orientación.

“Representar a la organización eficazmente defendiéndola y expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos o circunstancias. Compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y procedimientos de la misma, y proponiendo sugerencias”. (Gorriti, 2014, p. 8)

La identidad de una persona determina sus rasgos dentro de la sociedad, es así que una persona identificada con su institución generará un mejor desempeño de su labor porque se siente parte de ella y comparte los objetivos trazados por los altos funcionarios.

#### ***1.8.2.2.3. Comportamientos.***

Es importante que en el trabajo exista un buen comportamiento por parte de los trabajadores para crear vínculos cordiales y respetuosos.

En muchos casos, es difícil identificar resultados específicos que se atribuyan directamente a las acciones de un empleado. Esto es en particular cierto en el personal que se desempeña en puestos de asesoría o apoyo y en los individuos cuyas asignaciones de trabajo forman parte intrínseca del esfuerzo de un grupo. Se evaluaría con facilidad el desempeño del grupo, pero habría dificultades para distinguir con claridad la contribución de cada uno de sus miembros. (Robbins y Judge, 2009, p. 596)

Ello refiere que la forma cómo se comporta un trabajador es un indicador que mide la ejecución en su puesto de trabajo y reconocer si el desarrollo de la misma aporta positivamente a la empresa.

- *Ayudar a otros*

Saber trabajar en equipo denota que una persona posee no solo las habilidades sociales para relacionarse, sino también habilidades cognitivas que logra transferir en el proceso de apoyo hacia su compañero de trabajo.

Para muchos puede significar intromisión, mientras que otros se mostrarán agradecidos de recibir una mano cuando están atareados. Cada vez que alguien podría necesitar la ayuda de un compañero, no se debe dudar en ofrecerla, eso sí, debe hacerse en voz baja para no exponerlo ante el resto. (Universia, 2015, pp. 12)

Se considera que ayudar a otros compañeros de trabajo no solo representa una actividad loable por la acción, sino también se relaciona con el buen rendimiento del trabajador en la empresa porque demuestra tener capacidades para participar en nuevas áreas.

- *Sugerir mejoras*

Los trabajadores participan por largas horas en las instituciones, por tanto, tienen un elevado conocimiento sobre los problemas que existen en ella.

Las sugerencias de los empleados pueden ayudar a recibir aportaciones valiosas que ayuden a la mejora continua de la empresa. Esto además ayuda a los directivos a conocer si existen problemas a solucionar o medidas que se han de tomar. (Gestión, 2015, pp. 5-6)

Ello refiere que las sugerencias de los trabajadores denotan que existe una participación activa por su parte, favoreciendo a la institución con sus ideas.

### **1.8.2.3. Teoría del desempeño laboral.**

La teoría de la equidad explica la percepción de un trabajador según el trato que recibe. Así, la lealtad a la institución será expresada en buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo. El buen trato es un elemento fundamental para los trabajadores, quienes reaccionarán con un mayor rendimiento laboral y compromiso con la institución (Klingner y Nabal Dian, 2002).

### **1.8.2.4. Ciclo de la administración del desempeño laboral.**

La administración del desempeño es un ciclo dinámico que busca la mejora de la institución como un ente integrado. En la primera etapa denominada conceptualización, la institución identifica el mejor rendimiento al que deben alcanzar los trabajadores. La segunda fase, desarrollo, es aquella donde la institución examina dónde el rendimiento actual varía según los niveles deseados, siendo posible el uso de un sistema de soporte integrado. La tercera etapa de implementación incluye mecanismos de monitoreo del desempeño de los trabajadores, seguido de revisiones periódicas. La cuarta etapa de retroalimentación, es importante para que los trabajadores separen los puntos que deben reforzar para mejorar su desempeño en aras de mejorar el desempeño integral de la compañía. Finalmente, en la evaluación, se utilizan medidas de desempeño para monitorear los indicadores y conocer si los trabajadores responden a los objetivos de la institución (Pérez, 2009).

*Figura 2* Ciclo de la administración del desempeño laboral



#### 1.8.2.5. Evaluación del desempeño laboral.

Las instituciones buscan evaluar el desempeño de sus trabajadores a través de un sistema formal de revisión, la evaluación se convierte en un procedimiento estructural y sistemático para evaluar los comportamientos y resultados en el trabajo, también considera el grado de absentismo, para poder conocer en qué medida es productivo el trabajador, evaluar si alcanzó las metas propuestas (Chiang y San Martín, 2015).

La evaluación del desempeño laboral permite implantar nuevas políticas de compensación y refuerza la toma de decisiones para ascensos y reconocimientos, permite conocer si es necesario volver a capacitar a los trabajadores y detectar errores en el diseño del puesto. Es necesario que la evaluación no se restrinja a un juicio superficial y unilateral, sino un análisis más específico, ya que es una herramienta para mejorar los resultados de la institución para alcanzar los resultados esperados (Pérez, 2009).

### 1.9. Definición de términos básicos

**Ambiente de trabajo:** “condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas condiciones, disposición de los elementos

acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral” (Palmar y Valero, 2014, p. 167).

**Desempeño:** “para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo; a través de los cuales logra cumplir, de la manera más eficaz, eficiente y efectiva posible” ((Palmar y Valero, 2014, p. 162).

**Esfuerzo del empleado:** “en muchas organizaciones se aprecia el nivel de esfuerzo que el empleado ponga para llevar a cabo su tarea. El esfuerzo individual es susceptible de juicio subjetivo y se da para las distorsiones preceptuales y prejuicios” (Amorós, 2007, p. 56).

**Motivación:** “Es la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección, la intensidad y el sentido del comportamiento” (González, 2008, p. 52).

**Motivación extrínseca:** “es aquella dirigida hacia una meta parcial, cuyos motivos se encuentran fuera de ella” (González, 2008, p. 115).

**Motivación intrínseca:** “es aquella que encuentra su satisfacción en la obtención de la propia meta que se propone por sentirse útil, por su naturaleza interesante, etc.” (González, 2008, p. 115).

**Necesidad de afiliación:** “la necesidad de establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otros dentro de la organización” (Díaz, Díaz y Morales, 2014, p. 65).

**Necesidad de logro:** “deseo de hacer bien las cosas en relación a un estándar de excelencia, esto es lo que verdaderamente motiva a las personas a buscar “éxito en competencia con un estándar de excelencia” (Díaz, Díaz y Morales, 2014, p. 65).

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Enfoque de investigación**

La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo. Según Sánchez, Reyes, & Mejía (2018) indican que el enfoque es cuantitativo:

Las investigaciones que se realizan con este enfoque utilizan la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confían en la medición numérica, en el conteo y, frecuentemente, en el uso de la estadística, para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población. (p.59)

El enfoque cuantitativo permitió medir las características de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Asimismo, permitió la corroboración de la hipótesis de investigación.

#### **2.1.2. Tipo de investigación**

La investigación fue aplicada. Valderrama (2013) enuncia lo siguiente:

La investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta. Este tipo de investigación es la que realiza [...] para conocer la realidad social, económica, política y cultural en su ámbito, y plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas planteados. (p. 165)

Por tanto, como la investigación se buscó el beneficio de la sociedad llevando a cabo la solución del problema general y específicos planteados partiendo de bases teóricas fue de tipo aplicada.

Dado su alcance y análisis, fue correlacional. Los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

Lo cual indica que la investigación busco conocer el grado de asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Luricocha.

