



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALGAYOC EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Joel Zamora Uriarte

Asesor:

Mg. Paulo Cáceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, por lo cual estoy logrando cumplir mis objetivos profesionales y también los personales.

En segundo lugar, a mis padres porque son ellos, quienes me brindan su apoyo para ser para ser mí un buen profesional y mejor persona.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme la fuerza necesaria para hacer frente a los obstáculos que se me presentaron en el camino, ya que sin ello no hubiera alcanzado mis metas trazadas

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población- Muestra.....	26
Tabla 2. Nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.....	30
Tabla 3. Nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.....	31
Tabla 4. Índice de simetría y curtosis conjunta de la Motivación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.....	32
Tabla 5. Relación entre la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.....	33
Tabla 6. Relación entre la dimensión Condiciones motivacionales internas de la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.....	34
Tabla 7. Relación entre la dimensión Retribuciones Laborales de la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.....	35
Tabla 8. Relación entre la dimensión Condiciones Motivacionales Externas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.....	36

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021. Para tal propósito se desarrolló un estudio de tipo básico, cuantitativo, no experimental, correlacional transversal, aplicado en 40 colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021. Asimismo, se aplicó una técnica de encuesta, de la cual se derivaron dos cuestionarios. Entre los principales resultados se aprecia una Motivación Laboral de nivel Medio en un 65% y un Desempeño laboral de nivel bajo en un 70%. Finalmente, se concluye una relación directa de magnitud grande entre la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .62 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .56 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.27 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

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

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En las diferentes entidades públicas, así como las privadas el desempeño laboral de los diferentes colaboradores puede verse afectado bajo distintos factores, siendo entre tanto el entorno en el cual el colaborador se desenvuelve, su capacidad y su motivación, sobre todo, este último aspecto es importante, pues cada trabajador debe tener ese estímulo para realizar y cumplir con sus actividades (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020, p.360).

Si bien, el desempeño laboral puede estar asociado a diferentes factores, que de alguna manera conlleva a que los diferentes colaboradores logren obtener niveles importantes respecto al cumplimiento de sus funciones, es importante recalcar que muchas veces los servidores públicos no tienen claro como motivar a su personal, pues en Ecuador, se tiene que alrededor del 77% de las autoridades desconocen como motivar a su personal para que obtenga de ellos una mejor respuesta en el cumplimiento de sus tareas, mientras que a nivel del personal se tiene que ellos desconocen que acciones están tomando dentro de la municipalidad para motivar a los colaboradores. Siendo que el 36% considera que de alguna manera sus jefes los motivan mediante incentivos o algún tipo de valoración salarial (28%). Asimismo, se tiene que al no sentirse motivados muchos de los colaboradores no se sienten satisfechos, en donde el 53% considera que ello afecta su rendimiento laboral (Carrillo & Guevara, 2019, p.53).

En lo que respecta al desempeño laboral, se tiene que el 65.9% de los jefes o encargados de área, evalúan a sus colaboradores en base al cumplimiento de metas designados individualmente o a nivel de área, siendo este último el más recurrente,

alcanzando hasta el 82.2% de metas son asignados a nivel de áreas o departamentos, siendo estas tareas, generalmente, en base a un periodo de tiempo en el cual se debe culminar una tarea o actividad. Resaltándose también que el 24% de los jefes no asigna algún tipo de incentivo a los trabajadores por el cumplimiento progresivo en las tareas desarrolladas (Guartán, Torres, & Ollague, 2019, p.20).

En el Perú, se presentan escenarios similares dentro del sector público, en donde distintos aspectos han afectado el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en las diferentes entidades públicas en Puno, mostrándose que la motivación, el entusiasmo y el apoyo por parte de los directivos, o la generación de recompensa hacia los colaboradores no es suficiente, estos elementos se presentan por debajo de lo esperado por parte de los trabajadores lo cual repercute en su desempeño, lo que en líneas generales está produciendo que exista un clima poco propicio para el cumplimiento de metas y objetivos en las diferentes entidades estatales de la región (Charry, 2018, p.32).

Respecto al contexto de la municipalidad distrital de Hualgayoc, se ha percibido que los colaboradores han presentado dificultades y limitaciones respecto al cumplimiento de metas, tanto a nivel individual, así como a nivel de área o grupo, esto a partir de que las actividades se culminan posterior a la fecha límite asignada, o también sucede el caso de que se cumplen con las actividades dentro de fecha, pero la calidad de estos no es la adecuada, por lo que puede ser un indicador de que algunos colaboradores pudiensen presentar dificultades en torno a su desempeño laboral, así como no mostrarse muy motivados en el desarrollo de sus tareas, a pesar que el área de recursos humanos cuenta con políticas motivacionales orientados al reconocimiento de la labor, al parecer no son suficientes, pues su actitud frente a su trabajo, así como el cumplimiento de tareas no se está dando como debe ser. De continuar con esta



situación va a generar que a nivel de la municipalidad no puedan cumplir con con lo planteado en el Plan Estratégico Institucional, visualizándose también en su nivel de ejecución que pudise tener directamente con los servicios o el cumplimiento de obras en beneficio de la población.

A partir de lo mencionado, es necesario presentar estudios que se realizaron a nivel internacional para poder realizar un análisis de los resultados de diferentes autores en similares contextos, de tal forma a continuación se presentan las siguientes investigaciones:

A nivel internacional se tiene que Chien, Mao, Nergui & Chang (2020) en su investigación “El efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral: evidencia empírica de hoteles de 4 estrellas en Mongolia”. Universidad de Sapporo. Sapporo, Japón. Tuvo como objetivo evidenciar de manera empírica de que la motivación laboral sobre el desempeño se considera una estrategia comercial principal. La metodología se enmarcó en un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, siendo la muestra compuesta por 398 empleados que trabajan en hoteles de 4 estrellas en Mongolia, a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas como instrumento por medio de la técnica de la encuesta. Se concluyó la motivación laboral tiene un efecto sobre el desempeño laboral, indicando que cuando se desarrollan actividades o lineamientos orientados a motivar a los empleados esto se verá reflejado en su nivel de desempeño.

Kuswati (2020) en su investigación “El efecto de la motivación en el desempeño de los empleados”. Universidad de Majalengka. Jawa Barat, Indonesia. El objetivo del estudio es probar empíricamente que los factores motivacionales influyen en el desempeño de los empleados tanto de manera descriptiva como verificativa. La

metodología de investigación utilizada es el nivel descriptivo, mientras que la muestra de estudio estuvo conformada por 82 trabajadores, en el cual se empleó la técnica de la encuesta bajo el cuestionario como instrumento. Conforme a los resultados se concluyó que el efecto de la motivación sobre el desempeño de los empleados es bastante bueno al contar con un coeficiente de 0.78.

