



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN PÚBLICA



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LEYDY KENIA LAURA HUAYTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LEYDY KENIA LAURA HUAYTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

SEGUNDO MIEMBRO

M. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – (5909 UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0556-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 06 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-05863** de fecha **08-05-2024** de **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

* PRESIDENTE	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
* Primer miembro	:	Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
* Segundo miembro	:	Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
* Asesor	:	Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

* Lugar	:	Salón de Grados y Títulos
* Fecha	:	miércoles 12 de junio de 2024
* Hora	:	10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 043-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de de abril 2024

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-19050 de fecha 29 de diciembre de 2023, del Bach. LEYDY KENIA LAURA HUAYTA, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. LEYDY KENIA LAURA HUAYTA, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

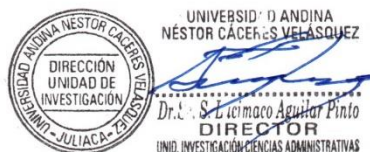
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, en vía de regularización; del tema titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023, presentado por el (la) Bach. LEYDY KENIA LAURA HUAYTA, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

**RESOLUCIÓN N.º 002-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 05 de marzo de 2024

VISTOS: El Expediente N° CU-19050, presentado por el(la) bachiller: **LAURA HUAYTA LEYDY KENIA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: LAURA HUAYTA LEYDY KENIA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-----------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dra. YENNY R. ACERO APAZA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI |

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 981-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de octubre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 080-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-12705, presentado por: **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-12705, presentado por: **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 05 de octubre de 2023, por el docente: Dr. **JUAN MAURICIO PILCO CHURATA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023, presentado por: **LEYDY KENIA LAURA HUAYTA** para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.





UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 981-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	LEYDY KENIA LAURA HUAYTA
Título de la propuesta de investigación:	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI



SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Calhota Quispe
Dr. Benigno Calhota Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% EN

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	baou.edu.in Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
5	dspace.knust.edu.gh Fuente de Internet	2%
6	www.journalppw.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to National College of Ireland Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LEYDY KENIA LAURA HUAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74809146
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8784-4751
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Municipalidad Distrital De Desaguadero País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chucuito Distrito: Desaguadero -16.56419, -69.03945</p> <p>https://maps.app.goo.gl/L94tJTMbip9tfL5N8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2022 - Junio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03

UNIVERSIDAD ANTONIO NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Estimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LEYDY KENIA LAURA HUAYTA, identificado con DNI Nro. 74809146 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE DESAGUADERO - 2023"

Asesorado por: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad , a mis padres Sebastian y Elva por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida por darme la oportunidad de estudiar esta carrera, a mis hermanos Willbeor , Luz Marina y Valeria por ser parte de mi vida y representar la unión familiar , a todos aquellos que estuvieron presentes en el transcurrir de este trabajo que me dieron fuerza para levantarme cuando más lo necesitaba.

Un agradecimiento muy especial al Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari quien me brindo asesoría en la presente investigación



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1.Problema general.	3
1.2.2.Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.	5



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación..... 6

 3.1.1. A nivel internacional. 6

 3.1.2. A nivel nacional.....7

 3.1.3 A nivel regional 8

3.2. Bases Teóricas. 9

 3.2.1. Motivación.....9

 3.2.2. Motivación intrínseca15

 3.2.3. Motivación extrínseca17

 3.2.4. Desempeño laboral18

 3.2.5. Competencias laborales21

 3.2.6. Relaciones interpersonales.....23

 3.2.7. Resultados.....24

3.3. Marco conceptual..... 24

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 27

4.2. Hipótesis específicas..... 27

4.3. Variables. 27

 4.3.1. Variable 1.....27

 4.3.2. Variable 2.....27

4.4. Operacionalización de Variables. 28



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.	29
5.2. Método de la Investigación.....	29
5.3. Tipo de investigación.....	29
5.4. Nivel de investigación.....	30
5.5. Diseño de investigación	30
5.6. Población y muestra.....	31
5.6.1.Población	31
5.6.2.Muestra.	31
5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.	31
5.7.1.Técnica.....	31
5.7.2.Fuente.	31
5.7.3.Instrumento.....	31
5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	32
5.8.1.Confiabilidad.....	32
5.8.2.Validez de Instrumento.	32
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	32
5.10. Contrastación de Hipótesis.	32

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	36
6.2. Discusión de resultados	44



CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características de la teoría X y la teoría Y.....	13
Tabla 2: Operacionalización de las variables de investigación	29
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 4: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023	35
Tabla 5: La motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023	36
Tabla 6: La motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	37
Tabla 7: Niveles de Correlación.....	38
Tabla 8: Prueba de Shapiro-Wilk entre la motivación y el desempeño laboral	39
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023	40
Tabla 10: Correlación Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	42
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	44



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Jerarquía de las necesidades de Maslow	11
Figura 2: Recomendaciones para una eficiente evaluación del desempeño	21
Figura 3: Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023	41
Figura 4: Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	43
Figura 5: Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	45



RESUMEN

El objetivo general de estudio fue, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023 enfoque cuantitativo, método deductivo tipo básica pura, nivel correlacional, diseño no experimental-Transversal población 49 muestra aplicado tipo censal, técnica realizada la encuesta, instrumento aplicado con la escala de Likert alfa de Cronbach 0.9111 prueba de normalidad Shapiro-Wilk de 0.05 lo que indica que no tienen una distribución normal por lo tanto se tuvo que realizar con la prueba de correlación de Rho de Spearman con resultado de +0.741 con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05 lo que indica que significativa ambas variables de estudio acorde a la estadística Tau-b de Kendall. Finalmente se concluye que la municipalidad de desaguadero debe contar con trabajadores bien motivados lo que le va permitir llegar a los objetivos establecidos mediante un buen desempeño laboral

Palabras clave: Motivación y desempeño laboral



ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship that exists between the motivation and work performance of the workers of the District Municipality of Desaguadero-2023 quantitative approach, deductive method pure basic type, correlational level, non-experimental design-Transversal population 49 sample applied census type, technique carried out the survey, instrument applied with the Likert scale Cronbach's alpha 0.9111 Shapiro-Wilk normality test of 0.05 which indicates that they do not have a normal distribution therefore it had to be carried out with the correlation test Spearman's rho with a result of +0.741 with p-value of 0.000 which is less than the alpha of 0.05 which indicates that both study variables are significant according to Kendall's Tau-b statistic. Finally, it is concluded that the municipality of Desaguadero must have well-motivated workers, which will allow it to reach the established objectives through good work performance.

Keywords: Motivation and work performance



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de desaguadero -2023" tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023. En todos los ámbitos de la vida humana, la motivación interviene significativamente como mecanismo que posibilita el logro de metas y objetivos. Esto representa un fenómeno de gran importancia para los individuos y la sociedad en general. En el ámbito laboral y en todas las organizaciones, la motivación es la clave para lograr que los empleados se desempeñen de forma eficiente en el trabajo, desarrollen sus actividades con mayor compromiso y productividad y contribuyan al logro de metas y objetivos, como aspecto fundamental tiene clara importancia en toda organización para un adecuado desempeño laboral.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad Distrital de Desaguadero que requiere estrategias eficientes para mejorar la motivación de sus trabajadores y sobre todo el desempeño laboral de los mismos.

La investigación presente está compuesta por siete capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.

En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.