### **2.1.3. Diseño de investigación**

En cuanto al diseño fue no experimental - transversal.

El diseño no experimental es un tipo de investigación que se caracteriza por la imposibilidad de manipular las variables independientes. Aquí, solo se observan los fenómenos tal como se producen naturalmente, para después analizarlos. A este tipo de investigación no experimental no se puede asignar aleatoriamente sujetos a determinadas condiciones. (Díaz, 2009, p. 121)

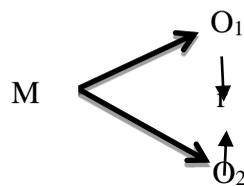
Dado que la investigación no se manipulo las variables

Según el momento de estudio, fue transversal.

Estos diseños se especializan en recolectar datos en un momento determinado. Su propósito es describir variables, analizar su incidencia y las posibles interrelaciones que existen entre variables de interés. Puede estudiarse más de un grupo o subgrupos de objetos de investigación. (Díaz, 2009, p. 122)

Al realizar el estudio en el 2019, la investigación constituye ser de tipo transversal.

El diagrama que lo representa es el siguiente



**Donde:**

**M:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha

**O<sub>1</sub>:** Motivación

**O<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

**r :** Relación

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

Según Hernández et al. (2014) indican que una población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p.174).

La presente investigación considero una población de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha.

### 2.2.2. Muestra

Hernández et al. (2014) afirma: “muestra es, en esencia, un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p.173).

La muestra para la presente investigación, estuvo conformada por el total de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Luricocha. Por lo tanto, la muestra fue la misma cantidad de la población.

### **2.3. Técnicas para la recolección de datos**

Para contar con los datos de las variables de estudio, la investigación consideró la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Sobre ellos, López y Fachelli (2015) refieren lo siguiente:

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto (p. 8).

Por lo cual, la presente investigación considero un cuestionario conformado por 15 ítems para medir la variable motivación y otro de la misma cantidad de ítems para medir el desempeño laboral de los trabajadores. El instrumento será tipo Likert, porque considera las siguientes opciones: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.

## **2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos**

Sobre la validez de los instrumentos, Carrasco (2018) manifiesta que “constituye la capacidad para que estos, puedan medir de manera objetiva, precisa, veraz y auténtica, aquello que se desea medir de una variable(es) en estudio” (p. 336).

La presente investigación realizará la validez del instrumento mediante juicio de expertos, teniendo en cuenta su alto nivel de conocimiento en la materia en cumplimiento a las exigencias propuestas por la universidad.

Mientras que la confiabilidad del instrumento, según refiere Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) “un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas” (p. 277).

Para confiabilizar el instrumento se realizó una prueba piloto que permitió mejorar y replantear las preguntas de cada instrumento de estudio. Para ello, se empleó la prueba estadística Alfa de Crombach, para el instrumento de motivación y desempeño laboral se obtuvo 0.801 y 0.845 respectivamente, lo cual indica que los ítems no presentan contradicciones. En base a dichos resultados se aplicó el instrumento en la muestra de estudio. (Ver anexo 2)

## **2.5. Procesamiento y análisis de datos**

En cuanto al procesar los datos recolectados de la presente investigación, se tomó en cuenta el siguiente procedimiento: (1) Se ordenó y clasificó la información. (2) Se tabuló y organizó en tablas y gráficos los datos obtenidos de los cuestionarios. (3) Se realizó un tratamiento estadístico a las variables en el programa SPSS V24. (5) Se analizó la información.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación tuvo en cuenta los principios éticos relacionados con la propiedad intelectual, el derecho de la información y el respeto a los derechos descritos en el Art. 2 de la Constitución Política del Perú.

Se respetó la autenticidad de los resultados, la confiabilidad y confidencialidad de los datos conseguidos de cada trabajador en la Municipalidad Distrital de Luricocha, además se tomará en cuenta el anonimato de los encuestados, se desarrollará de acuerdo al manual APA.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

##### Análisis descriptivo de la variable 1: Motivación

Tabla 2

*Motivación*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	28.0
Regular	26	52.0
Alta	10	20.0
Total	50	100.0

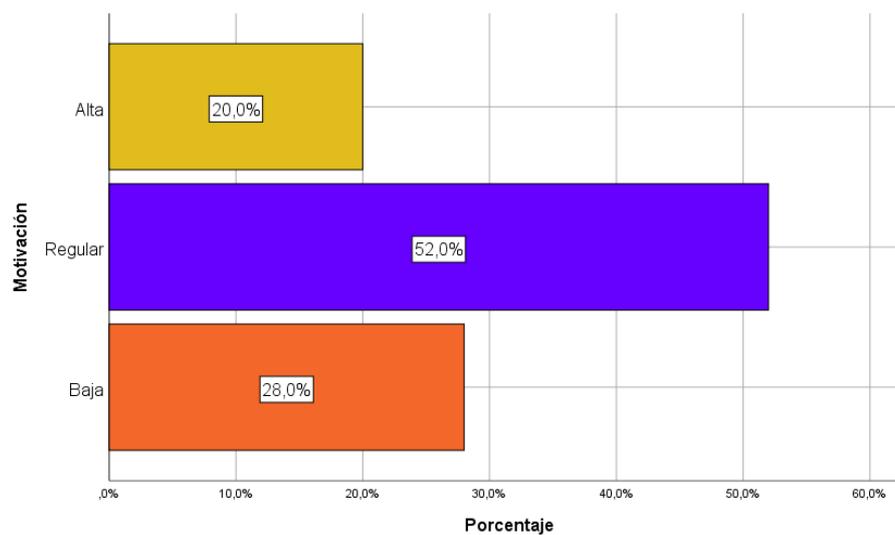


Figura 3 Motivación

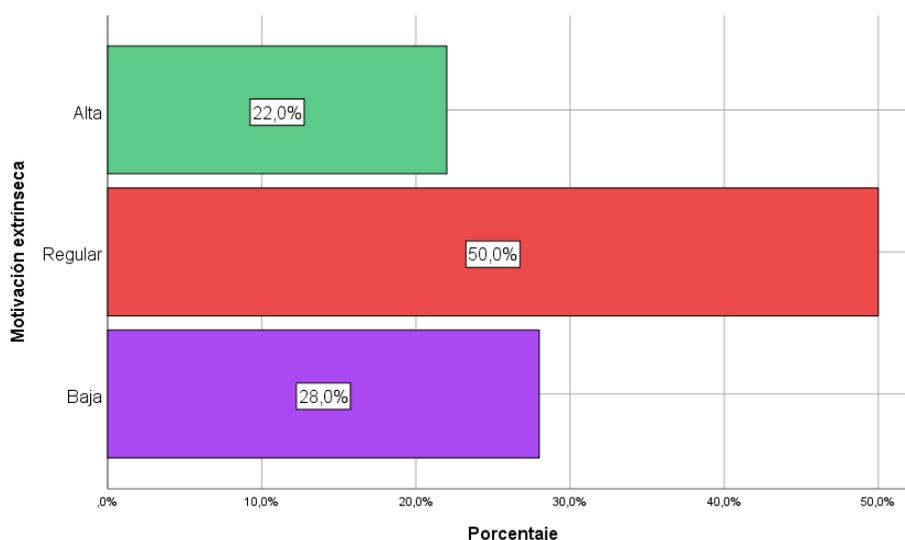
En la tabla 2 y figura 3 se puede evidenciar la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 20% presenta motivación alta, el 52% presenta motivación regular y 28 presenta motivación baja. Por tanto, se evidencia una mayor frecuencia en una motivación regular.