Vásquez (2018) en su estudio “Motivación intrínseca y productividad laboral”. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, siendo la metodología con un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, con alcance correlacional, siendo la muestra conformada por 42 trabajadores de la municipalidad, a quienes se les asignó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos por medio de la técnica de la encuesta. Concluyéndose que, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad laboral, lo que se infiere que cuando mayor motivación tienen los colaboradores mayor será su nivel productividad.

Ajayi, Ahmed, Olakunle y Ojelade (2018) en su estudio “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores (un caso del gobierno local de Shaki-East, estado de Oyo, Nigeria)”. Politécnico Oke-Ogun. Oyo, Nigeria. Tuvo como objetivo examinar la efectividad general de la motivación en el desempeño laboral del personal del área de gobierno local de ShakiEast. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional, la muestra para el estudio estuvo conformado por 110 trabajadores a quienes se les asignó un cuestionario como instrumento por medio de la técnica de la encuesta. Los resultados revelaron que existe un bajo nivel

de compromiso y de una alta tasa de absentismo laboral por parte del personal del gobierno local. Concluyéndose que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Ekundayo (2018) en su estudio “El impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en compañías de seguros seleccionadas en Nigeria”. Universidad Afe Babalola. Ado-Ekiti, Nigeria. El estudio tiene como objetivo evaluar los efectos de la motivación sobre el desempeño de los empleados. La metodología se enmarcó en un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario. Como conclusión se tuvo que mediante la aplicación de Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) para probar la única hipótesis formulada para el estudio con un nivel de significancia de 0.05, los hallazgos revelaron que la motivación fue el factor principal que afectó el desempeño de los empleados.

A nivel nacional se tiene que Huallpamaita (2018) en su investigación “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018”. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la comuna. Siendo su metodología enmarcada dentro de un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y diseño no experimental, siendo la muestra conformada por 30 trabajadores de la municipalidad, a quienes se les asignó un cuestionario de preguntas como instrumento para recopilar información mediante la técnica de la encuesta. Finalmente se llegó a concluir que, ambas variables presentan una relación significativa pues al presentar un p-valor por debajo del 0.05 confirma dicha relación, siendo la fuerza de relación entre la motivación el desempeño del 76.2%. Asimismo,

se encontró un grado de relación del 75.2% entre la motivación laboral intrínseca y la calidad del trabajo, así como una relación del 71.3% entre la motivación laboral extrínseca y la calidad del trabajo.

Requejo (2018) en su estudio “Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de La Victoria, periodo 2018”. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El objetivo general fue aplicar las estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Siendo la metodología empleada con un enfoque cuantitativo, con diseño pre experimental, con un alcance explicativo, siendo la muestra de estudio conformada por 52 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas en dos tiempos (antes y después de la aplicación de las estrategias), mediante la técnica de la encuesta. Concluyéndose que, mediante la prueba t de student para muestras relacionadas ( $p < 0.05$ ) se pudo comprobar que las estrategias permitieron incrementar el nivel de desempeño laboral.

Huerta (2017) en su estudio “Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016”. Universidad César Vallejo. Caraz, Perú. Presentó como objetivo se centró en determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad. Siendo la metodología enmarcada en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, en donde la muestra la conformaron 74 servidores públicos a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos por medio de la técnica de la encuesta. Concluyéndose que, ambas variables se encuentran correlacionadas, al presentar un p-valor  $< 0.05$  conforme al estadístico de Chi-cuadrado.

Casique (2016) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016”. Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú. Presentó como principal objetivo evaluar la relación entre la motivación de los colaboradores respecto al desempeño laboral de la municipalidad. Siendo la metodología empleada cuenta con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, siendo la muestra conformada por 50 colaboradores, a quienes se les asignó un cuestionario como instrumento por medio de la técnica de la encuesta. Finalmente se llegó a concluir que, la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionadas significativamente al presentar un  $p$ -valor = 0.01, con una fuerza de relación del 47.2%.

A nivel local se tiene que León (2019) en su estudio “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019”. Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Presentó como principal objetivo determinar la relación entre la motivación el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, siendo la metodología empleada de tipo cuantitativo, bajo un alcance correlacional y un diseño no experimental, en donde la muestra estuvo constituida por 22 colaboradores a quienes se les asignó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos por medio de la técnica de la encuesta. Concluyéndose que, el nivel de motivación percibida por los trabajadores fue alto conforme con el 64%, mientras que el 36% consideran que se encontraba a un nivel medio; mientras que a nivel de desempeño laboral fue alto (59%) mientras que el 41% consideraba tener un nivel medio. Asimismo, la motivación intrínseca y el desempeño laboral se encontraron relacionados ( $p < 0.05$ ) con una fuerza de relación del 52.6%, mientras que la motivación extrínseca y el desempeño se relacionan en un 72%, por lo que a nivel de

variables se obtuvo que tanto la motivación y el desempeño se encuentran relacionados con un grado de relación del 69.5%.

Chiclote y Suárez (2018) en su estudio “Relación entre el proceso de integrar personas con la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Jesús – Cajamarca, 2016”. Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación del proceso de integración de personas y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad. Siendo la metodología empleada de tipo no experimental con un alcance correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 48 trabajadores de la municipalidad a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas como instrumento mediante la encuesta como técnica de recolección de datos. Concluyéndose que, que las variables se encuentran relacionadas, pero presentando un grado de relación muy bajo (17.8%).

Luego de haber establecido los antecedentes del estudio, se establecerán las bases teóricas de las variables en estudio.

La motivación en el trabajo se deriva del latín *motus*, que significa movido, o de *motio*, que significa movimiento, la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente, por ello, se dice que la motivación es el lazo que une o lleva esa acción a

satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017, p.316).

La motivación en las personas es tan cambiante y relativa que es difícil unir una idea que la caracteriza y da un hecho bien conocido, ya que la motivación se adapta a los requisitos que el individuo necesita, las tradiciones, el área y el tiempo de la historia en la que se encuentra, entre los diferentes componentes que hacen que cada factor motivante de cada individuo sea único y el trabajo de las asociaciones es urgente y se pone a prueba cuando se motiva a los trabajadores. Se ve entonces que las prácticas de los individuos se identifican específicamente con sus sentimientos, tradiciones, valores y el contexto donde se desenvuelven, y con desafíos de adaptación a varios lugares de trabajo (Osorio, Arango y Acosta, 2016, p.23).

La motivación se relaciona 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 lograrán cumplir su objetivo. Es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones, además puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción (Peña y Villón, 2018, p.182).

Según Maslow la teoría de las necesidades: se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo; Existen

diversas teorías de las necesidades, las cuales se citarán en el orden que creímos conveniente para realizar comparaciones y adjuntar opiniones sobre las mismas. Teoría de La jerarquía de las Necesidades de Maslow: Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico (Huilcapi et al., 2017, p.318).