En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación realizada.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

En la actualidad uno de los factores de vital importancia para las organizaciones es su recurso humano bien capacitado con el que cuenta, principalmente especializado, tentado por ofertas más atractivas y capaz de trasladarse a otras organizaciones. Hoy en día, términos como motivación, talento, conocimiento y creatividad humana se introducen y consideran factores clave para crear el éxito de cualquier organización así como lo menciona Robbins et al. (2013) La motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona esta, dirigido y sostenido hacia la consecución de un objetivo. Por otra parte, Chiavenato (2009) menciona que el desempeño laboral son las acciones que los colaboradores demuestran al realizar las tareas y actividades asignadas en su centro de trabajo, utilizando diferentes destrezas, conocimientos, habilidades, actitudes, para alcanzar los objetivos marcados por la organización.

A partir del siglo XXI, el mundo ha cambiado drásticamente, colocando a las organizaciones en un estado de incertidumbre e imprevisibilidad, creando la necesidad de que sus colaboradores apliquen más conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para mantener la competitividad empresarial, debido a esto las grandes organizaciones saben que la motivación de los trabajadores es un factor económico importante, ya que los trabajadores motivados se desempeñan mejor y resultan más productivos generando mayores ganancias



para las organizaciones. La motivación depende de la relación que los colaboradores establecen con la empresa, esto se evidencia cuando, el empleado no siente ningún tipo de compromiso o la relación afectiva con la organización su desempeño es ineficiente

En América Latina y el Caribe existen diversos estudios que destacan la inmensa importancia que tienen la motivación de los colaboradores para las empresas y mediante la motivación aumentar el rendimiento y productividad, para que la empresa consiga sus objetivos y establezca políticas de gestión del talento. Entre ellos encontramos a Aldana Alzate, Bogotá D.C (2014) cuyo trabajo de investigación menciona que se centra en un tema muy importante que ha sido investigado con el objetivo de poder solucionar problemas públicos diferentes empleos que en ocasiones surgen por falta de motivación en el trabajo lo que ocasiona que los empleados no se sientan satisfechos en su centro laboral.

En el Perú, no todas las empresas en el país creen que la motivación de los empleados producirá un mejor desempeño de ellos e ignoran la importancia de la motivación para el éxito de las organizaciones, sin embargo. existen empresas consultoras que ayudan a empresas (grandes, medianas, pequeñas) a crear un mejor ambiente laboral e intentan aportar valor agregado para que sus empleados estén motivados y por ende sean productivos, y mejorar su desempeño en el (2018) El Diario el Peruano señala que, en un estudio de realizado en diferentes ciudades del país, determinó el nivel de eficiencia de empleados. Gabriela Rodríguez, gerente general de Evaluar.com, demuestra que medir el desempeño de los empleados genera beneficios para la empresa, y la motivación desarrolla lazos entre el trabajador y la organización aumentando la efectividad y compromiso de los trabajadores con la organización, es decir se preocupan por su trabajo



Es por esta razón que este proyecto motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero lo que nos permitirá proponer a la entidad pública realizar mejores estrategias para mejorar la motivación que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero dado la importancia de estas variables para el desarrollo y desempeño eficiente de la entidad en cuestión. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.



Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero y servirá como referencia para otras investigaciones referentes a la motivación y el desempeño laboral las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de las diferentes personas que tengan que ver con el programa cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual será de mucho beneficio para la Municipalidad Distrital de Desaguadero.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

OG: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

2.2. Objetivos específicos.

OE1: Fundamentar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

OE2: Fundamentar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Verdesoto (2021) En su trabajo de investigación planteo como objetivo principal Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas Ecuador. Para lo cual manejo la metodología de tipo cuantitativo como cualitativo-correlacional la recolección de información se dio a partir de aplicación de la técnica de la encuesta, a una muestra total de 38 colaboradores de la organización después del procesamiento y análisis de la información se concluye que existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal es decir a mayor motivación mayor mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Grijalva (2021) En su trabajo de investigación planteo como objetivo establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. A partir de este objetivo se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, sustentado en el método análisis-síntesis de tipo descriptivo, la recolección de datos se dio a través de la técnica de la encuesta a una muestra total de 174 trabajadores de la empresa para finalmente llegar a la conclusión que ambas variables de estudio guardan cierto grado de relación es decir con una adecuada motivación en los



trabajadores se puede conseguir un nivel de desempeño laboral eficiente, que conllevando a cumplir los objetivos institucionales y elevar la productividad.

3.1.2. A nivel nacional

Samamé (2021) El autor realizó una investigación con el objetivo general de determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores, a partir de este objetivo se aplicó el método de investigación de tipo cuantitativo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue conformada por 141 colaboradores los cuales aportaron información relevante mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para finalmente llegar a la conclusión de que la motivación, se correlaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral y con el logro de metas de los colaboradores de la compañía.

Mendoza (2022) El autor desarrollo su tesis de investigación con el objetivo general Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco, a partir de este objetivos se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal de nivel correlacional descriptivo, la recopilación de información se dio mediante el instrumento de estudio el cuestionario, por medio la técnica de la encuesta el cual se aplicó a una muestra total de 42 colaboradores, después del procesamiento y análisis de la información se llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio es decir que a mayor motivación mayor y mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Zanabria (2018) En su trabajo de la investigación planteo como objetivo general determinar Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores en el Centro de Salud de San Antonio, para lo cual se aplicó la



metodología de diseño descriptivo correlacional, con enfoque de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 46 colaboradores, con respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos e información se consiguió mediante la técnica de la encuesta, finalmente el trabajo evidencio y concluyo demostrando que la motivación tiene relación con el desempeño laboral, del mismo modo sus dimensiones extrínsecos e intrínsecos.

3.1.3 A nivel regional

Jimenez (2023) En su trabajo de investigación estableció como objetivo determinar el nivel de incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao, para el desarrollo de la investigación se aplicó método analítico, deductivo y sintético, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta y la observación, a una muestra de 50 colaboradores la conclusión evidencia que la motivación y sus dimensiones como los factores extrínsecos e intrínsecos se relacionan significativamente en el desempeño laboral, lo cual quiere decir que mientras mejor sean las estrategias de motivación mayor y mejor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Gomez (2019) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo, determinar el grado de influencia de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores del banco de la nación sucursal Cusco. Para lo cual aplico la metodología de nivel básico; diseño no experimental; enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, a una muestra total de 53 colaboradores, después de un previo procesamiento y análisis de la información en el sistema SPSS se concluyó que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los



colaboradores del mismo modo los indicadores motivación intrínseca y extrínseca tiene una gran influencia en el desempeño.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Motivación

Robbins et al. (2013) La motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona esta, dirigido y sostenido hacia la consecución de un objetivo. El elemento energético es una medida de intensidad o conducir. El alto nivel de esfuerzo debe dirigirse hacia formas que ayudan a la organización a alcanzar sus metas y objetivos establecidos. Los empleados deben persistir en esforzarse para lograr esos objetivos es ahí donde intervienen las diferentes estrategias de motivación tanto intrínsecas como extrínsecas.

Chiavenato (2000) Afirma que la motivación está relacionada con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lo lleven a cumplir sus objetivos.

Harack & Sansone (2000) La motivación se refiere a las razones que subyacen al comportamiento humano, la motivación es uno de los factores más importantes para comprender y gestionar el comportamiento organizacional, porque explica por qué los empleados se comportan o actuar de una manera particular.