### **Análisis descriptivo de la dimensión 1: Motivación extrínseca**

Tabla 3

#### *Motivación extrínseca*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	28.0
Regular	25	50.0
Alta	11	22.0
Total	50	100.0



*Figura 4* Motivación extrínseca

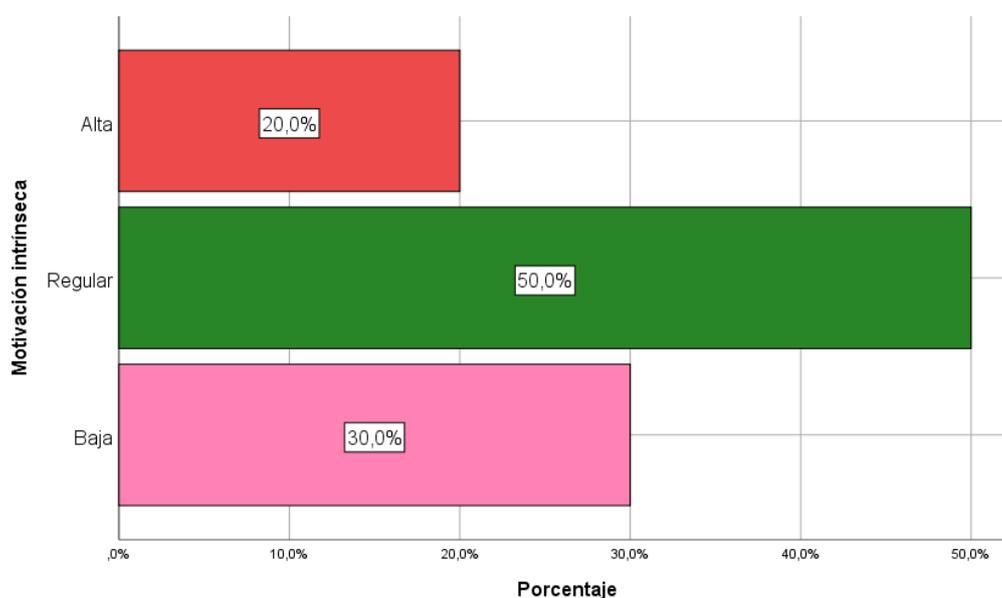
En la tabla 3 y figura 4 se puede evidenciar la motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 22% presenta motivación extrínseca alta, el 50% presenta motivación extrínseca regular y 28 presenta motivación extrínseca baja. Por tanto, se evidencia una mayor frecuencia en una motivación extrínseca regular.

## Análisis descriptivo de la dimensión 2: Motivación intrínseca

Tabla 4

### *Motivación intrínseca*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	30.0
Regular	25	50.0
Alta	10	20.0
Total	50	100.0



*Figura 5* Motivación intrínseca

En la tabla 4 y figura 5 se puede evidenciar la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 20% presenta motivación intrínseca alta, el 50% presenta motivación intrínseca regular y 30% presenta motivación intrínseca baja. Por tanto, se evidencia una mayor frecuencia en una motivación intrínseca regular.

## Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral

Tabla 5

### *Desempeño laboral*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	32.0
Regular	21	42.0
Alta	13	26.0
Total	50	100.0

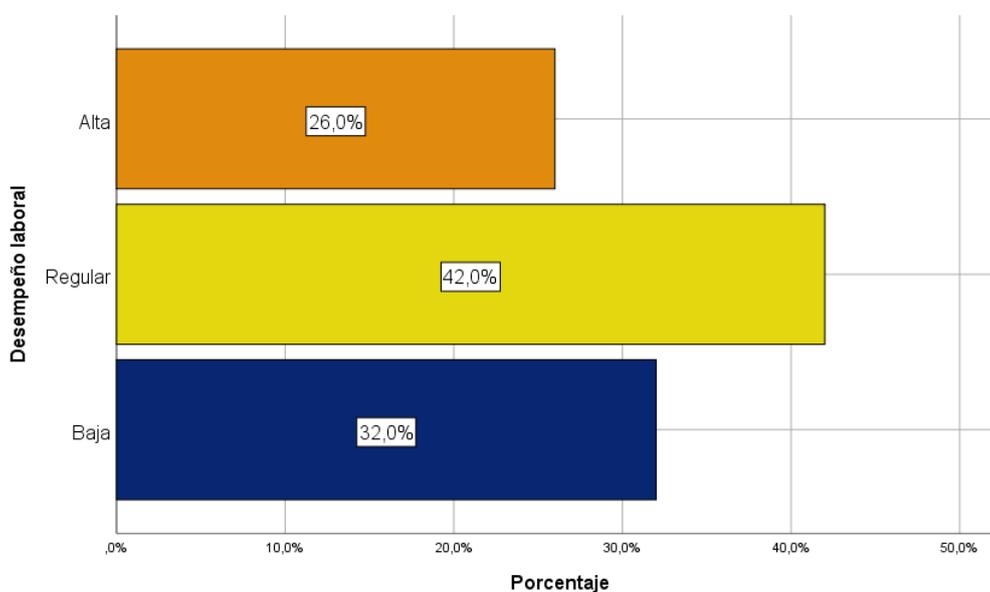


Figura 6 Desempeño laboral

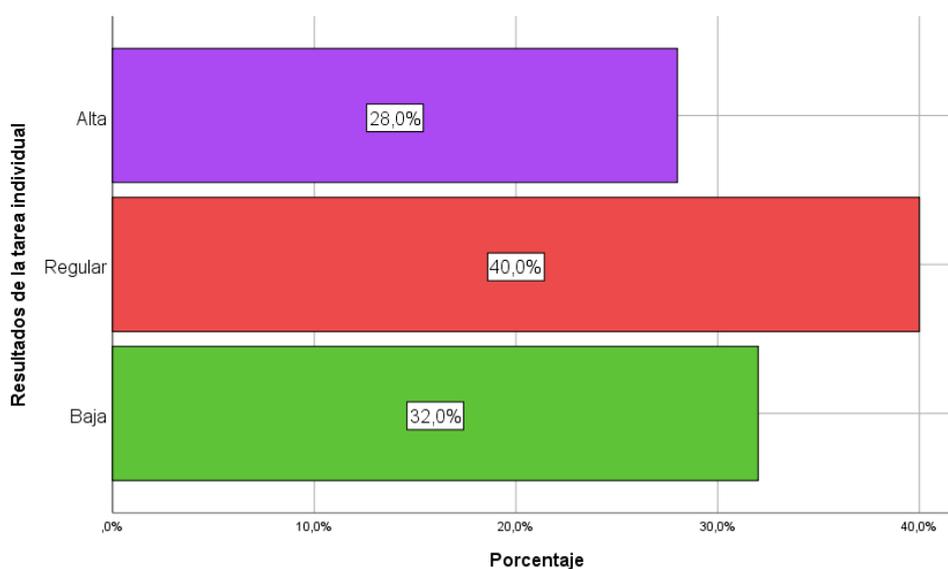
En la tabla 5 y figura 6 se puede evidenciar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 26% presenta un alto desempeño laboral, el 42% presenta un desempeño laboral regular y 32% presenta un bajo desempeño laboral. Por tanto, se evidencia una mayor frecuencia en un desempeño laboral regular.