Teoría de los dos factores de la motivación: Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores, por un lado, se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. En cuanto a la clasificación que hace Herzberg señalando a los factores higiénicos como no satisfactorios, no se está completamente de acuerdo; debido a que se considera que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, medios necesarios para obtener una digna condición de vida (Huilcapi et al., 2017, p.318).

La primera dimensión son las condiciones motivacionales internas, las cuales están compuestas por varios aspectos como el logro: es el comportamiento que demuestra el colaborador cuando obtiene metas o resultados. El poder: son hechos que buscan impactar en personas o grupos, la afiliación: es la conducta que busca formar vínculos afectivos, la autorrealización: son deseos por desarrollar capacidades, conocimientos y habilidades propias. Y el reconocimiento: consiste en que el colaborador busca aceptación y admiración de los demás (Rivera, 2019, p.21).

La segunda dimensión son los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, para ello se debe tener en cuenta la dedicación a la tarea: son conductas del colaborador que demuestran responsabilidad y esfuerzo. Además, la aceptación de



la autoridad, que es la conducta del colaborador frente a la disciplina y agradecimiento entre ambas partes, en conjunto con la aceptación de normas y valores, como la convicción, normas y valores importantes que hacen perdurable las empresas, también la requisición, que son comportamientos que buscan alcanzar retribuciones mediante personas que son influenciadas para esta meta y finalmente la expectación, donde es la conducta del colaborador con la que demuestra tranquilidad y confianza frente a las alteraciones, planes u objetivos que se hacen en su empresa (Rivera, 2019, p.21).

Finalmente, como última dimensión se tiene, las condiciones motivacionales externas, la cual contempla la supervisión que es la cautela que se realiza a las funciones de un colaborador, jefe, u otros. Además, debe contar con un grupo de trabajo, donde los colaboradores que reparten saber y se educan entre ellos. Se tiene que establecer el contenido del trabajo, en donde las labores relacionadas a las funciones que realizan en el trabajo y el salario se relacionan con el desempeño en un puesto de trabajo, como también las promociones, donde se le da posibilidad que tiene un colaborador de ascender en una empresa (Rivera, 2019, p.21).

Como segunda variable se tiene el desempeño laboral, para lo cual se tomaron los siguientes autores y aspectos teóricos:

El desempeño laboral es el proceso a través del cual los gerentes o directores aseguran que las actividades y los resultados de los trabajadores sean congruentes con el objetivo de la organización. Por lo tanto, es prioridad de las organizaciones garantizar que las herramientas de motivación que alientan la iniciativa y estimulen los esfuerzos de los empleados, conduzcan a un mejor desempeño y entrega de un servicio de calidad. Es necesario identificar los tipos de necesidades que tienen los docentes y las situaciones bajo las cuales estarían motivadas para satisfacer estas necesidades de una

manera que contribuya al rendimiento y la productividad, lo que Significa que las metas organizacionales están directamente relacionadas con las metas personales de los individuos, y los factores motivacionales tienen un efecto en el desempeño de los empleados (Ghaffar, Mad, Burgoyne, Nazri, & Rezk, 2017, p.94).

El desempeño laboral es una perspectiva sistemática de cómo una persona se desenvuelve en su lugar de trabajo y su potencial de desarrollo, por lo que este desempeño es situacional, ya que variará dependiendo del trabajador y los factores condicionantes dentro del entorno laboral que influyen en el mismo. Se podría decir que es la relación perfecta de costo-beneficio. A su vez este desempeño dependerá de las habilidades y capacidades personales y del puesto que desempeña dentro de una organización. Por ello la evaluación de este desempeño es un procedimiento para estimar o valorar como también las cualidades del trabajador, para hacer este tipo de evaluación se tiene que aplicar varios procedimientos (Gabini & Salessi, 2016, p.31).

Siempre ha sido un gran desafío el desempeño laboral en la gestión organizacional y la adopción de formas efectivas para motivar a los empleados a lograr y entregar un mayor desempeño laboral, así como aumentar la competitividad organizacional que es el objetivo principal de cada organización. El desempeño de los empleados es instrumental para el crecimiento organizacional, por ello los empleados son considerados los principales recursos que facilitan las actividades y operaciones diarias de una organización. De manera similar, la eficacia y eficiencia organizacional depende de los empleados y teniendo en cuenta la capacidad de la institución para comprender la satisfacción de los empleados en relación con los horarios y las responsabilidades diarias tendrá un gran impacto en la productividad y el rendimiento de los mismos (Inuwa, 2016, p.90).

En entornos organizacionales, el desempeño laboral es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas de todos los empleados contribuidos en una productividad organizacional mejorada que conduce a la consecución de sus objetivos. El desempeño organizacional mejorado indica los esfuerzos hacia el logro de la meta mientras que requiere más esfuerzos en términos de desempeño mejorado de los empleados. El desempeño laboral se encuentra entre los factores críticos que contribuyen significativamente en el éxito organizacional. Las organizaciones de aprendizaje desempeñan un papel importante en la mejora del desempeño de los empleados mediante la capacitación y el desarrollo de sus empleados, pero también depende de su satisfacción interna hacia su trabajo, debido a que, si los empleados están satisfechos con sus trabajos y con la organización, entonces están más interesados en desempeñarse bien para lograr el objetivo de la organización (Dahkoul, 2018, p. 12).

Teorías sobre desempeño laboral, el cual se define como un fenómeno multifacético, enfatizan la importancia de los factores individuales y contextuales en el ambiente de trabajo en la definición conceptual. Sin embargo, el rendimiento puede definirse en función de la naturaleza del trabajo, y se basa en la capacidad individual de los trabajadores para adaptar las ocupaciones que cambian constantemente. Con base en la agrupación conceptual de las dimensiones individuales de desempeño laboral encontradas en la literatura, identificaron cuatro dimensiones principales: (1) ejecución de tareas, (2) desempeño contextual, (3) comportamiento laboral contraproducente, y (4) desempeño adaptativo. Enfatizan que el desempeño está estrechamente relacionado con las acciones relevantes para el logro de los objetivos organizacionales, de modo que no todos los comportamientos expresados por los individuos pueden traducirse en desempeño, solo aquellos que se desean

implementación de la oficina y están relacionados con los deberes y el desempeño de las tareas (Fogaça, Barbosa, Campos, Pereira & Coelho, 2018, p.233).

Identificar los factores que influyen en el rendimiento de los empleados, tiene el fin de ayudar a los gerentes o directores a atraer, motivar y retener a sus empleados a largo plazo. El término satisfacción del empleado describe la forma en que un individuo siente, piensa y percibe su trabajo, abarcando los sentimientos positivos y negativos que influyen en la forma en que un empleado realiza sus tareas laborales. La satisfacción de los empleados tiene una relación directa con el desempeño en el lugar de trabajo, con un buen nivel de satisfacción de los empleados que mejora la tasa de retención de los empleados y minimiza los gastos de reclutamiento y capacitación. Los empleados satisfechos realizan mejor sus tareas, y los empleados a largo plazo generalmente tienen un mayor nivel de habilidad y experiencia, lo que conduce a un mayor rendimiento (Abuhashesh, Al-Dmour & Masa'deh, 2019, p.2).