García (2016) La motivación es la energía que mueve a los empleados hacia el desempeño de una determinada acción; fortaleciendo la disposición de los empleados a trabajar y, a su vez, aumentará la eficacia y competencia de la organización. Al analizar la motivación, los gerentes quieren asegurarse de que la dirección de sus empleados va de la mano con la organización, lo que significa



que vienen trabajar a tiempo, ser independientes en el desempeño de sus tareas, ser innovadores y venir desarrollar ideas creativas, así como ayudar a otros en la organización.

Misra (2015) Generalmente, la motivación se refiere al estado dentro de un individuo que determina su comportamiento hacia algunos objetivos. La pulsión surge de la necesidad o estado de privación o "sensación de no tener", en términos simples, "carencia", que coacciona a los individuos a desempeñarse de una manera particular. Por lo tanto, la base de la motivación puede ser necesidades básicas como el hambre y la sed o pueden ser necesidades sociales y psicológicas de pertenencia y logro, autodesarrollo, etc.

Vargas (2009) Define la motivación como un proceso inspirador que hace que los miembros del equipo hagan todo lo posible, para realizar adecuadamente las tareas que aceptaron y en general desempeñar un papel efectivo en el trabajo.

3.2.1.1. Teorías de la motivación

Los autores Robbins et al. (2013) en su libro mencionan las principales teorías de la motivación

La teoría de la necesidad de Maslow.

La teoría de la motivación más conocida es probablemente la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Esta teoría afirma que las personas intentan cumplir con una jerarquía. de existencia, relación y crecimiento donde afirma que dentro de cada persona hay una jerarquía de cinco necesidades:

1. Necesidades fisiológicas: comida, bebida, refugio, sexo y otros requisitos físicos.

2. Necesidades de seguridad: Seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como: Garantía de que las necesidades físicas seguirán siendo satisfechas.
3. Necesidades sociales: Afecto, pertenencia, aceptación y amistad
4. Necesidades de estima: Factores internos de estima como el respeto por uno mismo, la autonomía y factores de logro y estima externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. Necesidades de autorrealización: crecimiento, realización del propio potencial y realización personal; el Impulso para llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser.

Figura 1

Jerarquía de las necesidades de Maslow



Nota. Esta figura muestra los elementos de la jerarquía de las necesidades que se deben cumplir para una adecuada motivación según Abran Maslow



3.2.1.2. Teoría X y Teoría Y

El científico estadounidense McGregor ideó un enfoque que fomentó ciertas Suposiciones basadas en el comportamiento humano. Trabajó en la teoría de X e Y que cree en supuestos establecidos por el comportamiento humano.

La teoría X está relacionada con filosofía de la gestión tradicional, donde se tiene una visión negativa de las personas que supone. Los trabajadores tienen poca ambición, no les gusta el trabajo, quieren evitar responsabilidades y necesitan ser estrechamente controlado para que funcione eficazmente. La teoría Y es una visión positiva que supone que los empleados disfrutan del trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y ejercer la autodirección y describe los enfoques para gestionarlos y motivarlos.



Tabla 1

Características de la teoría X y la teoría Y

Teoría X	Teoría Y
❖ Considera a los empleados promedios como aburridos, egocentricos por lo que se les quita responsabilidades.	❖ El empleado o trabajador promedio le gusta el trabajo y es capaz de asumir responsabilidades y aceptación de desafíos
❖ Tiene un número limitado de necesidades, principalmente físicas, y hasta cierto punto, ❖ necesidades de seguridad.	❖ Tienen una amplia gama de necesidades, tanto económicas como no económicas que se deben cumplir para incentivar a sus colaboradores.
❖ Los objetivos organizacionales dependen de los gerentes y altos mandos de la organización	❖ La estructura organizacional debe estar marcada por una comunicación abierta, ❖ flexibilidad, relación informal y descentralización de la autoridad.
❖ Los gerentes deben utilizarlos. medidas correctivas para controlar a los trabajadores y deben ser amenazados y castigados para obligarlos a trabajar	❖ El papel de la dirección es desarrollar potenciales y ayudar a los empleados a utilizarlos para lograr objetivos comunes. ❖ objetivos.
❖ Para que los empleados hicieran las cosas, McGregor sugirió un método rígido y organización burocrática basada en reglas.	❖ El enfoque de gestión debe incluir la gestión participativa y flexible donde los empleados tengan la capacidad de lograr sus objetivos sin tantas reglas y restricciones.
❖ Estrecho ámbito de gestión, comunicación unidireccional, estrecha supervisión, mayor concentración en incentivos monetarios y centralización de la gestión. Se debe seguir la autoridad.	❖ El enfoque de gestión debe incluir la gestión participativa, ❖ estilo de supervisión de apoyo, autodirección y control, oportunidad de creatividad e innovación y un paquete de incentivos monetarios y no monetarios

Nota. Esta tabla muestra las principales características de la teoría X y la teoría Y de McGregor.



Teoría de la motivación para el logro o teoría de la necesidad de McClelland

Esta teoría tiene una referencia específica a la organización industrial, como El motivo de logro tiene mucho que ver con el éxito y el fracaso. Los fundamentos de esta teoría son la necesidad de logro, poder y afiliación. Este teoría supone que algunas personas están mucho más orientadas a los logros y son más abiertas, buscan satisfacción al hacer mejor las cosas y en asumir una importante responsabilidad personal para resolver los problemas. Por lo tanto, obtienen satisfacción laboral y obtienen un tipo especial de placer por lograr un objetivo con éxito o realizar un trabajo desafiante en lugar de recibir recompensas monetarias y de otro tipo.

3.2.1.3. Importancia de la motivación

Misra (2015) La importancia de la motivación puede juzgarse en función de los siguientes factores.

- ❖ **Uso efectivo de los recursos:** En las organizaciones, todos los recursos físicos deben ser utilizado a través de la fuerza humana. Uso eficaz y competente de estos recursos. Depende de la capacidad y lectura de la fuerza laboral. Si esta fuerza laboral es inspirada para trabajar profesionalmente, utilizan los recursos adecuadamente y se esfuerzan por dar buenos resultados.
- ❖ **Mayor eficiencia:** La motivación está directamente relacionada con el nivel de eficiencia. Los empleados altamente motivados aprovechan al máximo su energía y otras capacidades que elevan el nivel de eficiencia existente. Producen más como en comparación con otros empleados.
- ❖ **Cumplimiento de objetivos organizacionales:** El proceso de motivación ayuda para moldear el comportamiento laboral de los empleados y hacerlo deseable para el logro de objetivos. Los empleados altamente motivados lograrían objetivos esfuerzos dirigidos. Son más comprometidos y cooperativos para buscar objetivos organizacionales.



- ❖ **Reducción de la rotación laboral y del ausentismo:** empleados altamente motivados son los activos más importantes y valiosos de la organización. Ellos son más leales y sinceros por lo que son meticulosos en su horario de trabajo y prefieren permanecer en el trabajo por períodos más largos. Estos factores ayudan en reducir el comportamiento de holgura y la rotación laboral.
- ❖ **Relación organizacional saludable:** la motivación constituye la base de una buena relación organizacional. Los empleados que carecen de motivación serán improductivos y no está dispuesto a obedecer ninguna regla. Esto podría causar malestar entre ellos. Sin embargo, si están inspirados para trabajar, lo harán de manera eficiente y mantener la disciplina.
- ❖ **Mejora de la imagen corporativa:** La motivación también ayuda a mejorar la imagen de organización. Si los empleados están motivados, producen más, mantener la autodisciplina y un ambiente interno productivo en la organización, que en última instancia da una mejor impresión a los de afuera se trata de una organización y se mejora su imagen.