## Análisis descriptivo de la dimensión 1: Resultados de la tarea individual

Tabla 6

*Resultados de la tarea individual*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	32.0
Regular	20	40.0
Alta	14	28.0
Total	50	100.0



*Figura 7* Resultados de la tarea individual

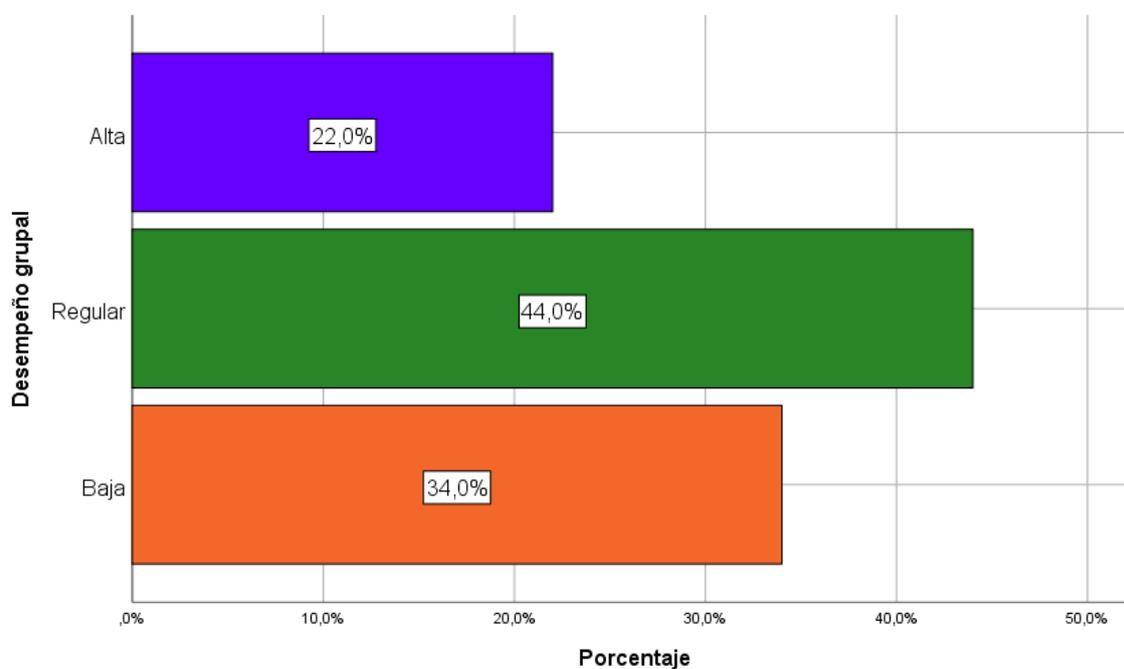
En la tabla 6 y figura 7 se puede evidenciar resultado de la tarea individual de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 28% presenta un alto resultado de la tarea individual, el 40% presenta resultado de la tarea individual regular y 32% presenta un bajo resultado de la tarea individual. Por tanto, se evidenciar que es regular los resultados de la tarea individual.

## Análisis descriptivo de la dimensión 2: Desempeño grupal

Tabla 7

### *Desempeño grupal*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	34.0
Regular	22	44.0
Alta	11	22.0
Total	50	100.0



*Figura 8* Desempeño grupal

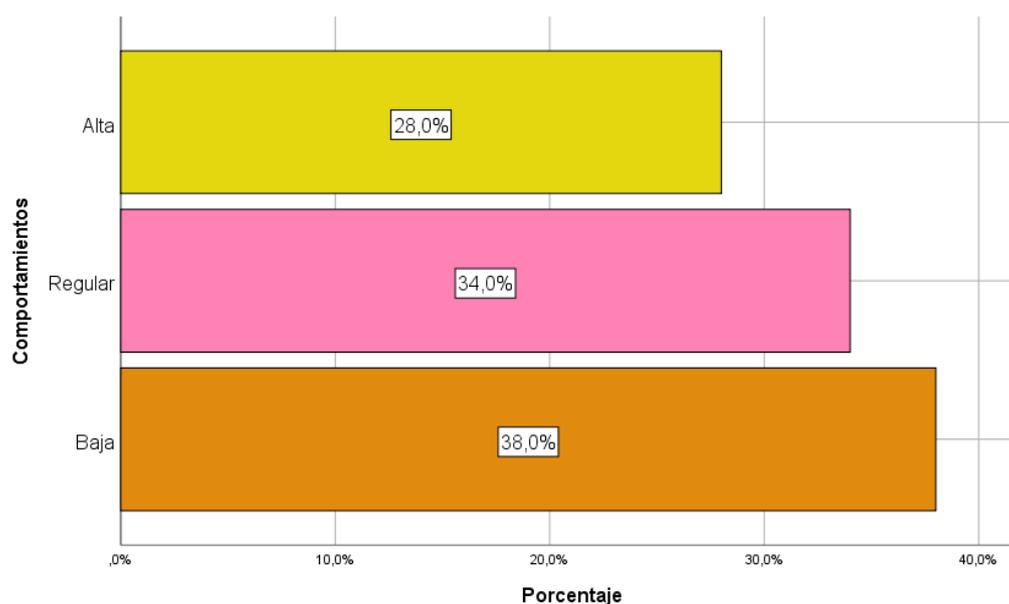
En la tabla 7 y figura 8 se puede evidenciar resultado del desempeño grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 22% presenta un alto desempeño grupal, el 44% presenta un desempeño grupal regular y 34% presenta un bajo desempeño grupal. Por tanto, se evidenciar que es regular el desempeño grupal de los trabajadores de la municipalidad.

### Análisis descriptivo de la dimensión 3: Comportamiento

Tabla 8

*Comportamientos*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	38.0
Regular	17	34.0
Alta	14	28.0
Total	50	100.0



*Figura 9* Comportamiento

En la tabla 8 y figura 9 se puede evidenciar resultado del comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha. Del 100% de los trabajadores encuestados, el 28% presenta un alto comportamiento, el 34% presenta un comportamiento regular y 38% presenta un bajo comportamiento. Por tanto, se evidenciar que es regular el comportamiento de los trabajadores de la municipalidad.

### 3.2.Prueba de normalidad

Tabla 9

*Pruebas de normalidad*

Descripción	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.959	50	0.085
Motivación extrínseca	0.970	50	0.226
Motivación intrínseca	0.963	50	0.115
Desempeño laboral	0.922	50	0.003
Resultados de la tarea individual	0.928	50	0.005
Desempeño grupal	0.931	50	0.006
Comportamientos	0.911	50	0.001

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9 se muestra la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk , ya que la muestra de estudio es 50. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para evidenciar que la variable motivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca presentan una distribución normal. Ya que el p-valor es mayor al nivel de significancia. Por otro lado, la variable desempeño laboral, resultados de la tarea individual, desempeño grupal y comportamiento, no presentan una distribución normal, ya que el p – valor es menor al nivel de significancia del 5%. Por tanto, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

#### 1. Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : La motivación no tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020.