Cultura organizacional, esta puede tener un impacto positivo o negativo en la motivación y el desempeño de los empleados. Estudios previos habían determinado la relación entre cultura y compromiso. La cultura positiva aumentó el compromiso de los empleados. Además, la cultura puede influir en el desempeño de los empleados, porque una cultura exitosa alienta a los empleados a realizar sus tareas laborales con energía y entusiasmo. Cuando los empleados se consideran cruciales para el crecimiento de la empresa, se responsabilizan del bienestar general de la organización (Abuhashesh et al., 2019, p.2)

Satisfacción laboral, es el punto de vista subjetivo de un individuo que abarca la forma en que se siente sobre su trabajo y la organización que lo emplea. Además, la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta del logro de los

valores laborales (Los factores que influyen son el pago, el horario laboral, el horario, los beneficios, el nivel de estrés y la flexibilidad, además se ha relacionado con la productividad, la motivación, el rendimiento y la satisfacción con la vida , mejor dicho es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales, donde los componentes emocionales son los sentimientos de felicidad, ansiedad, aburrimiento y emoción provocados por el trabajo (Abuhashesh et al., 2019, p.3).

El estrés, los empleados que se encuentran sujetos a mayores demandas y responsabilidades de las que son capaces de manejar sufren niveles elevados de estrés que pueden ser perjudiciales para las respuestas físicas y emocionales de un empleado, lo que provoca desafíos tanto para el empleado como para la organización. El estrés laboral se relaciona con la ambigüedad y el conflicto de roles, además ciertos factores, como la sobrecarga de trabajo y las malas condiciones de trabajo, a menudo resultan en consecuencias negativas para la salud mental y física de los empleados (Abuhashesh et al., 2019, p.4)

Formación y desarrollo, los roles de los empleados deben ser claros para que se desempeñen bien y contribuyan al éxito de la empresa. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos debe centrarse en la capacitación y el desarrollo para que los empleados puedan seguir el ritmo de las nuevas tecnologías y el mercado actual. Los empleados deben recibir conocimientos actualizados en el campo para estar al tanto de la misión y los objetivos de la empresa. Son necesidades básicas para aumentar el rol de precisión de los empleados, reducir el papel de los conflictos entre los empleados y mejorar el proceso de aprendizaje continuo para que los empleados puedan adaptarse a los cambios en la práctica de la empresa (Abuhashesh et al., 2019, p.4)

Seguridad en el empleo, se refiere al tiempo que los empleados pueden esperar permanecer en su trabajo. En general, los empleados prefieren encontrar un trabajo que puedan ocupar a largo plazo, que funcione en beneficio de la empresa. Algunas compañías ofrecen contratos largos que protegen a los empleados de la terminación del trabajo. La seguridad laboral está positivamente relacionada con la seguridad social, pero los empleados con una posición vulnerable aumentarán su desempeño para mantener su alto estatus social. La inseguridad laboral reduce el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados (Abuhashesh et al., 2019, p.6).

La primera dimensión que es el rendimiento en la tarea, comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto, es decir, es el accionar de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales, y se compone de diferentes elementos, como, posesión de los conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para realizar las tareas, la formación para otros trabajos o actualización para los cambios en las demandas de las mismas tareas y la aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir los objetivos organizacionales (Gabini & Salessi, 2016, p.33).

El rendimiento en el contexto abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico, pero que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global, se caracterizan por ser voluntario, porque nunca están entre las obligaciones del puesto, intencionales, porque el individuo quien decide comprometerse con su empresa a través de sus comportamientos, positivas debido a que pretenden beneficiar a la organización y desinteresadas, porque el principal motivación no es un reconocimiento personal (Gabini & Salessi, 2016, p.33).

Los comportamientos contraproducentes incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma, como la incapacidad de mejorar las circunstancias psicosociales de la organización: al no promover la cooperación, comunicación, confianza, etc. entre los empleados, o al colaborar para evitar o reducir los conflictos. Tiene la capacidad de disminuir la predisposición para incrementar el valor de la organización gracias a sus conductas incorrectas y realizando conductas que no ayuden a la empresa a ahorrar recursos (Gabini & Salessi, 2016, p.33).

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel de Motivación Laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Determinar la relación entre las retribuciones laborales con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.



## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación básica, el cual es el tipo de estudio abordado, también es conocido como investigación pura o investigación sustantiva, el cual tiene como propósito el refuerzo, así como la ampliación de las variables de la investigación (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, p.134). A partir de lo mencionado, los estudios básicos hacen uso de los resultados establecidos para ampliar y esclarecer el conocimiento actual que se tienen para las variables objeto de estudio.

Respecto al enfoque de la investigación, esta es de tipo cuantitativo, pues a partir del uso de procesos y métodos estadístico en base a la información previamente recopilada y registrada haciendo uso de los instrumentos de recolección de datos. Por tanto, Hernández y Mendoza (2018) indicaron que las investigaciones cuantitativas se plantean con la finalidad de lograr y generar respaldo, así como permitir un pronóstico mejor al contexto en el cual se desarrolla el estudio, en otras palabras, se emplea para reforzar las teorías existentes (p.5).

El diseño no experimental, es el diseño empleado para la investigación, dicha metodología no dispone del uso deliberado de las variables, y solo se centra en su descripción y análisis de las variables para conocer e identificar como se desenvuelve en condiciones normales. Tal y como lo mencionó Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental no cuenta con intervención alguna del investigador. Mientras que el tipo de investigación es transversal, lo que significa que los datos fueron obtenidos en un momento dado, así como contar con un nivel de estudio descriptivo, el cual garantiza la búsqueda de asociación entre las variables empleadas (Hernández y Mendoza, 2018, p.178).

## 2.2. Población y muestra

### Población

Dentro de la investigación, una población es aquel grupo el cual está integrado por un número elementos que presentan características homogéneas, por tanto, se aduce que cuentan con las mismas características (Ñaupas, et al, 2018, p.334). Para el presente estudio lo conforman los 40 colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, febrero 2021.

### Muestra

Por la facilidad de acceso a toda la pequeña población, la disposición de participar de la investigación y a que no demanda mayor inversión de tiempo y dinero, se decide contar a toda la población como muestra, quedando conformada por los 40 colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, febrero 2021.