3.2.2. Motivación intrínseca

Chiavenato (2000) La motivación intrínseca es la motivación que surge desde el interior de cada persona y es independiente de cualquier tipo de estímulo externo o físico. Las recompensas que percividas por cultivar este tipo de motivación son puramente personales: amor propio, realización personal, independencia, fuerza interior, confianza.

García (2016) La motivación intrínseca se define como la realización de una actividad por sus intereses inherentes satisfacciones más que por algún resultado separable, reflejando la disposición natural en humanos para asimilar y aprender. Se refiere a cuando Los empleados participan en una actividad por interés, por el bien de la actividad y por el bien de la misma satisfacción que les



traerá la experiencia de participar en esa actividad. Por tanto, las conductas que están intrínsecamente motivadas se adoptan por su propia finalidad. por sí mismo y no por ningún otro resultado, las investigaciones anteriores han indicado que una mayor motivación intrínseca puede estar relacionada con la voluntad de crear un estado de ánimo positivo, lo que a su vez conduce a un mayor aprendizaje y compartir conocimientos. Los empleados están intrínsecamente motivados para algunos actividades y no para otras, y se ha observado que no todo el mundo está motivado por las mismas actividades.

Harack & Sansone (2000) Afirman que los motivadores intrínsecos pueden ser más eficaces que los extrínsecos para motivar empleados y a sugerido que las recompensas intrínsecas son superiores a las extrínsecas ha hecho lo mismo ocurre con el razonamiento de que los empleados los perciben como un resultado más seguro de realizar una tarea que los resultados extrínsecos.

3.2.2.1. Factores motivacionales intrínsecos

García (2016) Menciona dentro de los factores motivacionales intrínsecos son las relaciones con los compañeros de trabajo, las relaciones con los gerentes y los empleados. bienestar.

- ❖ **Las relaciones personales entre los empleados:** son de particular importancia para mantener motivados los colaboradores y es un factor importante de la motivación intrínseca. La mayoría de los gerentes mencionaron las conversaciones periódicas en equipo como una forma de involucrarse empleados, al ventilar posibles frustraciones y problemas que puedan existir en el trabajo equipos y grupos.
- ❖ **Relaciones con los gerentes:** la relación entre líderes y subordinados influye en la motivación de los empleados. Muchos de los directivos



enfaticó en equilibrar las relaciones personales y profesionales que desarrollan con sus empleados para mejorar la motivación.

- ❖ **Bienestar de los empleados:** Para el bienestar físico de sus empleados, la mayoría de los directivos expresaron interés en sus empleados proporcionándoles motivación, conocimiento por un trabajo bien elaborado para que se sientan físicamente bien y saludables

3.2.3. Motivación extrínseca

García (2016) La motivación extrínseca se define como centrarse principalmente en factores impulsados por objetivos, como las recompensas y beneficios de realizar una determinada tarea.

Harack & Sansone (2000) la motivación extrínseca es impulsada por fuerzas externas como salarios, ascensos, supervisión, beneficios, condiciones de operación, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación.

3.2.3.1. Factores motivacionales extrínsecos

García (2016) Menciona dentro de los factores motivacionales extrínsecos a los siguientes conjuntos de recompensas directas (salario, incentivos, asignaciones) o indirectas (programas de protección, tiempo no laboral) que perciben los empleados en el desempeño de su trabajo.

- ❖ **Compensación.** Las compensaciones financieras es uno de los principales factores para mantener motivados y comprometidos a los empleados, sin embargo, la compensación financiera puede hacer que los empleados estén menos comprometidos si sienten que no reciben una compensación económica justa estas pueden ser sueldos, aguinaldos, bonificaciones.
- ❖ **Ambiente de trabajo:** Cuando hablamos sobre el ambiente de trabajo, nos referimos específicamente sobre aspectos del diseño del trabajo como la



autonomía y la variedad de tareas y habilidades, y cómo esto influye con la motivación de los trabajadores.

- ❖ **Formación y desarrollo profesional:** En materia de capacitación y desarrollo profesional, muchos gerentes mencionaron que la capacitación y el desarrollo profesional El desarrollo aumentará las herramientas y recursos que los empleados sienten que tienen por lo cual se sienten más motivados.

3.2.4. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) Para el autor, el desempeño laboral es la eficiencia con la que se desarrollan los colaboradores de una organización siendo esto fundamental para la empresa, porque existe una conexión entre el trabajo realizado por los trabajadores y el cumplimiento de objetivos. Según este entendimiento, el desempeño laboral está asociado a las características, cualidades, habilidades, necesidades y comportamientos de cada persona y también depende del trabajo realizado los resultados alcanzados. Estas características interactúan entre sí, con el trabajo y con la empresa; En pocas palabras, el desempeño laboral es el resultado de la interacción de todas estas características.

Hernández (2018) Definen el desempeño laboral como la forma en que los trabajadores realizar las tareas de la organización, vinculando además el comportamiento de los trabajadores con las normas de la propia empresa

Smither & London (2009) El desempeño laboral son las acciones que los colaboradores demuestran al realizar las tareas y actividades asignadas en su centro de trabajo, utilizando diferentes destrezas, conocimientos, habilidades, actitudes, con las que cuentan y demostrando profesionalismo para alcanzar los objetivos marcados por la organización.



Robbins & Judge (2009) Afirman que el desempeño es uno de los pilares fundamentales de la psicología del desempeño, que se centra principalmente en lograr un propósito consciente, en un determinado periodo de tiempo, pero también están presentes otros aspectos del rol con la capacidad de facilitar o dificultar este acuerdo entre comportamiento y resultados.

3.2.4.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

Smither & London (2009) Mencionan algunos aspectos de los cuales puede depender un buen o mal desempeño laboral entre ellos podemos mencionar.

Estrategia: Vincula los objetivos de la organización con los objetivos individuales reforzando así conductas consistentes de desempeño laboral y el logro de los objetivos organizacionales.

Administrativo: Es una fuente de información válida y útil para tomar decisiones sobre los empleados, incluidos ajustes salariales, ascensos, retención o despido de empleados, reconocimiento del desempeño superior, identificación de malos artistas, despidos y aumentos de méritos.

Comunicación: Permite que los empleados estén informados sobre que tan bien lo están haciendo, para recibir información sobre áreas específicas que pueden necesitar mejoras y aprender sobre las expectativas de la organización y del supervisor y qué aspectos del trabajo que el supervisor considera más importantes.

Desarrollo: Incluye retroalimentación, que permite a los gerentes entrenar a los empleados y ayudarlos a mejorar su desempeño de forma continua.