$H_i$ : La motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020

#### 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### 3. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 10

*Correlación entre motivación y desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

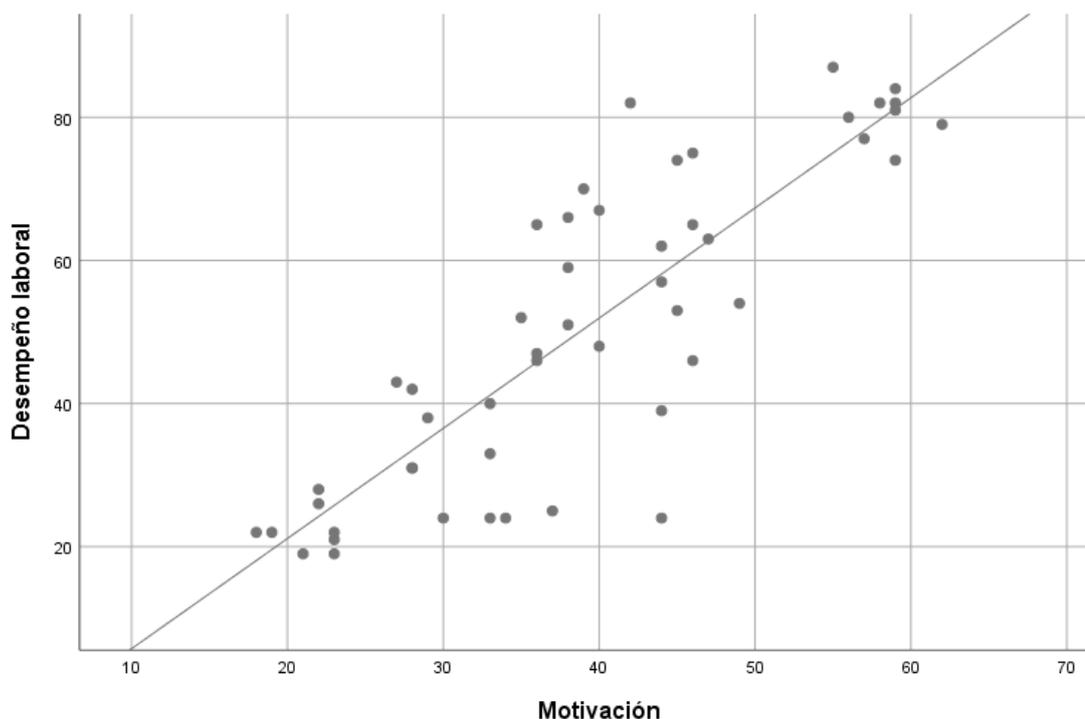


Figura 10 Dispersión entre motivación y desempeño laboral

#### 4. Regla de estadística

$P\text{-valor} > \alpha = 5\% = 0.05$ , No se rechaza la hipótesis nula.

$P\text{-valor} < \alpha = 5\% = 0.05$ , Se rechaza la hipótesis nula.

#### 5. Decisión

En la tabla 10 se observa la correlación Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.845$ . Se indica que, ante una baja motivación de los trabajadores de la municipalidad, el desempeño laboral será baja.



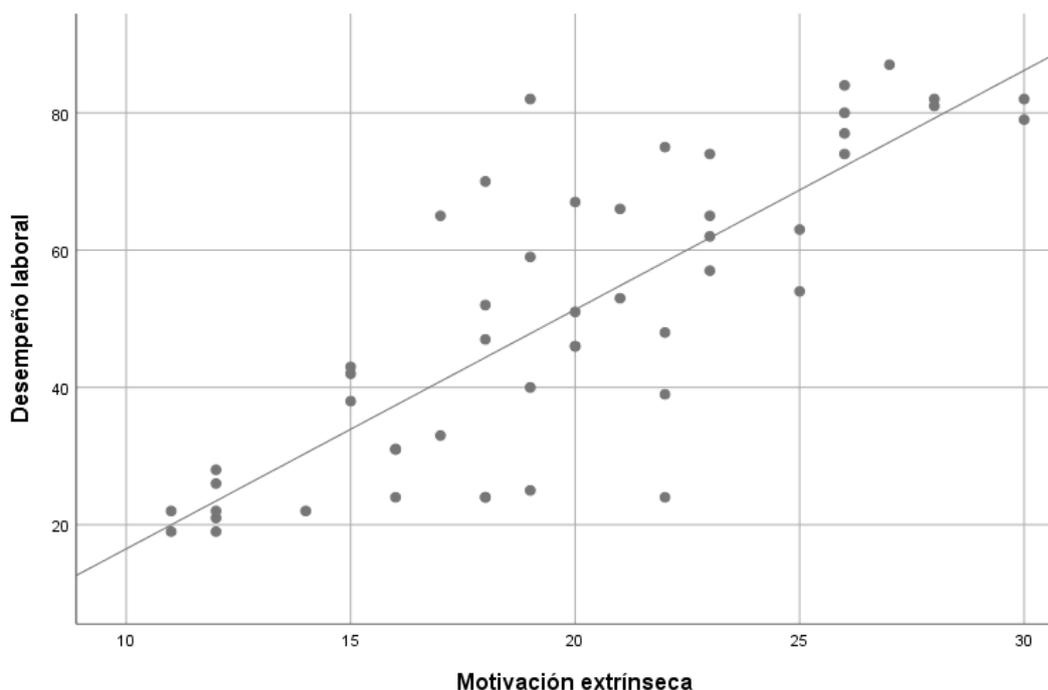


Figura 11 Dispersión entre motivación extrínseca y desempeño laboral

#### 4. Regla de estadística

$P\text{-valor} > \alpha = 5\% = 0.05$ , No se rechaza la hipótesis nula.

$P\text{-valor} < \alpha = 5\% = 0.05$ , Se rechaza la hipótesis nula.

#### 5. Decisión

En la tabla 11 se observa la correlación Rho de Spearman entre motivación extrínseca y desempeño laboral. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación extrínseca presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.815$ . Se indica que, ante una baja motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad, el desempeño laboral será baja.

## Hipótesis específica 2

### 1. Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: Los factores intrínsecos de la motivación no tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

H<sub>i</sub>: Los factores intrínsecos de la motivación tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

### 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

### 3. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 12

*Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral*

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,848**
	N	.	,000
		N	50
	Desempeño laboral		
		Coficiente de correlación	,848**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	50