**Tabla 1**

*Distribución de la Población- Muestra*

<b>Institución</b>	<b>Colaboradores</b>
<b>Municipalidad Distrital de Hualgayoc</b>	40

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Para el desarrollo y recopilación de los datos, la técnica empleada es la encuesta, este tipo de técnica se orienta de manera general a la recopilación de testimonios de la muestra mediante testimonios u opiniones, los cuales se presentan de manera oral, así como escritas plasmadas en un formato, esto tiene como fin conocer y tener información sobre hechos o actitudes particulares sobre un escenario en específico (La Red, 2017, p.9).

En base a lo mencionado, el instrumento que complementa la técnica de la encuesta es el cuestionario de preguntas, siendo este formato conformado por un grupo de ítems o preguntas construidas por los indicadores de estudio, así como sus dimensiones, para la finalidad a la cual está desarrollado, estos ítems deben presentar congruencia entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018, p.250).

El instrumento es el cuestionario, en función a los indicadores que miden las dimensiones de cada una de las variables de la investigación.

El cuestionario de Motivación Laboral cuenta con una confiabilidad elevada representada en un Alfa de Cronbach .94, señalando que medirá la variable con una elevada precisión.

El cuestionario de Desempeño Laboral obtuvo una confiabilidad aceptable en un coeficiente Alfa de Cronbach .73, indicando que medirá la variable con una precisión aceptable.

La técnica de recolección de datos es la encuesta que consta de preguntas cerradas que fueron estructuradas mediante premisas que fueron aplicadas por el investigador a los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, para que emitan su opinión.

Dado que la muestra está conformada por toda la población, se analizaron los datos mediante herramientas descriptivas del Software libre Jamovi I.6.4, presentándose los resultados en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales para identificar el nivel predominante en cada variable y dimensión; posteriormente se calculó el índice de simetría y curtosis conjunta que con valores menores a 5.99 describió una distribución normal en los puntajes de las variables y sus dimensiones, decidiéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson, cuantificándose la magnitud de la relación según el criterio de Cohen (1988) considerando una relación nula o trivial si  $r \leq .10$ , pequeña si  $r \leq .30$ , moderada si  $\leq .50$  y grande para  $r > .50$ .

## 2.4. Procedimiento

Para la realización de la investigación se realizó el siguiente procedimiento:

- Para generar los permisos respectivos y poder desarrollar la tesis en la municipalidad distrital de Hualgayoc se solicitó al gerente municipal Ciro Eloy Valdez Asto, quien de una manera muy amable accedió a la petición para el desarrollo de la tesis.
- Se realizó una planificación de un horario en el que se desarrollaría y aplicaría el instrumento del cuestionario a los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.
- Después de la respectiva validación del cuestionario se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc.
- Una vez aplicado el cuestionario se pasaron los resultados al sistema SPSS, donde obtuvimos los resultados.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Descripción de resultados

**Tabla 2**

*Nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.*

Variable / Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	
Motivación Laboral	1	2,5	26	65,0	13	32,5	40
Condiciones motivacionales internas	0	0,0	24	60,0	16	40,0	40
Retribuciones laborales	1	2,5	28	70,0	11	27,5	40
Condiciones motivacionales externas	3	7,5	24	60,0	13	32,5	40

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario de Motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021

En la Tabla 2, se aprecia una Motivación Laboral de nivel Medio en un 65%, explicado por un nivel medio en las condiciones motivacionales internas en un 60%, retribuciones laborales en un 70% y condiciones motivacionales externas en un 60% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.

**Tabla 3**

*Nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.*

Variable / Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Desempeño laboral	0	0,0	12	30,0	28	70,0	40
Rendimiento en la tarea	0	0,0	13	32,5	27	67,5	40
Comportamientos contraproducentes	29	72,5	11	27,5	0	0,0	40
Rendimiento en el Contexto	1	2,5	11	27,5	28	70,0	40

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario de Motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021

En la Tabla 3, se aprecia un Desempeño laboral de nivel bajo en un 70%, explicado por un nivel bajo en el Rendimiento en la tarea en un 60% y Rendimiento en el contexto en un 70%, además comportamientos contraproducentes de nivel alto en un 72.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.

### 3.2. Análisis descriptivo de la normalidad

**Tabla 4**

*Índice de simetría y curtosis conjunta de la Motivación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021*

<b>Variabes / Dimensiones</b>	<b>K<sup>2</sup></b>
Motivación Laboral	0,57
Condiciones motivacionales internas	0,29
Retribuciones laborales	0,09
Condiciones motivacionales externas	0,14
Desempeño Laboral	2,40
Rendimiento en la tarea	0,70
Comportamientos contraproducentes	3,27
Rendimiento en el Contexto	3,44

*Nota:* K<sup>2</sup>: Índice de simetría y curtosis conjunta

En la Tabla 4, se muestran valores menores a 5.99 en el índice de simetría y curtosis conjunta, señalando una distribución normal en los puntajes de las variables y sus dimensiones; decidiéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson.



**Tabla 5**

*Relación entre la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.*

<b>Variables</b>		<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Motivación Laboral	Desempeño Laboral	.62	Grande
	Rendimiento en la tarea	.60	Grande
	Comportamientos contraproducentes	-.27	Pequeña
	Rendimiento en el Contexto	.56	Grande

*Nota:* r: Coeficiente de correlación de Pearson; Magnitud según Cohen (1988).

En la Tabla 5, respondiendo al objetivo general, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .62 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .56 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.27 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión Condiciones motivacionales internas de la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.*

<b>Variab</b> les		<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Condiciones motivacionales internas	Desempeño Laboral	.64	Grande
	Rendimiento en la tarea	.65	Grande
	Comportamientos contraproducentes	-.25	Pequeña
	Rendimiento en el Contexto	.57	Grande

*Nota:* r: Coeficiente de correlación de Pearson; Magnitud según Cohen (1988).

En la Tabla 6, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Condiciones motivacionales internas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .64 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .65 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .57 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.25 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión Retribuciones Laborales de la Motivación Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.*

<b>VARIABLES</b>	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Retribuciones laborales	Desempeño Laboral	.67 Grande
	Rendimiento en la tarea	.60 Grande
	Comportamientos contraproducentes	-.36 Moderada
	Rendimiento en el Contexto	.58 Grande

*Nota:* r: Coeficiente de correlación de Pearson; Magnitud según Cohen (1988).

En la Tabla 7, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Retribuciones laborales de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .67 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .58 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud moderada con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.36 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión Condiciones Motivacionales Externas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.*

<b>Variab</b> les	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Condiciones motivacionales externas Desempeño Laboral	.50	Moderada
Rendimiento en la tarea	.50	Moderada
Comportamientos contraproducentes	-.19	Pequeña
Rendimiento en el Contexto	.46	Moderada

*Nota:* r: Coeficiente de correlación de Pearson; Magnitud según Cohen (1988).