Mantenimiento organizacional: Proporciona información sobre habilidades, potencial de promoción e historial de asignaciones de empleados actuales que se



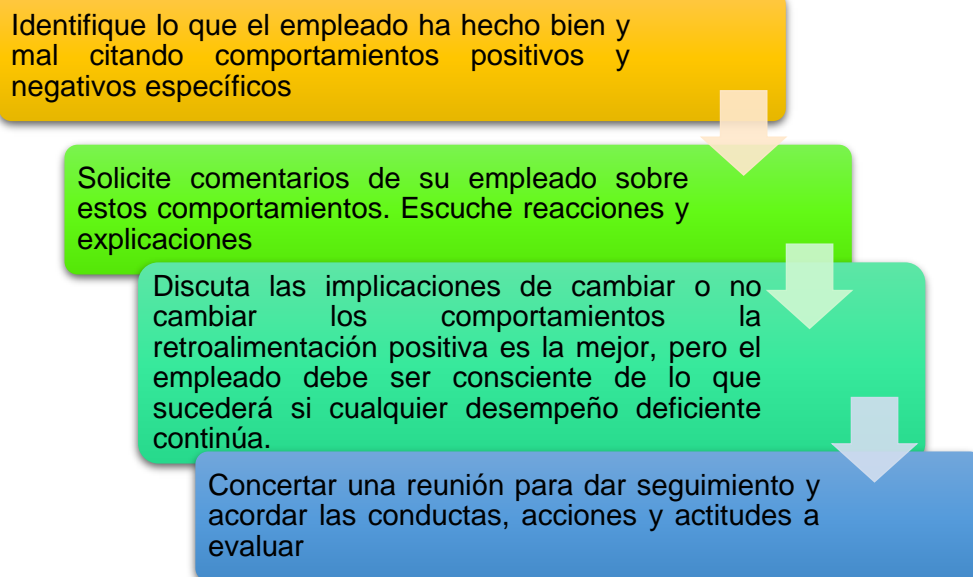
utilizarán también en la planificación de la fuerza laboral como evaluar las necesidades futuras de formación, evaluar el desempeño logros a nivel organizacional, y evaluar la eficacia de las intervenciones de recursos humanos (por ejemplo, si los empleados se desempeñan a niveles más altos después de participar en un programa de formación).

3.2.4.2. Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2009) La evaluación del desempeño es un proceso en el que se examinan las actividades productivas de los empleados de una organización para determinar si su desempeño va acorde a los objetivos establecidos por la organización. Smither & London (2009) Mencionan que la evaluación del desempeño implica la reunión entre el empleado y el gerente para revisar sus resultados, es importante porque proporciona una reunión formal entorno en el que el empleado recibe retroalimentación sobre su actuación y desempeño desarrollado. Armstrong (2007) Se considera evaluación del desempeño al proceso que se desarrolla de manera orgánica, sistemática y continua para generar opiniones y criterios a partir de los cuales los empleados realizan su trabajo diario. Se trata de un procedimiento que permite revisar juicios ocasionales según los objetivos establecidos que ayuden a identificar, medir y gestionar la mejora del desempeño laboral de los colaboradores. Para lo cual el autor da algunas recomendaciones para realizar evaluaciones de desempeño efectivas.

Figura 2

Recomendaciones para una eficiente evaluación del desempeño



Nota. Esta figura muestra algunas recomendaciones para desarrollar una eficiente evaluación del desempeño de los trabajadores según Armstrong (2007)

3.2.5. Competencias laborales

Chiavenato (2009) Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades y destrezas con las que cuentan los trabajadores a la hora de desempeñar sus tareas en un determinado puesto de la organización.

Gefell & Park (2020) Menciona que hoy en día, los empleadores de todos los sectores enfatizan la necesidad de empleados con ciertos conocimientos básicos y habilidades que les permitan ser más eficiente al momento de enfrentar nuevos retos laborales. Estos incluyen una sólida base académica en lectura y matemáticas, así como habilidades individuales. como trabajo en equipo, resolución de problemas, ética laboral e integridad.

Principales competencias laborales

- ❖ **Planificación y organización:** Planificar y priorizar el trabajo para Administrar el tiempo de manera efectiva y realizar las tareas asignadas.



Demostrando la asignación efectiva de tiempo y recursos eficientemente y tomar las medidas correctivas necesarias cuando los proyectos se desvíen.

- ❖ **Solución de problemas:** Demostrar la capacidad de aplicar criterios críticos, habilidades de pensamiento para resolver problemas generando, evaluando e implementando soluciones, contar con la capacidad de identificar y definir el problema y darles una apropiada solución
- ❖ **Toma de decisiones:** Aplicar habilidades de pensamiento crítico para resolver problemas encontrados en el lugar de trabajo. Identificar y priorizar los temas clave involucrados para facilitar el proceso de toma de decisiones anticipándose las consecuencias de las decisiones y responder rápidamente con un plan de respaldo si una decisión sale mal
- ❖ **Trabajo en equipo:** Demostrar capacidad para trabajar eficazmente con otros. Establecer un alto grado de confianza y credibilidad con los demás interactuando de manera profesional y respetuosa con los supervisores y compañeros de trabajo que permitan desarrollar relaciones laborales constructivas y mantenerlas con el tiempo.
- ❖ **Comunicación:** Mantener líneas abiertas de comunicación con otros demostrando sensibilidad y empatía, saber escuchar y considerar los puntos de vista de los demás, saber reconocer e interpretar el comportamiento verbal y no verbal de otros comunicarse claramente, en un lenguaje preciso y de forma lógica, organizada y forma coherente.
- ❖ **Respeto:** Trabajar eficazmente con quienes tienen diversos antecedentes, demostrar sensibilidad y respeto por las opiniones, siendo flexible y de mente abierta al tratar con una amplia gama de la gente valorando la diversidad de enfoques e ideas que puede haber en la organización.



3.2.6. Relaciones interpersonales

Chiavenato (2009) Las relaciones interpersonales facilitan el desempeño laboral en la organización debido a que está compuesto de actos cooperativos, considerados y útiles que ayudan al desempeño de los compañeros de trabajo

Armstrong (2007) Las relaciones interpersonales manifiestan las relaciones de los empleados con otros compañeros de trabajo y cómo esto influye en el compromiso de los empleados, los empleados que están más familiarizados entre sí a nivel personal, se sienten más cómodos en el trabajo y pueden divertirse juntos. Un directivo mencionó que habían tratado de animar a los empleados a trabajar en grupos informales, como cuando los empleados se ofrecen como voluntarios, generalmente significa que están comprometidos

Robbins & Coulter (2012) Menciona que las relaciones interpersonales son esenciales para el desempeño laboral eficiente individual, pero sobre todo grupal, como líder, todo directivo debe alentar y persuadir a sus empleados a trabajar. Debe tratar de unir sus relaciones interpersonales necesidades con el objetivo de organización. Él es el único motivador de los empleados que trabajan bajo sus órdenes, por lo que este debe ser capaz de relacionarse con sus subordinados de forma que les genere confianza y respeto.

Hayes (2002) Las relaciones interpersonales: Implica regulación y tutoría con personal diversificado factores relacionados con las personas y la cultura, para ayudar a cultivar una red dentro de un establecimiento junto con compromiso y cooperación en el lugar de trabajo exigente y dinámico de hoy, los empleados que son invaluable para una organización deben estar dispuesta a actualizar constantemente sus habilidades y asumir trabajo extra fuera de sus propias áreas de trabajo específicas. Una mejora de las habilidades individuales ayuda en el conjunto mejora de la organización.



3.2.7. Resultados

Chiavenato (2009) El empleado se esfuerza por producir los resultados acordados anteriormente como para trabajar en las necesidades de desarrollo. El empleado tiene primaria responsabilidad y propiedad de este proceso. Sin embargo, la participación de los empleados no comienza en la etapa de ejecución del desempeño. Como se señaló anteriormente, los empleados deben tener participación activa en el desarrollo de descripciones de puestos, estándares de desempeño y la creación del formulario de calificación.

Armstrong (2007) La productividad laboral, definida como la producción real por hora trabajada, es una medida de la eficiencia con la que se realiza el desempeño laboral produciendo bienes y servicios. Hay muchos factores posibles que afectan el crecimiento de la productividad laboral, incluidos cambios en tecnología, inversión de capital, utilización de capacidad, uso de insumos intermedios, mejora de la gestión capacidades u organización de la producción, y mejora de las capacidades de la mano de obra. Una organización busca resultados eficientes lo que se ve reflejado en la productividad que a su vez esta se ve reflejada cuando la organización puede satisfacer las necesidades de sus clientes internos y externos de manera efectiva y al menor costo posible, la satisfacción de dichos actores es una medida de la productividad de la empresa.