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

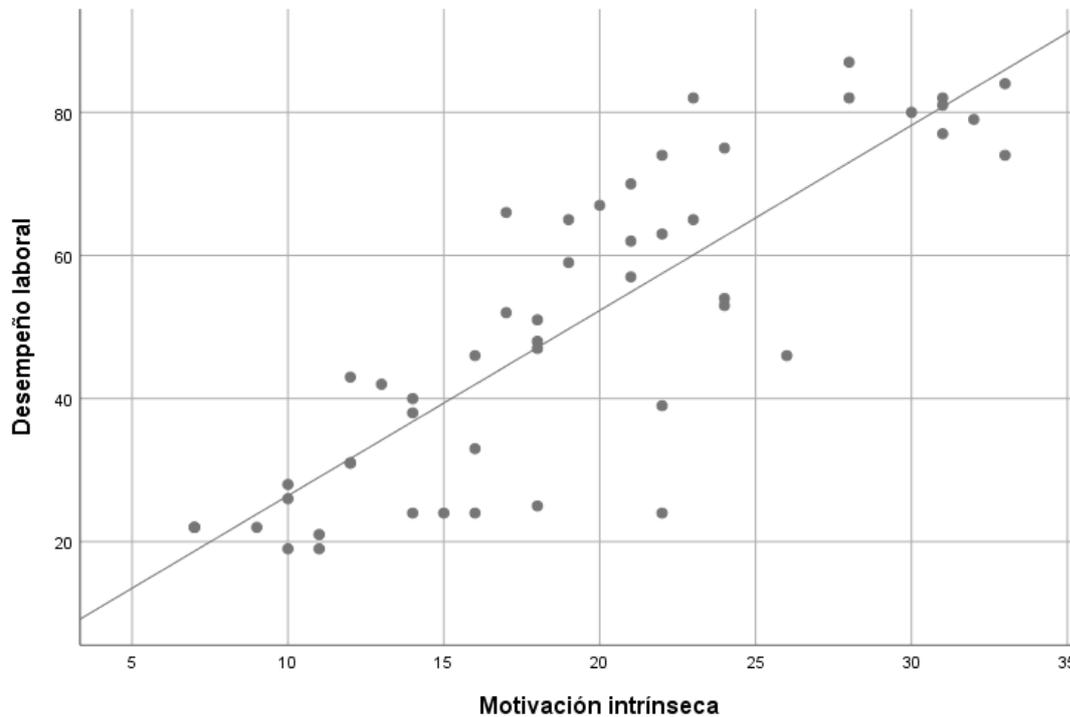


Figura 12 Dispersión entre motivación intrínseca y desempeño laboral

#### 4. Regla de estadística

$P\text{-valor} > \alpha = 5\% = 0.05$ , No se rechaza la hipótesis nula.

$P\text{-valor} < \alpha = 5\% = 0.05$ , Se rechaza la hipótesis nula.

#### 5. Decisión

En la tabla 12 se observa la correlación Rho de Spearman entre motivación intrínseca y desempeño laboral. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación intrínseca presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.848$ . Se indica que ante una baja motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad, el desempeño laboral será baja.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio “*motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020*”, tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

El resultado del objetivo general, muestra que la motivación presenta relación positiva y significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. Además, se encontró una correlación positiva alta  $Rho = 0.845$ . Dicho resultado se encuentra respaldado por Chiavenato (2009) quien manifiesta que “motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno”. (p. 236), Además, “la motivación se encamina hacia las metas, la meta es un resultado específico que quiere alcanzar la persona”. (Hellriegell y Slocum, 2004, p.117). Por otro lado, “el desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (Franklin & Krieger, 2011, p. 93).

Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Díaz y Vega (2018) quien concluye que 44% de colaboradores indicando que el nivel de motivación es “Bueno”, 35% indicaron que el nivel de motivación es “Malo” y solo un 21% de colaboradores indicaron que el nivel de motivación es “Regular”. Asimismo, un 45% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bueno”, y el 28% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 27% de colaboradores indicaron que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad es “Malo”. Además, Olivo (2019) concluye que la existencia de correlación bilateral por coeficiente de correlación de Pearson tanto a nivel de hipótesis general  $p=0,001 < (0,05)$ , como hipótesis específicas HE1  $p=0,004 < (0,05)$ .

Respecto al objetivo específico 1, muestra que los factores extrínsecos de la motivación presentan relación positiva significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. Además, se encontró una correlación positiva alta  $Rho = 0.815$ . Dichos resultados se encuentran respaldados por Chiavenato (2009) Las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las instituciones para motivar a las personas. No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. Además, el desempeño laboral se mide mediante la eficacia de las actividades “La eficacia suele describirse como hacer las cosas correctas, es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas” (Azaura, 2013, p. 2).

Los resultados anteriores guardan relación con la investigación realizada por Cadena (2019) quien concluye que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que considera necesario que se eleven las necesidades sociales a tal fin que se implementen estrategias que eleven la motivación encaminada a la búsqueda de un mejor desempeño laboral. Además, Santacruz (2017) concluye que la baja motivación de los trabajadores genera el bajo desempeño laboral, por lo cual resulta necesario que se apliquen incentivos, reconocimientos, y mejores condiciones físicas y ambientales que mantengan empleados motivados capaces de realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz.

Respecto al objetivo específico 2, muestra que los factores intrínsecos de la motivación presentan relación positiva significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. Además, se encontró una correlación positiva alta  $Rho = 0.848$ . Dichos resultados se encuentran respaldados por “Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal. Es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo” (Orbegoso, 2016, p. 76). Además, “Representar a la organización eficazmente defendiéndola y expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos o circunstancias. Compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y procedimientos de la misma, y proponiendo sugerencias”. (Gorriti, 2014, p. 8).

Dichos resultados guardan relación con la investigación realizada por Sum (2015) quien concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Además, Díaz y Torres (2018) concluye que la mayoría de los encuestados considera que no se encuentran motivados para realizar su labor.

## V. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en base a la prueba Rho de Spearman. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.845$ . Por tanto, queda confirmado la relación entre motivación y desempeño laboral.
2. Se logró determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en base a la prueba Rho de Spearman. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación extrínseca presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.815$ . Por tanto, queda confirmado la relación existente entre motivación extrínseca y desempeño laboral.

3. Se logró determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en base a la prueba Rho de Spearman. A un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo que se puede manifestar que la motivación intrínseca presenta una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha. 2020. Además, se logró un grado de correlación  $Rho = 0.848$ . Por tanto, queda confirmado la relación existente entre motivación intrínseca y desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los trabajadores de la municipalidad distrital de Luricocha, se recomienda capacitar en cuanto a la motivación y desempeño laboral, porque ya que permitirá alcanzar los objetivos y metas institucionales.
2. En cuanto a la motivación extrínseca la municipalidad distrital de Luricocha debe impulsar la satisfacción de las necesidades, mejorar condiciones de trabajo con ambientes adecuados, y equipos renovados.
3. Se sugiere a la municipalidad distrital de Luricocha en cuanto a la motivación intrínseca recompensar los logros, económicamente y reconociendo sus labores, así puedan desenvolverse satisfactoriamente y logrando la productividad.

## REFERENCIAS

- ADP. (2019). *El 46% de los europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. España: RRHH Digital.
- Alfaro Giménez, J., Pina Massachs, M., & González Fernández, C. (2013). *Economía de la empresa*. México: McGraw Hill.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales, Vol. IV, No. 142*, 45-61.
- Azuara, R. (2013). *Organización y estructuras organizacionales*.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Ambato, Ecuador. : Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A., & Gil Basulto, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección, Vol. 12, No. 1*, 96-118.
- Carrasco Díaz, S. (2018). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 14va Ed.* Lima: Editorial San Marcos.
- Cconchuro, F. G. (2019). *La Motivacion y Desempeño laboral de los servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial cotabambas, Tambobamba-Apurimac-2017.Tesis de Licenciatura.Facultad de Administracion.Abancay.Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurimac .*

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo, No. 54*, 159-165.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. 9na Ed.* México: McGraw Hill.
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M., & Morales Cepeda, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, Vol. 7, No. 1*, 59-77.
- Díaz V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril.
- Díaz, L. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santa 2018. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias Empresariales. Chimbote. Universidad Cesar Vallejo.*
- Díaz, N. (2018). *Motivación en el desempeño laboral del personal Docente. diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa. Tesis de licenciatura. Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación. Lugar Guayaquil. Universidad de Guayaquil.*
- Dongil Collado, E., & Cano Vindel, A. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar*. España: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés.
- Dueñas, K. (2018). *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Transportes y comunicaciones de Huancavelica-2018. Tesis de Licenciatura. Facultad de ciencias Empresariales. Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.*
- Eden, R. (2015). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. España: Edenred.
- Estrada, S. (2011). Desempeño en equipos de trabajo para organizaciones cambiantes. *Scientia et Technica, No. 49*, 128-133.