En la Tabla 8, se muestra una relación directa de magnitud moderada entre la dimensión Condiciones motivacionales externas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .50 > .30$ ), destacando la relación directa de magnitud moderada con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .50 > .30$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .46 > .30$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.19 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

En el presente estudio, inicialmente se pudo observar que los colaboradores presentaron dificultades y limitaciones en el logro de las metas, tanto a nivel individual como a nivel grupal, debido a que la actividad se finaliza fuera de plazo, o se da el caso de que la actividad se completa en tiempo pero su calidad no es adecuada. Además, algunos colaboradores pueden presentar dificultades en el desempeño de su trabajo tampoco está muy motivado en el desarrollo de sus tareas. Finalmente, el área de RRHH no cuenta con una política motivacional orientada a reconocer su trabajo claramente no es suficiente porque su actitud hacia su trabajo, así como hacia el desempeño de las tareas.

En tal sentido, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021. Conforme al propósito investigativo, en la Tabla 5, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .62 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .56 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.27 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021. Los hallazgos se confirman con los de Chien, Mao, Nergui & Chang (2020) quienes encontraron que la motivación laboral tiene un efecto sobre el desempeño laboral, indicando que cuando se desarrollan actividades o lineamientos orientados a motivar a los empleados esto se

verá reflejado en su nivel de desempeño, similares hallazgos reportó Kuswati (2020), cuyo coeficiente de relación fue 0.78. Asimismo, Ekundayo (2018) reveló que la motivación fue el factor principal que afectó el desempeño de los empleados, también Casique (2016) llegó a concluir que, la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionadas significativamente al presentar un p-valor = 0.01, con una fuerza de relación del 47.2%. Sin embargo, discrepan de los de Chiclote y Suárez (2018) que concluyeron que las variables se encuentran relacionadas, pero presentando un grado de relación muy bajo (17.8%), así como los de Ajayi, Ahmed, Olakunle y Ojelade (2018), quienes revelaron en su estudio que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Cabe destacar que en su mayoría se han reportado correlaciones positivas en la mayoría de estudios que reportan el estado del arte sobre la relación de la motivación y el desempeño, en tal sentido se infiere que la motivación laboral, entendida como el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017), constituye un factor de importancia para que se manifieste un adecuado desempeño laboral, el cual es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas de todos los empleados contribuidos en una productividad organizacional mejorada que conduce a la consecución de sus objetivos (Dahkoul, 2018). Por tanto, se aduce que, niveles altos de motivación en los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc, permitirá que éstos tengan un mejor desempeño laboral orientado a la consecución oportuna de sus objetivos organizacionales.

Por otro lado, acorde al objetivo específico primero, en la Tabla 2, se aprecia una Motivación Laboral de nivel Medio en un 65%, explicado por un nivel medio en las condiciones motivacionales internas en un 60%, retribuciones laborales en un 70% y

condiciones motivacionales externas en un 60% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021. Los resultados concuerdan con los de León (2019), quien en su estudio concluye que el nivel de motivación percibida por los trabajadores fue alto conforme con el 64%, mientras que el 36% consideran que se encontraba a un nivel medio, además la motivación intrínseca se situó en un nivel medio (35%) y la motivación extrínseca en un nivel alto (43%). Cabe precisar que la motivación se relaciona 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 lograrán cumplir su objetivo (Peña y Villón, 2018), por tanto, niveles medios con una tendencia a disminuir, como se reporta en los resultados encontrados, muestran que los trabajadores, respecto del conjunto de procesos psíquicos vinculados con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, podrían estar generando una insatisfacción. A razón de ello, y en concordancia a la teoría de Maslow y Herzberg, algunos trabajadores no perciben factores motivacionales internos y estímulos externos que conlleven a que se sientan motivados en sus puestos de trabajo.

Asimismo, según el objetivo específico segundo, en la Tabla 3, se aprecia un Desempeño laboral de nivel bajo en un 70%, explicado por un nivel bajo en el Rendimiento en la tarea en un 60% y Rendimiento en el contexto en un 70%, además comportamientos contraproducentes de nivel alto en un 72.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021. Los resultados discrepan con los de León (2019), quien en su estudio concluye que nivel de desempeño laboral fue alto (59%) mientras que el 41% consideraba tener un nivel medio. Cabe destacar que, el desempeño de los empleados es instrumental para el crecimiento organizacional,

por ello los empleados son considerados los principales recursos que facilitan las actividades y operaciones diarias de una organización. De manera similar, la eficacia y eficiencia organizacional depende de los empleados y teniendo en cuenta la capacidad de la institución para comprender la satisfacción de los empleados en relación con los horarios y las responsabilidades diarias tendrá un gran impacto en la productividad y el rendimiento de los mismos (Inuwa, 2016). En tal sentido, como se ha evidenciado en los resultados de este estudio, los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc presentan características de un desempeño deficiente en su mayoría, indicando que no se cumplen con las metas organizacionales, cuyo desarrollo depende del potencial personal y del entorno que caracteriza el puesto de trabajo.

Además, conforme al objetivo específico tercero, en la Tabla 6, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Condiciones motivacionales internas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .64 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .65 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .57 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.25 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021. Los hallazgos son similares a los de Huallpamaita (2018), quien en su estudio encontró un grado de relación del 75.2% entre la motivación laboral intrínseca y la calidad del trabajo. Además, Vásquez (2018) concluyó que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad laboral, lo que se infiere que cuando mayor motivación tienen los colaboradores mayor será su nivel productividad. Además, Dahkoul (2018) señala que el desarrollo de labores depende de su motivación interna hacia su trabajo, debido a que, si los empleados



están motivados con sus trabajos y con la organización, entonces están más interesados en desempeñarse bien para lograr el objetivo de la organización. Por tanto, se infiere que en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc 2021. Sus cualidades relacionadas a su conducta demostrada cuando obtienen resultados en su trabajo, su capacidad para establecer equipos y formar vínculos, constituyen el impulso intrínseco que posibilita que tengan un buen desempeño laboral en la municipalidad en la que laboran.

Así también, de acuerdo al objetivo específico cuarto, en la Tabla 7, se muestra una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Retribuciones laborales de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .67 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .58 > .50$ ), además una relación inversa de magnitud moderada con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.36 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021. Los hallazgos son similares a los de Requejo (2018), quien concluye que los incentivos laborales en el puesto de trabajo, posibilitan que haya un mejor desempeño por parte de los trabajadores de una organización, asimismo, León (2019) encontró hallazgos relacionados, dado que encontró que la motivación extrínseca a partir de los incentivos que otorga la empresa y la retribución a la calidad del trabajo, permiten que el colaborador goce de un buen desempeño. Además, desde la óptica teórica, Rivera (2019) aduce que constituyen un factor de relevancia sobre la conducta del colaborador frente a la disciplina y agradecimiento entre ambas partes, en conjunto con la aceptación de normas y valores, como la convicción, normas y valores importantes que hacen perdurable las empresas, también la requisición, que son comportamientos que buscan alcanzar retribuciones mediante personas que son

influenciadas para esta meta y finalmente la expectativa, donde es la conducta del colaborador con la que demuestra tranquilidad y confianza frente a las alteraciones, planes u objetivos que se hacen en su empresa. Por tanto, se infiere que en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc 2021. El alcanzar retribuciones mediante personas que son influenciadas para las metas y finalmente la expectativa, donde es la conducta del colaborador con la que demuestra tranquilidad y confianza frente a las alteraciones, planes u objetivos que se hacen en la municipalidad, constituye un factor preponderante para que manifiesten un adecuado desempeño laboral.