3.3. Marco conceptual.

Motivación

La motivación es la energía que mueve a los empleados hacia el desempeño de una determinada acción; fortaleciendo la disposición de los empleados a trabajar y, a su vez, aumentará la eficacia y competencia de la organización.



Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se define como la realización de una actividad por sus intereses inherentes satisfacciones internas más que por alguna recompensa física, reflejando la disposición natural en humanos para asimilar y aprender.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es impulsada por fuerzas externas como salarios, ascensos, supervisión, beneficios, condiciones de operación, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación.

Desempeño laboral

El desempeño laboral son las acciones que los colaboradores demuestran al realizar las tareas y actividades asignadas en su centro de trabajo, utilizando diferentes destrezas, conocimientos, habilidades, actitudes, con las que cuentan y demostrando profesionalismo para alcanzar los objetivos marcados por la organización.

Competencias laborales

Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades y destrezas con las que cuentan los trabajadores a la hora de desempeñar sus tareas en un determinado puesto de la organización.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales facilitan el desempeño laboral en la organización debido a que está compuesto de actos cooperativos, considerados y útiles que ayudan al desempeño de los compañeros de trabajo.



Resultados

Los resultados eficientes lo que se ve reflejado en la productividad que a su vez esta se ve reflejada cuando la organización puede satisfacer las necesidades de sus clientes internos y externos de manera efectiva y al menor costo posible, la satisfacción de dichos actores es una medida de la productividad de la empresa.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

4.2. Hipótesis específicas.

HE1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

HE1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

4.3. Variables.

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1.

Motivación
Dimensiones

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

4.3.2. Variable 2.

Desempeño laboral
Dimensiones
Competencias laborales
Relaciones interpersonales Resultados



4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Motivación Según Robbins et al. (2013)	Motivación intrínseca	▪ Satisfacción por el trabajo	Muy malo Malo Regular Bueno
		▪ Sentido de responsabilidad	
		▪ Valores	
		▪ Capacitaciones intereses	
	Motivación extrínseca	▪ reconocimientos físicos	Muy bueno
		▪ Identidad laboral	
		▪ Condiciones laborales	
		▪ Salarios	
		▪ Beneficios	
V.2 Desempeño laboral Según Chiavenato (2009)	Competencias laborales	❖ Conocimientos del trabajo	Muy malo Malo Regular
		❖ Habilidades y destrezas	
		❖ Trabajo en equipo	
	Relaciones interpersonales	❖ Compromiso	Bueno Muy bueno
		❖ Comunicación	
		❖ Liderazgo	
		❖ Iniciativa	
	Productividad	❖ Calidad de trabajo	
		❖ Cumplimiento de objetivos	
		❖ Cumplimiento de plazos establecidos	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio motivación según Robbins et al. (2013) & desempeño laboral según Chiavenato (2009)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (R. Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

5.2. Método de la Investigación.

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación.

5.3. Tipo de investigación.

Según su tipo fue básica pura, conforme a Valderrama (2013) , señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa

de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28). Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

5.4. Nivel de investigación.

El presente análisis de investigación es de carácter correlacional, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativos de cualquier fenómeno que se examinara (Hernández et al., 2014, p.92).

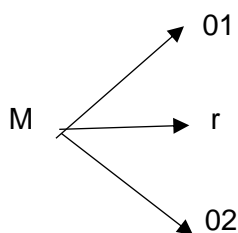
Es decir, es la reunión de sucesiones que posibilita a detallar características de la localidad, la población del sector y la política constituyendo la correlación entre las variables de dicha examinación.

Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población (Hernández et al., 2014, p.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor Pino (2010).



Dónde:



M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por 49 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

5.6.2. Muestra.

Hernández et al., (2014) indica que la muestra censal es el total del universo a considerarse, en la presente investigación a desarrollarse se consideró toda la población.

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.



5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

fue aplicada con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3

Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

5.8.2. Validez de Instrumento.

fue sometida a Juicio de dos expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo a la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023" Se realizará el trabajo de campo en los días 20 y 20 de octubre, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizó la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrolló acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,608	,083	7,012	,000
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

La motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,574	,086	6,251	,000
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Contrastación de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

La motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,464	,086	5,181	,000
N de casos válidos		49			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de Shapiro-Wilk entre la motivación y el desempeño laboral.

Prueba de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Motivación	,950	49	,039
Desempeño laboral	,910	49	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 9

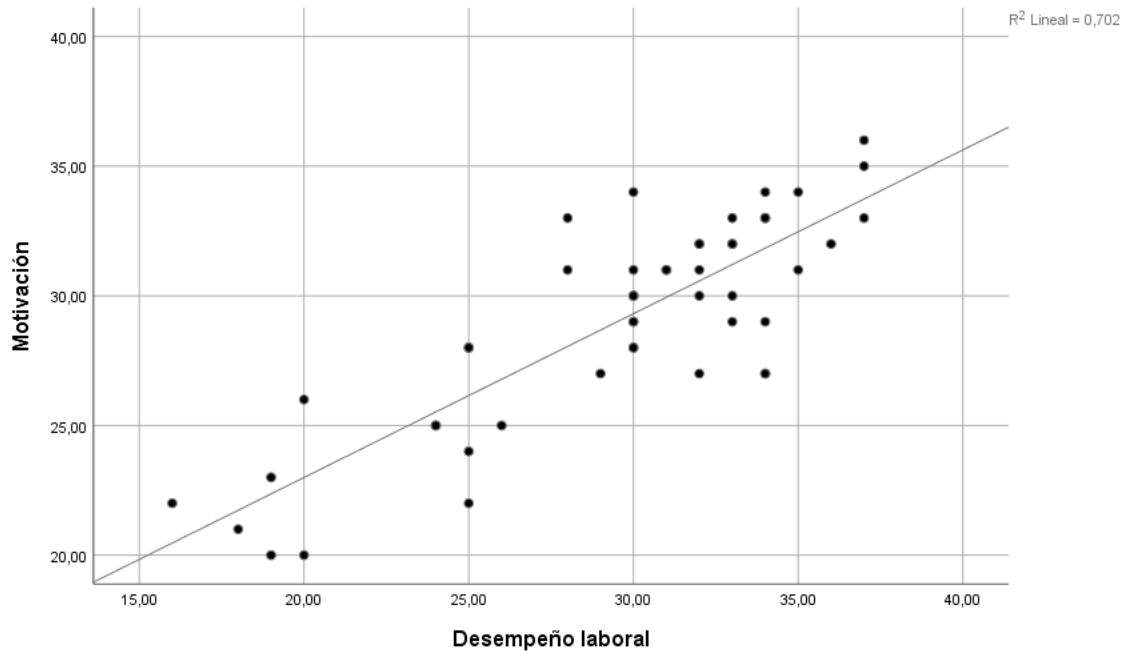
Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

			Correlaciones	
			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 3

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.741 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Objetivo específico 1