- Evia, M. (2015). *¿Qué motiva a los trabajadores del mundo?* México: Entreprenur.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. Pearson Educación.
- Gamarra, F. (2019). *La Motivación y Desempeño laboral de los servidores Nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac-2017. Tesis de Licenciatura. Facultad de administración. Abancay. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.*
- Gestión. (2015). *Buzones de sugerencias para trabajadores en la empresa.*
- González, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- González, J., & Bretones, F. (2009). Motivación laboral. En V. Zarco, & J. González, *Psicología del trabajo* (págs. 71-90). Madrid: Pirámide.
- Gorriti, M. (2014). *La Evaluación del Desempeño: Concepto, criterios y métodos*. España: Nuevos Enfoques de la gestión de RR.HH.
- Grande, J. (5 de Diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *Diario El Peruano*.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Huilcapi, M., Jácome, G., & Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Cienc., Vol. 3, No. 2*, 311-333.
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. México: Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de México.
- Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *La Administración del Personal en el Sector Público*. México: McGraw Hill.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Michilot, A. (19 de Noviembre de 2019). Perú retrocede cuatro posiciones en el Ranking Mundial del Talento 2019. *Diario Gestión*.
- Moreno, J. E. (2019). *Motivacion y desempeño laboral en el personal de la subgerencia de desarrollo humano y economico de la municipalidad distrital de paramonga, 2018 tesis de licenciatura facultad de ciencias sociales, huacho. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*.
- Motivacion y Desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, c. c. (2019).
- Moya, F. (2019). *Motivacion y Desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, sede central, 2017. Tesis de Licenciatura. Facultad de ciencias Economicas, Administrativas y contables. pucallpa. Universidad Nacional de Ucayali*.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ta. Ed.* Bogotá: Ediciones de la U.
- Olivo, J. (2019). *Motivacion y Desempeño laboralen el personal de la Subgerencia de desarrollo humano y Economico de la Municipalidad Distrital de Paramonga. 2018. Tesis de licenciatura facultad de ciencias sociales. Huacho. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Vol. 2, No. 1, 75-93*.
- Palmar G., R., & Valero U., J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara. *Espacios Públicos, Vol. 17, No. 39, 159-188*.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, Vol. 3, No. 7, 177-192*.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA XVII, Vol. VII, No. 50, 1-6*.

- Ramírez, R., Abreu, R., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, Vol. 3, No. 1, 143-185.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13a Ed. México: Pearson Educación.
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del desempeño en el principado de Asturias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 27, No. 2, 75-91.
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, Vol. 22, No. 2, 161-166.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primerena Edición ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Santacruz, J. (2017). *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*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango – Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Universia. (2014). *Tener buena relación con tus compañeros de trabajo mejora la productividad*. México.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 2da Ed. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

# **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>MÉTODO</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Los factores extrínsecos de la motivación tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.</p> <p>Los factores intrínsecos de la motivación tienen relación significativa con el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Resultados de la tarea individual</p> <p>Desempeño grupal</p> <p>Comportamientos</p>	<p><b>Enfoque</b></p> <p>cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada, Correlacional, Transversal</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población</b></p> <p>50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha</p> <p><b>Técnica de recolección de datos</b></p> <p>Encuesta</p>

**Anexo 2.** Instrumentos de recolección de datos**Ficha técnica 1****Variable: Motivación**

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de motivación
<b>Escala</b>	Original
<b>Autor</b>	Juan Ronny Urriburu Vargas
<b>Año</b>	2020
<b>Aplicación</b>	Presencial directo
<b>Ámbito de aplicación</b>	Trabajadores de la Municipalidad
<b>Significancia</b>	Medición de motivación
<b>Tiempo de resolución</b>	20 Minutos aproximadamente
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Crombach igual a 0.801 y 0.845
<b>Estructura</b>	<p>El cuestionario está conformado por 15 ítems tipo Likert, de acuerdo a las dimensiones, factores extrínsecos y factores intrínsecos y considera las siguientes opciones de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Nunca</li> <li>2.Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4.Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>

## Cuestionario sobre Motivación Laboral

Se le pide leer cuidadosamente cada enunciado y contestar de qué manera se aplica a su experiencia, el cuestionario con el fin de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. La información será de mucha importancia para fines académicos y de investigación.

Se le agradece sÍrvase responder las siguientes preguntas con total sinceridad, considerando las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	Factores extrÍnsecos	1	2	3	4	5
1	Las normas de la Municipalidad estÁn establecidas de forma clara.					
2	Los principios de la Municipalidad marcan los lÍmites de actuaci3n de los trabajadores.					
3	La remuneraci3n que percibe mensualmente es la adecuada.					
4	La Municipalidad me brinda oportunidades de crecimiento econ3mico.					
5	El ambiente donde labora es adecuado (iluminaci3n, riesgos, etc.).					
6	Se cumplen con las normas de seguridad en la Municipalidad.					
7	Recibe apoyo por parte de sus compaÑeros de trabajo.					
8	Tiene un trato cordial con sus compaÑeros de trabajo.					
N°	Factores intrÍnsecos	1	2	3	4	5
9	Las actividades que desarrolla le permiten alcanzar su realizaci3n personal.					
10	El 3rea en el que se desenvuelve le brinda oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.					

11	La institución me ofrece un trabajo según mis intereses profesionales.					
12	Contribuyo de forma sustancial con el logro de los objetivos institucionales.					
13	Mis funciones tienen consecuencias positivas en los ciudadanos de Luricocha.					
14	La institución me proporciona oportunidades de ascender.					
15	Le asignan nuevas responsabilidades.					

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
,801	15

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
V1p1	36,90	147,929	-,047	,953
V1p2	36,48	126,949	,827	,937
V1p3	37,12	146,924	,023	,951
V1p4	36,32	126,957	,769	,938
V1p5	36,36	125,541	,888	,935
V1p6	36,90	145,480	,091	,951
V1p7	36,26	124,482	,829	,937
V1p8	36,38	122,608	,859	,936
V1p9	36,42	126,330	,827	,937
V1p10	36,26	122,604	,852	,936
V1p11	36,22	123,685	,857	,936
V1p12	36,28	127,104	,770	,938
V1p13	36,28	121,961	,874	,935
V1p14	36,36	126,276	,855	,936
V1p15	36,30	122,214	,848	,936

## Ficha técnica 2

### Variable: Desempeño Laboral

<b>Instrumento</b>	Cuestionario Desempeño Laboral
<b>Escala</b>	Original
<b>Autor</b>	Juan Ronny Urriburu Vargas
<b>Año</b>	2020
<b>Aplicación</b>	Presencial directo
<b>Ámbito de aplicación</b>	Trabajadores de la Municipalidad
<b>Significancia</b>	Medición desempeño laboral
<b>Tiempo de resolución</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Crombach igual a 0.801 y 0.845
<b>Estructura</b>	<p>El cuestionario está conformado por 15 ítems tipo Likert, de acuerdo a las dimensiones, Resultados de la tarea individual, Comportamientos y Desempeño grupal y considera las siguientes opciones de respuesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>

### Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Se le pide leer cuidadosamente cada enunciado y contestar de qué manera se aplica a su experiencia, el cuestionario con el fin de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020. La información será de mucha importancia para fines académicos y de investigación.