Finalmente, según el objetivo específico quinto, en la Tabla 8, se muestra una relación directa de magnitud moderada entre la dimensión Condiciones motivacionales externas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .50 > .30$ ), destacando la relación directa de magnitud moderada con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .50 > .30$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .46 > .30$ ), además una relación inversa de magnitud pequeña con la dimensión Comportamientos contraproducentes ( $r = -.19 > .10$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021. Los hallazgos son similares a los de Huallpamaita (2018), quien en su estudio encontró un grado de relación entre la motivación laboral extrínseca y la calidad del trabajo. Además, Chiclote y Suárez (2018) encontró que dentro de la motivación laboral, la retribución que brinda la empresa al colaborador, es un factor importante para que éste se integre y se identifique con la organización, mejorando así su desempeño laboral. Desde la óptica teórica, se aduce que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, medios necesarios para obtener una digna condición motivacional en la vida (Huilcapi et al., 2017), estas son fundamentales para el

desarrollo de las actividades y la efectividad organizacional del trabajador para lograr un desempeño exitoso acorde a los objetivos de la institución. Por tanto, se infiere que en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, las labores relacionadas a las funciones que realizan en el trabajo, el salario y la posibilidad que tiene un colaborador de ascender en una empresa., están relacionadas con el desempeño en un puesto de trabajo.

## 4.2 Conclusiones

1. Se determinó una relación directa de magnitud grande entre la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .62 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande con sus dimensiones Rendimiento en la tarea ( $r = .60 > .50$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $r = .56 > .50$ ) en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.
2. Se identificó una Motivación Laboral de nivel Medio en un 65%, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.
3. Se identificó que el Desempeño laboral es de nivel bajo en un 70%, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2021.
4. Se analizó que existe una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Condiciones motivacionales internas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .64 > .50$ ), destacando la relación directa de magnitud grande en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.
5. Se estableció que existe una relación directa de magnitud grande entre la dimensión Retribuciones laborales de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .67 > .50$ ), destacando la relación directa de

magnitud grande en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

6. Se definió una relación directa de magnitud moderada entre la dimensión Condiciones motivacionales externas de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral ( $r = .50 > .30$ ), destacando la relación directa de magnitud moderada en colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, 2021.

## REFERENCIAS

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23. Obtenido de <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2019/354277/354277.pdf>
- Ajayi, J., Ahmed, J., Olakunle, M., & Ojelade, M. (2018). Motivation and Job Performance of Workers (A Case of Shaki-East Local Government, Oyo State, Nigeria). *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 6(1), 34-42. Obtenido de <https://seahipaj.org/journals-ci/mar-2018/IJIPSD/full/IJIPSD-M-6-2018.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Edición 4ta ed.). Bogotá: Editorial Pearson.
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/viewFile/166/193>
- Casique, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016*. Universidad César Vallejo, Moyobamba. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14577/Casique\\_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14577/Casique_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiclote, M., & Suárez, M. (2018). *Relación entre el proceso de integrar personas con la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Jesús – Cajamarca, 2016*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14077/Chiclote%20Quispe%20Mar%20c3%ada%20Giovana%20-%20Su%20c3%a1rez%20Noriega%20Melvyn%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chien, G., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(1), 1-23. doi:10.1080/15332845.2020.1763766
- Dahkoul, Z. (2018). The determinants of employee performance in jordanian organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 11-17. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/453563>
- Ekundayo, J. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 31-42. Obtenido de <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ijad>
- Fogaça, N., Barbosa, C., Campos, M., Pereira, L. ..., & Coelho, J. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 231-247. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/322702019\\_Job\\_Performance\\_Analysis\\_Scientific\\_Studies\\_in\\_the\\_Main\\_Journals\\_of\\_Management\\_and\\_Psychology\\_from\\_2006\\_to\\_2015](https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015)
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Ghaffar, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/315116839\\_The\\_Influence\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_Universiti\\_Teknologi\\_Malaysia](https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia)
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. doi:10.33386/593dp.2019.6.139
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018*. Universidad César Vallejo,

- Trujillo. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita\\_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huerta, F. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Universidad César Vallejo, Caraz. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta\\_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Obtenido de  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. Obtenido de  
[https://www.researchgate.net/publication/321966659\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Employee\\_Performance\\_An\\_Empirical\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/321966659_Job_Satisfaction_and_Employee_Performance_An_Empirical_Approach)
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(2), 995-1002. Obtenido de  
<http://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928/1247>
- La Red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 4(1), 7-20.
- León, B. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%c3%b3n%20Alc%c3%a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Osorio, K., Arango, A., & Acosta, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/6641/6123>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(2), 177-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Requejo, L. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de La Victoria, periodo 2018*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo\\_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, N. (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima 2018*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019\\_Rivera-Flores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf)
- Toro, F., & Cabrera, H. (1985). *Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos*. Medellín. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?redir\\_esc=y&id=M31ZAAAAMAAJ&focus=searchwithinvolume&q=he+probado+un+trabajo](https://books.google.com.pe/books?redir_esc=y&id=M31ZAAAAMAAJ&focus=searchwithinvolume&q=he+probado+un+trabajo)
- Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021					
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>		
			<b>Variable 1: Motivación</b>		
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021?</p> <p><b>Específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones motivacionales internas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre medios preferidos</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p><b>Específico</b></p> <p>Analizar la relación entre las condiciones motivacionales internas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p>Establecer la relación entre los medios preferidos para obtener</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p><b>Específico</b></p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales internas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p>	Condiciones motivacionales internas	Cumplimiento de actividades y tareas	Ordinal
				Capacidad de recepción	
				Actitud frente al trabajo	
			Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Relación con los compañeros	
				Aptitud frente al trabajo	
				Percepción de la remuneración	
			Condiciones motivacionales externas	Expectativas del trabajo	
				Capacidad de adaptación	
				Satisfacción laboral	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el trabajo	Ordinal			
	Capacidad para solucionar de problemas				
	Desafío en el trabajo				
Comportamientos contraproducentes	Quejas laborales				