Tabla 10

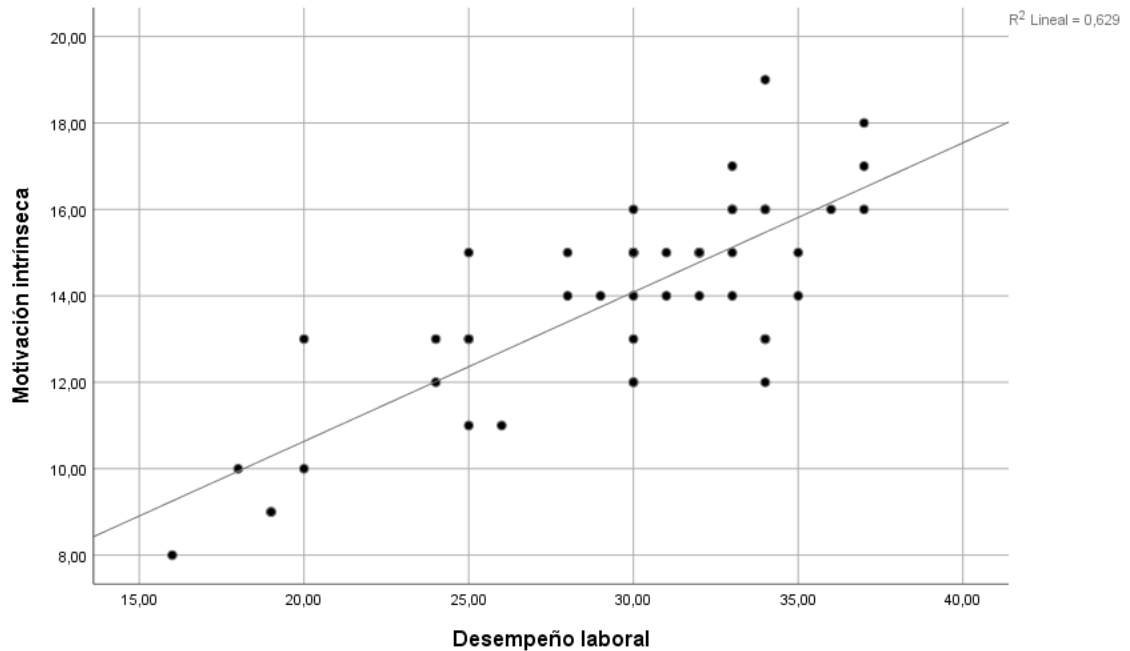
Correlación Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

		Correlaciones		
			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 4

Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.691 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Objetivo específico 2

Tabla 11

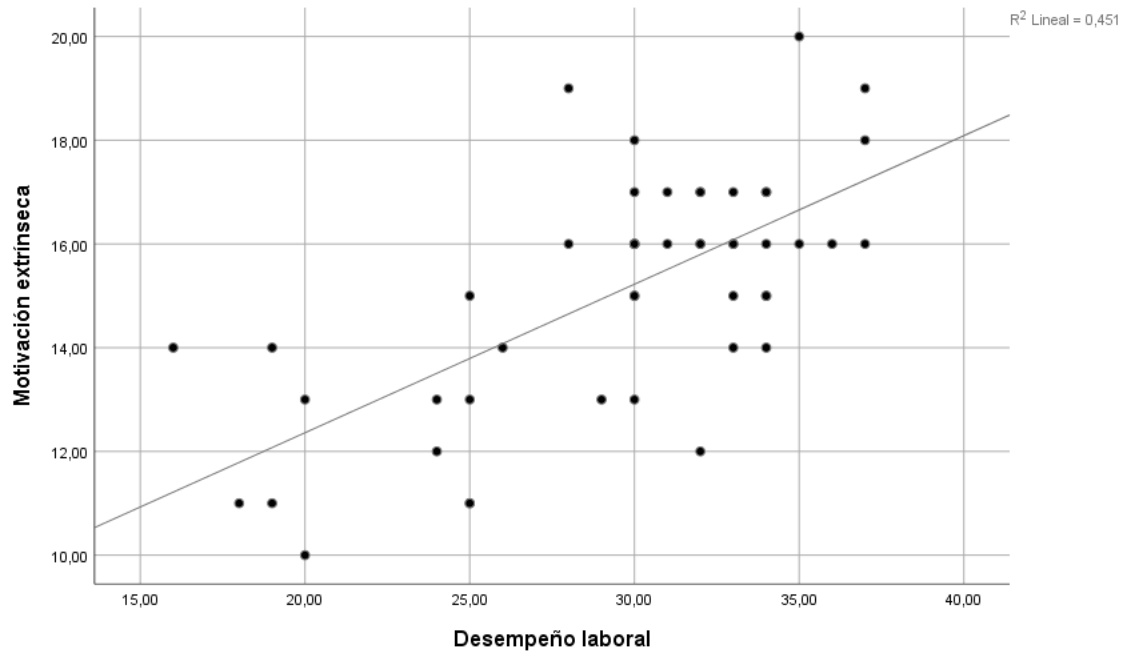
Correlación Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Correlaciones			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 5

Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.611 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



6.2. Discusión de resultados

La presente investigación busca la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Desaguadero-2023, ya que hoy en día la motivación es parte fundamental en cualquier organización hacia los trabajadores, por que el capital intelectual es la razón de ser para un buen desarrollo de la municipalidad de desaguadero, este estudio de investigación se respalda con trabajos realizados por otros autores acerca del tema indagado.

Verdesoto (2021) en conclusión, puede afirmarse que existe una relación significativa, con un grado de correlación moderado ($r = 0,604$), entre las variables de motivación y rendimiento del personal. Esto significa que un mayor nivel de motivación se traducirá en un mayor nivel de rendimiento entre los empleados de la empresa. (Grijalva, 2021) al final, llegó a la conclusión de que ambas variables del estudio tienen un cierto grado de relación. Esto significa que, con el grado adecuado de motivación en los trabajadores, es posible alcanzar un nivel de desempeño laboral que sea eficiente, lo que a su vez conlleva al logro de los objetivos institucionales y al incremento de la productividad.

Samamé (2021) llegó a la conclusión definitiva, es necesario establecer una correlación positiva y significativa entre el nivel de motivación y el nivel de rendimiento en el puesto de trabajo, así como la consecución de objetivos por parte de los profesionales que trabajan en la empresa. (Mendoza, 2021) la conclusión a la que se llegó fue que existe una correlación significativa entre ambas variables del estudio, lo que significa que el aumento de la motivación conllevará una mejora del rendimiento laboral de los trabajadores. (Zanabria, 2018) por último, pero no por ello menos importante, el trabajo que ha realizado el autor ha aportado pruebas y he llegado a la conclusión de que la motivación



está relacionada con el rendimiento del trabajo, y que tiene dimensiones tanto externas como internas.

Jiménez (2023) en conclusión el autor demuestra que la motivación y sus dimensiones, como los factores extrínsecos e intrínsecos, están significativamente relacionadas con el rendimiento laboral. Esto significa que cuanto mejores sean las estrategias de motivación, mayor y mejor será el rendimiento laboral de los empleados. (Gómez, 2019) llegó a la conclusión de que la motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de los empleados. Asimismo, tanto los indicadores de motivación intrínseca como extrínseca tienen una gran influencia en el rendimiento.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023, existe una correlación de positiva considerable calculado con Rho de Spearman de +0.741 con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05, lo que indica que es significativo según la estadística Tau-b de Kendall

SEGUNDA: El específico 1, Fundamentar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023, existe una correlación positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.691 con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05, lo que indica que es significativo según la estadística Tau-b de Kendall

TERCERA: El específico 2, fundamentar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023, existe una correlación de positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.611 con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05, lo que indica que es significativa acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Respecto a la motivación y desempeño laboral se recomienda a la municipalidad de Desaguadero, permanentemente seguir motivando a los trabajadores ya que es un factor muy importante que determina las acciones que va realizar, en otras palabras, cuando un trabajador está bien motivado mejora el desempeño laboral, sus acciones y energías están dirigidos a que alcancen las metas establecidas de la entidad municipal

SEGUNDA: Se recomienda a la municipalidad de Desaguadero, respecto a la motivación intrínseca, desde la jerarquía mas alta mejorar esta estrategia por que cumple un rol importante en cada trabajador y permite que el servidor desarrolle de manera eficiente su trabajo, lo que le permite a la municipalidad llegar de manera satisfactorio y alcanzar un resultado favorable en desarrollo de la población.