Se le agradece sírvase responder las siguientes preguntas con total sinceridad, considerando las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	Resultados de la tarea individual	1	2	3	4	5
1	El trabajador tiene dominio de las funciones que desempeña.					
2	El trabajador demuestra tener capacidades y conocimientos relacionados a su puesto.					
3	El trabajador cumple responsablemente con sus funciones.					
4	El trabajador cumple sus responsabilidades de forma ordenada.					
5	El trabajador cumple con entregar su trabajo de forma puntual.					
6	El trabajador demuestra esmero en sus funciones.					
7	El trabajador utiliza los recursos de la institución de forma adecuada.					
8	El trabajador evalúa las alternativas más eficaces para lograr los objetivos.					
N°	Comportamientos	1	2	3	4	5
9	El trabajador contribuye con las buenas relaciones en la institución.					
10	El trabajador posee espíritu de colaboración.					
11	El trabajador apoya a sus compañeros cuando los ve en dificultad.					
12	El trabajador es ingenioso.					
13	El trabajador demuestra habilidad para captar la esencia de un problema.					

14	El trabajador es capaz de crear alternativas de solución ante problemas eventuales en la institución.					
15	El trabajador demuestra brinda aportes importantes para la institución.					
<b>N°</b>	<b>Desempeño grupal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Aporta con sus conocimientos en su grupo de trabajo.					
17	En las actividades en equipo, se asignan funciones según su competencia.					
18	Existe cooperativismo entre los compañeros de trabajo.					
19	Se respeta los valores, creencias y costumbres de los miembros del grupo de trabajo.					

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	19

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2p1	47,78	429,073	,907	,984
V2p2	47,78	432,175	,870	,984
V2p3	47,82	432,069	,911	,984
V2p4	47,90	437,684	,840	,985
V2p5	47,88	434,108	,878	,984
V2p6	47,78	434,338	,872	,984
V2p7	47,74	428,278	,916	,984
V2p8	47,84	437,607	,858	,985
V2p9	47,96	439,998	,852	,985
V2p10	47,82	432,640	,878	,984
V2p11	47,86	431,878	,923	,984
V2p12	47,68	433,406	,882	,984
V2p13	47,70	439,153	,834	,985
V2p14	47,92	440,687	,867	,984
V2p15	47,92	431,912	,907	,984
V2p16	47,80	437,918	,833	,985
V2p17	48,04	435,060	,856	,985

V2p18	47,94	433,609	,884	,984
V2p19	47,84	432,586	,867	,984

<b>Estadísticos descriptivos</b>										
	N	Media	Desv. Desviación	Min	Max	a	b	Baja	Regular	Alta
Motivación	50	39.06	12.151	15	75	30	48	15 - 30	31 - 48	49 - 75
Motivación extrínseca	50	19.76	5.161	8	40	16	24	8-16.	17-24	25 -40
Motivación intrínseca	50	19.30	7.212	7	35	14	25	7 -14.	15 -25	26 -35
Desempeño laboral	50	50.50	21.992	19	95	34	67	19 -34	35-67	68 -95
Resultados de la tarea individual	50	21.48	9.603	8	40	14	29	8 -14.	15 - 29	30 - 40
Desempeño grupal	50	18.64	7.974	7	35	13	25	7 - 13.	14 -25	26 -35
Comportamientos	50	10.38	4.712	4	20	7	14	4 - 7.	8 - 14.	4-20.
				0.75						

### Anexo 3. Base de datos

#### Variable motivación

ID	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5
5	3	4	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3
6	3	4	2	5	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	5
7	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3
8	3	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
9	1	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
10	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
11	1	4	2	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5
12	2	3	3	2	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	2
13	3	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	2
14	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
15	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
16	3	4	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5
17	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
18	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	2	4	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3
20	3	4	1	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	4
21	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
22	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4
23	2	4	2	4	5	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5
24	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3
25	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
26	3	3	2	2	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
28	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2
29	3	3	2	4	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5
30	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
31	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
32	1	3	2	5	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3
33	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
34	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	3	2	1	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	2
36	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2
37	1	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5
38	2	5	1	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4
39	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
41	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	5	5	3	3	3
42	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
43	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
44	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
45	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4
46	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
47	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4
48	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
49	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
50	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1

## Variable desempeño laboral

ID	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1
2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2
3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4
5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
6	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1
8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
9	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
12	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3
13	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
14	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
15	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
16	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5
17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5
19	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4
21	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
22	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
23	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5
24	4	3	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
26	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3
27	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2
28	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
29	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3
30	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
31	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3
32	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
33	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4
34	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
35	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3
36	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
37	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
38	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4
39	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
41	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
42	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
44	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2
45	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4
46	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3
47	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
50	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1

**Anexo 4.** Evidencia de similitud digital

# MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA, 2020.

*por Juan Ronny Urriburu Vargas*

---

**Fecha de entrega:** 24-ene-2022 07:33p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1747468151

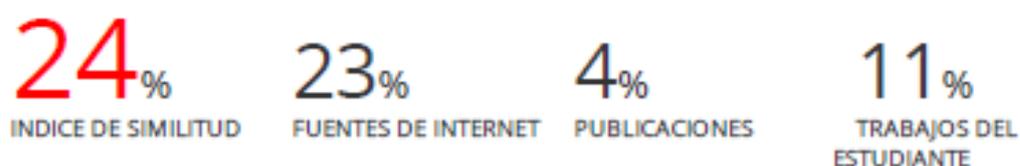
**Nombre del archivo:** URRIBURU\_VARGAS\_JUAN\_ROMNY\_1.docx (1.14M)

**Total de palabras:** 17107

**Total de caracteres:** 88070

## MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURICOCHA, 2020.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	1 %
10	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.cid.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
12	1library.co Fuente de Internet	1 %
13	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to espam Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	<1 %
22	epdf.pub Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usanpedro.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.rifm.net Fuente de Internet	<1 %
28	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	<a href="http://uvadoc.uva.es">uvadoc.uva.es</a> Fuente de Internet	<1 %
33	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
34	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://www.icabr.com">www.icabr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.iperu.org">www.iperu.org</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.abogadoperu.com">www.abogadoperu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	Carles Rostan, Francesc Sidera, Jèssica Serrano, Anna Amadó, Eduard Vallès-Majoral, Moisès Esteban, Elisabet Serrat. "Fostering theory of mind development. Short- and medium-term effects of training false belief understanding / Favorecer el desarrollo de la teoría de la mente. Efectos a corto y medio plazo de un entrenamiento en comprensión	<1 %

de la falsa creencia", *Infancia y Aprendizaje*,  
2014

Publicación

---

41

Jaime Agustín Sánchez Ortega, Robner Rivas Rivadeneira, Carlos Augusto Echaiz Rodas, Iván Hidalgo Romero. "Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía.", *Journal of the Academy*, 2021

Publicación

---

<1 %

42

mayaguezpr.com

Fuente de Internet

---

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Urriburu Vargas, JUAN RONNY

DNI: 71591410 Correo electrónico: yawar02.ronny.vargas@gmail.com

Domicilio: Jr. PACHAPUNYA S/N

Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 943743261

### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: de Ciencias Empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Motivación y Desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020.

### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (x) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito total.

( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

( ) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de  
NOVIEMBRE de 2021

  
Firma

Huella digital