<p>para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones motivacionales externas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021?</p>	<p>retribuciones deseadas en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p>Definir la relación entre las condiciones motivacionales externas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones motivacionales externas y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p>	<p>Rendimiento en el contexto</p>	Exagerar problemas	<p>Participación</p>
				Aspectos negativos en el trabajo	
				Planificación del trabajo	
				Habilidades laborales	
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística por utilizar</b>		
<p><b>TIPO:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>NIVEL:</b></p> <p>Correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Estará conformado por 40 colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b></p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Motivación</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Método de análisis de datos medidas de análisis de datos Frecuencias, porcentajes.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p>		

<p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental</p>	<p>No probabilístico, censal</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Estará conformado por 40 colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario</p>	<p>Coeficiente de Rho de Spearman</p>
--	--	---	---------------------------------------

## Anexo 2. Instrumento de motivación

Estimado trabajador esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente tiene por objetivo conocer la motivación de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

<b>Escala de Medición</b>	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>Valoración</b>	1	2	3	4	5

<b>Variable 1. Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Confío en mis habilidades para superar cualquier impedimento en mí puesto de trabajo					
2	Aunque mi productividad es baja cumpla con las metas y objetivos de mi cargo					
3	Una vez cumplidos mis objetivos continúo esforzándome para ser mejor					
4	Realizo actividad complementaria relacionada con el puesto de trabajo y el cargo que ocupo en la organización					
5	Dedico tiempo extra a mi trabajo independiente para elevar mi productividad.					
6	Llego puntualmente a mi puesto de trabajo y a las actividades laborales por intención propia y no porque me lo exigen.					
7	La remuneración para este cargo se basó en mi alto rendimiento en experiencias laborales anteriores.					
8	Mi familia y mis amigos están totalmente de acuerdo con el trabajo que realizo en la municipalidad.					
9	Utilizo las horas de trabajo establecidas para recibir orientaciones y discutir temas de interés.					

10	Me agrada que mi jefe inmediato se preocupe por mis resultados laborales.					
11	Me alegra que mis compañeros reconozcan mis buenos resultados y me pidan apoyo laboral					
12	Consulto con mis jefes inmediatos en cada ocasión que se presenta una dificultad laboral					
13	A pesar de mis múltiples ocupaciones, me animo a seguir en el cargo					
14	Soy muy receptivo a los planteamientos de mis jefes y mis compañeros acerca de mis dificultades laborales.					
15	Cumplo mis horas de trabajo solo para mantenerme en el cargo					
16	Mi deseo personal en este empleo es elevar mis conocimientos y habilidades como trabajador					
17	Los superiores me piden mis opiniones sobre como deseo el desarrollo de mi trabajo					
18	Mis superiores me orientan en el cumplimiento de objetivos específicos para cada tema asignado					
19	Mis superiores comentan positivamente sus buenas intenciones y actuaciones en nuestro centro laboral					
20	Mis compañeros de trabajo admiran mis habilidades en mi puesto de trabajo					
21	Mis superiores tienen reparos en manifestarme sus opiniones acerca de mis dificultades ante mis compañeros de trabajo					
22	Me gustaría tener un cargo en el que no tuviera tantas obligaciones					
23	Tengo pocos éxitos en el trabajo y mi productividad no es buena					
24	Siento fatiga, cansancio y deseos de no asistir a mi puesto de trabajo					
25	Me adapté rápidamente al reglamento laboral que exige el cargo					
26	Me siento a gusto con el trato que recibo de mis superiores y el resto del personal con quien laboro.					

27	Cumplo con las asignaciones fijadas por mis superiores y el resto de las actividades del cargo					
28	Acepto los cambios internos que se producen en relación con las actividades de mi puesto de trabajo					
29	Me ha servido la tarea que desempeño para fortalecer mi propio sistema de valores					
30	Soy indiferente a los problemas y planteamientos que se generan de mis acciones en el trabajo que realizo					
31	Conozco los estatutos que me amparan y tengo baja motivación para cumplirlos					
32	Piensan que no soy un buen trabajador y obtuve el puesto por pura casualidad.					
33	Tengo la impresión de que aunque me dedique mucho al trabajo aprenderé poco					
34	Me cuesta mucho interrumpir a mis superiores cuando no entiendo lo que explican					
35	Creo que no lograré cumplir y terminar los objetivos de este cargo					
36	Cuando me pierdo en las explicaciones de mis superiores no me esfuerzo en concentrarme otra vez					
37	Prefiero pasar desapercibido en el trabajo					
38	Asistir a al trabajo me pone nervioso y me trae malos recuerdos					
39	Los que más me aprecian no están satisfechos con mi dedicación al trabajo y mi rendimiento					
40	Al iniciar mi jornada laboral aspiro alcanzar la productividad más alta posible					
41	Realizo las tareas asignadas sin necesidad de supervisión					
42	Me siento incómodo con las supervisiones de otros jefes					
43	Realizó mi trabajo adecuadamente solamente cuando me supervisan					
44	Me han servido las supervisiones para mejorar mi trabajo					

45	Cuando me supervisan tengo mejores resultados en mi puesto de trabajo					
46	Comparto con mis compañeros de trabajo y me siento identificado con ellos					
47	Solamente asisto a las actividades programadas e indicadas por la municipalidad					
48	Siempre que comparto con mis superiores y compañeros adquiero nuevos conocimientos que me hacen mejor persona					
49	Realizo mi trabajo, aunque tenga que compartir con un equipo de trabajo inadecuado					
50	Me agrada compartir con mis compañeros fuera del espacio de trabajo					
51	Estoy en este cargo porque no encuentro otro empleo mejor					
52	Todas las actividades de este cargo son extremadamente aburridas para mí.					
53	El equipo de trabajo es inadecuado por la falta de herramientas y medios para realizar el trabajo					
54	Lo que me agrada del trabajo es la ausencia de supervisiones estrictas y la falta de responsabilidad					
55	Considero que el salario que recibo es suficiente para mí y cumple mis expectativas					
56	Lo que me pagan es suficiente para mantenerme y mantener a mi familia.					
57	Me siento a gusto con los ingresos monetarios mensuales percibidos por parte del trabajo					
58	Pienso que debo recibir más dinero por la labor que realizo en este puesto de trabajo					
59	Tengo capacidad suficiente para ser el responsable del resto de los compañeros de trabajo					
60	Este trabajo me permitirá ascender como colaborador y ocupar cargos más altos a futuro.					
61	Tengo capacidades limitadas para llevar a cabo alguna tarea de dirección dentro de mi marco laboral.					

62	La tarea que desempeño es de gran beneficio para muchas personas.					
----	---	--	--	--	--	--



### Anexo 3. Instrumento de desempeño laboral

Estimado trabajador esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente tiene por objetivo conocer el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021.

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Variable 1. Desempeño laboral		1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
5	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
6	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
7	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
8	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
9	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
10	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
11	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la municipalidad.					

12	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
13	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
14	Participé activamente de las reuniones laborales					
15	Mi planificación laboral fue óptima					