TERCERA: Con respecto a la motivación extrínseca se recomienda a la municipalidad distrital de desaguadero generar mayor confianza en sus trabajadores a realizar constantemente tareas o actividades ha desarrollar donde el trabajador sea recompensado por haber hecho una actividad bien hecha lo cual coadyuba siempre al servidor estar motivado y fortalecido y genera un buen desempeño laboral de calidad en beneficio de la institución municipal.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Armstrong. (2007). *Reward Management* (1ra. Ed.). ?

https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/ebook/business_administration/armstrongs_handbook_of_human_resource_management_practice/46_reward_management.pdf

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Chiavenato. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta. Ed.). McGraw-Hill Educación.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato o Idalverto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20o%20Idalverto.%20Administración%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)

Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9na. Ed.). McGraw-Hill Educación.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

García. (2016). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement: A qualitative study of the perceptions of managers in public and private sector organizations* (1ra. Ed.). Umeå School of Business and Economics.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:944047/fulltext01.pdf>



Gefell, & Park, S. (2020). Hard & soft skills. *State University of New York*.

https://sunyjefferson.edu/student-life/documents/Hard_and_Soft_Skills_Booklet.pdf

Gomez. (2019). *La motivación como factor determinante en el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación sucursal Cusco* [Tesis Maestria-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19178/Victor_Hugo_Gomez_Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grijalva. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis Maestria-Universidad Técnica de Ambato Ecuador].

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130_GTH.pdf

Harack, & Sansone, C. (2000). *Intrinsic and Extrinsic motivation The Search for Optimal Motivation and Performance* (1ra. Ed.). Academic Press A Horcourt Science cmd Technology Compony.

<https://rizkygushendra.files.wordpress.com/2009/04/intrinsic-and-extrinsic-motivation.pdf>

Hayes. (2002). *Interpersonal skills at work* (2da. Ed.). Routledge Taylor & Francis Group.

https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Interpersonal_Skills_at_Work.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>



Hernández, Z. (2018). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital i Naylamp-Chiclayo* [Tesis Licenciatura-Universidad Señor de Sipán].

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis de Hernández Díaz Zhenia Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jimenez. (2023). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19773/Jimenez_Chaiña_Karen_Sheyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19773/Jimenez_Chai%C3%B1a_Karen_Sheyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92002/Mendoza_GL E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92002/Mendoza_GL-E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Misra. (2015). *Principles of Management* (1ra. Ed.). KnowledgeManagement andResearchOrganization. Ed. Panel.

https://baou.edu.in/assets/pdf/PGDM_101_slm.pdf

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management* (11th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. <https://cdn.website->



editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf

Robbins, Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications* (8th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall.
<http://www.mim.ac.mw/books/Fundamentals of Management.pdf>

Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educacion.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Samamé. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Smither, & London, M. (2009). *Performance Management* (1ra. Ed.). Jossey-Bass A Wiley Imprint.
[http://www.untagsmd.ac.id/files/perpustakaan_digital_2/performance management performance management putting research into action.pdf](http://www.untagsmd.ac.id/files/perpustakaan_digital_2/performance%20management%20performance%20management%20putting%20research%20into%20action.pdf)

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables%0D>



Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.).

https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

Vargas. (2009). *Ética, corrupción y burocracia. Perspectivas-Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, Vol. 17.*

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160011.pdf>

Verdesoto. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas* [Tesis Maestría-Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/verdesoto plaza maría josÉ.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/verdesoto_plaza_maría_josÉ.pdf)

Zanabria. (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>



ANEXOS



Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básica Pura **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO Fundamentar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p>	<p>V.1 Motivación Según Robbins et al. (2013)</p> <p>V.2 Desempeño laboral Según Chiavenato (2009)</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Competencias laborales</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por el trabajo ▪ Sentido de responsabilidad ▪ Valores ▪ Capacitaciones ▪ intereses ▪ reconocimientos físicos ▪ Identidad laboral ▪ Condiciones laborales ▪ Salarios ▪ Beneficios ✓ Conocimientos del trabajo ✓ Habilidades y destrezas ✓ Trabajo en equipo ✓ Compromiso ✓ Comunicación ✓ Liderazgo ✓ Iniciativa ✓ Calidad de trabajo ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Cumplimiento de plazos establecidos



MATRIZ DE DATOS

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15	pre16	pre17	pre18	pre19	pre20
1	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
2	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	1,00
3	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00
4	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
5	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00
7	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
8	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
9	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
10	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00
11	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
12	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
13	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
14	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00
15	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00
16	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00
17	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
18	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
20	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00
21	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
22	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
23	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	pre1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
2	pre2	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	pre3	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
4	pre4	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
5	pre5	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	pre6	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
7	pre7	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
8	pre8	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
9	pre9	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
10	pre10	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
11	pre11	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	pre12	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
13	pre13	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	pre14	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
15	pre15	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
16	pre16	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
17	pre17	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
18	pre18	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
19	pre19	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
20	pre20	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

El objetivo es conocer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
Motivación						
Motivación intrínseca						
1	¿Cómo considera el nivel de satisfacción que sienten los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero por el trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera el sentido de responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera los valores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera las capacitaciones que se les da a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera los intereses de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
6	¿Cómo considera los reconocimientos físicos hacia los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera las condiciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera los salarios de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera los beneficios percibidos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
Competencias laborales						



11	¿Cómo considera los conocimientos que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero tienen para el desarrollo del trabajo en sus determinados puestos?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera las habilidades y destrezas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero para el desempeño de sus labores?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
Habilidades interpersonales						
14	¿Cómo considera el compromiso con el trabajo y sus compañeros de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera la comunicación entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo considera el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
Resultados						
18	¿Cómo considera la calidad de trabajo que realizan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera el cumplimiento de plazos especificados para el desarrollo de alguna actividad por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5

“GRACIAS POR SU PARTICIPACION



Validez del instrumento

ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICIMASO AGUIAR PINTO
- PROFESIÓN : LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: JULIACA 20 DE OCTUBRE 2023


Firma del experto
DNI N° 82291998
N° celular: 951223033

Evidencias del recojo de datos



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05 DE DICIEMBRE DEL 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	LEYDY KENIA LAURA HUAYTA		
Dirección:	PASAJE LAS FLORES MZ - C LT 4		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	DNI: 74809146		
Teléfono:	935524570		
email:	kenialaura23@gmail.com		
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:			
email:			
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	CIENCIAS administrativas		
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Título o Grado Académico a optar:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Asesor:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE DESAGUADERO-2023		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL		
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2} ?	2		

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

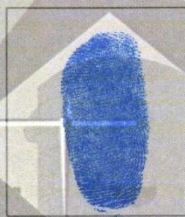
En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (0509 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

JULIACA, 05 DICIEMBRE DE 2024

Fecha